

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Keterikatan Kerja pada ASN di Kabupaten Sambas

Langgeng Banu Aji^{1*}, Devi Damayanti¹

[1] Universitas Ahmad Dahlan, Indonesia

Abstract

This research aims to investigate the influence of self-efficacy on the job engagement of civil servants (ASN) in Sambas Regency. The study used a quantitative approach, employing two scales: the modified Utrecht Work Engagement Scale (UWES) with 18 items and a self-efficacy scale with 12 items. Sampling was carried out using the cluster random sampling technique across 16 sub-districts in Sambas Regency, resulting in a total sample size of 378 respondents. Data analysis was performed using simple regression analysis. The research findings indicate a significance level of 0.000 ($p < 0.05$) with a correlation coefficient (R) of 0.806. This implies a highly significant positive influence of self-efficacy on work engagement among civil servants in Sambas Regency, with self-efficacy contributing 65% to work engagement among ASNs. Consequently, this study has a remaining effective contribution of 35% from unexamined factors. Based on the data analysis, it can be concluded that self-efficacy has a highly significant positive influence among civil servants in Sambas Regency.

Keyword: Civil Servant; Self Efficacy; Work Engagement

Info Artikel

Histori Artikel: Dikirim: Submitted: 2023-11-27 | Diterbitkan: 2024-07-08

DOI: <http://dx.doi.org/10.24127/gdn.v14i1.9114>

Vol 14, No 1 (2024) Halaman: 319 – 326

(*) Penulis Korespondensi: Langgeng Banu Aji, Universitas Ahmad Dahlan, Indonesia, Email: banuaji2000@gmail.com



Ini adalah artikel akses terbuka yang disebarluaskan di bawah ketentuan [Lisensi Internasional Creative Commons Atribusi 4.0](#), yang mengizinkan penggunaan, penyebaran, dan reproduksi tanpa batasan di media mana pun dengan mencantumkan karya asli secara benar.

PENDAHULUAN

ASN atau Aparatur Sipil Negara ialah karyawan yang bekerja pada Lembaga pemerintahan pada tingkat pusat ataupun wilayah yang diseleksi dan diangkat untuk melaksanakan tugas dalam pemerintahan yang diatur pada UU nomor 5 tahun 2014. Menurut badan kepegawaian nasional terhitung jumlah ASN di Indonesia pada tahun 2022 sebanyak 4.344.552 jiwa yang terdiri atas 3.992.276 PNS dan 351.786 pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK). Sementara itu, di Kabupaten Sambas sendiri dilansir dari data BKPSDMAD Kabupaten Sambas terhitung jumlah ASN pada tahun 2022 sebanyak 5.944

jiwa (Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Aparatur Daerah Kabupaten Sambas, 2022).

Melihat cukup banyaknya populasi ASN di Kabupaten Sambas ternyata tidak sepadan dengan fasilitas infrastruktur yang mereka dapatkan di Kabupaten Sambas. Menurut keterangan warga pada laman PPID (2023) kondisi jalanan di Kabupaten Sambas sangatlah memperhatikan karena sering terjadi kemacetan terlebih di waktu pagi. Hal ini dikarenakan akses jalanan yang sempit. Belum lagi banyaknya angkutan bermuatan lebih yang semakin merusak kondisi jalanan yang sempit (Sambas Times, 2022). Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti meyakini bahwa kondisi-kondisi tersebut dapat mempengaruhi kinerja ASN di Kabupaten Sambas dari berbagai sudut. Salah satunya adalah mempengaruhi sumber daya diri ASN.

Sumber daya diri merupakan kemampuan individu dalam mengendalikan diri yang memiliki dampak terhadap kesuksesan pada pekerjaan individu tersebut. Apabila kemampuan tersebut terganggu maka dapat berpengaruh terhadap kinerja ASN. Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini akan berfokus pada tingkat keterikatan kerja yang dimiliki oleh ASN Kabupaten Sambas. Zamralita (2017) menyatakan jika sikap yang positif terhadap pekerjaan dan organisasi dapat disebut sebagai keterikatan kerja. Keterikatan kerja merujuk pada kondisi pikiran yang baik mengenai pekerjaan yang ditandai dengan rasa gairah atau semangat, pengabdian, serta penyerapan (Shimazu & Schaufeli, 2009). Keterikatan kerja juga merupakan kemampuan individu dalam menyatukan apa yang individu tersebut kerjakan seperti kekuatan, energi serta kesediaan dalam mendedikasikan dirinya terhadap pekerjaan (Bakker, *et al.*, 2011). Keterikatan kerja dianggap memiliki dampak yang sangat positif bagi individu maupun organisasi (Zamralita, 2017). Hal ini sesuai dengan pernyataan Crabtree (2013) bahwa apabila karyawan terikat dengan pekerjaannya secara psikologis maka mereka dapat memberikan kontribusi positif kepada perusahaan atau organisasi. Selanjutnya, Schaufeli dan Bakker (2003) mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi dalam keterikatan kerja yakni (a) *vigor* (rasa semangat), (b) *dedication* (pengabdian) serta (c) *absorption* (absorpsi). *Vigor* diwujudkan dengan tingkatan daya yang tinggi, serta keinginan untuk menyalurkan usaha dalam pekerjaan, serta kegigihan dalam menghadapi halangan. *Dedication* diwujudkan dengan rasa keterandilan besar individu dalam bekerja, rasa penting, semangat, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan yang mereka rasakan. *Absorption* diwujudkan dengan fokus yang tinggi serta dan perasaan asyik terhadap pekerjaan yang sedang dijalani, yang mana waktu terlampau begitu cepat dan mengalami kesulitan untuk terlepas dengan urusan pekerjaan.

Berdasarkan dari penjelasan mengenai kondisi lapangan Kabupaten Sambas, peneliti merasa tertarik untuk mengkaji mengenai Keterikatan Kerja yang dimiliki oleh ASN di Kabupaten Sambas. Peneliti kemudian melakukan kajian dengan metode wawancara yang dilakukan kepada ASN di kabupaten Sambas dengan dimensi perspektif pimpinan dan bawahan ASN. Peneliti melakukan kajian berdasarkan dari dimensi keterikatan kerja dari Schaufeli dan Bakker (2003) yang terdiri atas tiga dimensi utama yaitu *vigor*, *dedication*, *absorption*. Adapun hasil wawancara yang telah dilakukan terhadap 4 orang ASN pada 21 November 2022 dan 30 Desember 2022 menunjukkan bahwa pada aspek *vigor*, para ASN menyatakan bahwa ketika dihadapkan dengan tugas yang berat maupun tidak sesuai dengan kualifikasi kerja yang dimiliki, terkadang ASN merasa tertekan namun ASN merasa mampu untuk dapat menyelesaikan tugasnya dan berusaha mengerjakan tugas tersebut dengan bertanya kepada rekan maupun pimpinan. ASN juga menyatakan bahwa tugas maupun tantangan baru yang diberikan atasan dilain sisi juga menjadi dorongan bagi ASN tersebut untuk dapat berkembang. Pada dimensi *dedication*, ASN

menunjukkan dedikasinya dengan mengikuti segala kegiatan yang ada pada instansi tempat mereka bekerja baik kegiatan formal maupun informal. Selain itu, ASN Juga rela melakukan perjalanan jauh serta menghadapi jalanan yang rusak untuk memenuhi tugas yang diberikan kepada mereka, Kemudian pada aspek *absorption* ASN merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan terasa cepat dikarenakan ASN memiliki keyakinan pada kemampuan yang dimiliki.

Berdasarkan atas hasil kajian melalui wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada ASN, peneliti menemukan adanya indikasi keterikatan kerja yang tinggi pada ASN di Kabupaten Sambas. Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Bakker dan Orlemans (2016) yang menyatakan karyawan yang merasa terikat, mempunyai tingkatan yang tinggi pada energi serta ketahanan pada mental Ketika sedang bekerja (*vigor*), rasa antusias yang kuat serta menyukai rintangan (*dedication*), rasa bahagia akan pekerjaan hingga waktu kerja terlampau dengan cepat. oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai faktor apa saja yang diasumsikan memiliki pengaruh terhadap *work engagement* pada ASN di Kabupaten Sambas. Selanjutnya, berbicara mengenai faktor yang berpengaruh terhadap keterikatan kerja, Bakker dan Demerouti (2008) menjelaskan, salah satu variabel yang berpengaruh pada *work engagement* adalah *personal resource* (sumber dari dalam diri). *Personal resource* sendiri ialah aspek diri yang pada umumnya terkait dengan resiliensi serta merujuk pada kecakapan seseorang dalam mengontrol dan memberi pengaruh pada lingkungannya. Mazzetti, *et al* (2016) menemukan bahwa *personal resource* dapat berdampak secara positif terhadap karyawan, seperti dengan meningkatkan antusiasme bekerja, memunculkan rasa bangga dan ide-ide baru, serta keterikatan kerja yang lebih tinggi.

Selanjutnya menurut Xanthopoulou, *et al.*, (2007) bentuk lain dari *personal resource* ialah *self-efficacy*. Efikasi diri dapat dikatakan sebagai rasa yakin pada diri sendiri atas kemampuan yang dimiliki dalam mencapai tujuan, serta mengontrol lingkungan individu demi mencapai hasil yang diinginkan (Bandura, 1997). Sejalan dengan yang telah disampaikan oleh Pastorelli, *et al.*, (2001) yang mengungkapkan efikasi diri adalah rasa keyakinan individu pada kemampuan yang dimiliki demi menyelesaikan tugas serta mencapai hasil tertentu. Seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan merasakan lebih banyak emosi positif diandingkan dengan emosi negatif (Burić & Macuka, 2018). Selain itu, seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi dapat dikatakan sebagai orang positif, memiliki orientasi terhadap kesuksesan, dan memiliki tujuan yang jelas (Ratnasari & Yusnita, 2018).

Berdasarkan dari hasil kajian yang dilakukan oleh Afdaliza (2021) menunjukan bahwasanya terdapat pengaruh yang signifikan efikasi diri terhadap keterikatan kerja, hal tersebut menunjukan bahwasanya efikasi diri berpengaruh terhadap keterikatan pada pekerjaan. Pernyataan ini membenarkan penelitian yang dilakukan (Bakker A, B., 2009) yang menemukan bahwasanya pribadi dengan efikasi diri baik tidak memiliki rasa takut ataupun khawatir untuk menghadapi pekerjaan yang menyulitkan serta memiliki pandangan bahwa individu tersebut sanggup dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik. Bakker & Demerouti (2008) memiliki keyakinan bahwasanya, pekerja yang terikat mempunyai efikasi diri yang menyokong mereka dalam menyampaikan penilaian pada diri, seperti penghargaan, pengakuan serta keberhasilan pada diri sendiri. Efikasi diri memiliki hubungan yang erat dengan kesejahteraan karyawan yang menjadi dasar atau sumber daya karyawan dalam mengatasi tuntutan pekerjaan yang mereka dapatkan (Lisbona, *et al*, 2018). Selanjutnya, efikasi diri adalah komponen dari sumber daya dalam diri yang dapat mempengaruhi keterikatan pada diri pegawai, pegawai dengan efikasi diri tinggi

berarti mempunyai keterikatan kerja yang tinggi pula. Akibat dari adanya efikasi diri tersebut, rasa optimis akan terbentuk sehingga karyawan akan berkeyakinan bahwasanya mereka sanggup melakukan pekerjaannya dengan baik (Bakker, 2011).

Penelitian lain yang juga membahas mengenai hubungan efikasi diri dengan keterikatan kerja dilakukan oleh Pramudhita dan Izzati (2022). Berdasarkan penelitian yang dilakukannya terdapat hubungan yang signifikan terhadap kedua variabel. Menurut penelitian Pramudhita dan Izzati (2022) semakin tinggi efikasi diri maka akan semakin tinggi juga keterikatan kerja. Penelitian tersebut mendukung penelitian lain yang dilakukan oleh Tanurezal dan Tumanggor (2020). Berdasarkan hasil penelitiannya terbukti bahwa efikasi diri dapat berpengaruh secara signifikan terhadap keterikatan kerja.

Berdasarkan hal ini peneliti tertarik melakukan kajian mengenai pengaruh efikasi diri terhadap keterikatan kerja pada ASN di Kabupaten Sambas. Hipotesis penelitian ini yaitu terdapat pengaruh positif antara efikasi diri terhadap keterikatan kerja pada ASN.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan metode kuantitatif menggunakan dua skala.

Partisipan

Populasi pada penelitian ini adalah ASN yang berada pada 16 dari 19 kecamatan yang ada di Kabupaten Sambas dengan jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 378 sampel. Metode pengambilan sampel kajian ini adalah Metode *Cluster Random Sampling*.

Instrumen

Skala *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* dengan 18 aitem dan Skala efikasi diri 12 aitem yang keduanya telah dimodifikasi oleh Aulia (2018). Setelah dilakukan uji reliabilitas maka didapatkan tingkat reliabilitas untuk skala keterikatan kerja sebesar 0.935 dan untuk skala efikasi diri sebesar 0.966. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik cluster random sampling. Analisis data penelitian menggunakan teknik analisis regresi sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap keterikatan kerja ASN di Kabupaten Sambas. Berdasarkan analisis data terhadap hipotesis penelitian ini, maka diperoleh sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Hipotesis

Variabel	R	R Square	Signifikansi (p)	keterangan
Efikasi Diri dan Keterikatan Kerja	.806 ^a	.650	0.000	Sangat Signifikan

Berdasarkan analisis regresi linear yang telah dilakukan oleh peneliti, diperoleh nilai koefisien R dengan besaran sebesar 0.806 dan nilai R Square sebesar 0.650 dengan taraf signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0.00$). Hasil analisis menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara efikasi diri dengan keterikatan

kerja pada ASN di kabupaten Sambas. efikasi diri memberikan sumbangan efektif terhadap keterikatan kerja sebesar 65% ($R^2 = 0.650 \times 100\%$), artinya masih terdapat 35% sumbangan efektif dari variabel lainnya yang tidak digunakan pada penelitian ini. Berdasarkan hasil ini, maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif yang sangat signifikan terhadap keterikatan kerja. Semakin tinggi efikasi diri yang ada pada diri ASN maka Semakin tinggi pula keterikatan kerja yang ASN miliki. Sebaliknya semakin rendah efikasi diri yang dimiliki ASN maka akan semakin rendah pula keterikatan kerja pada ASN.

Berdasarkan dari hasil analisis yang telah dijelaskan sebelumnya, efikasi diri berpengaruh terhadap keterikatan kerja sehingga menjadi faktor yang dapat menyokong ASN dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang dimilikinya sehingga mereka dapat terikat dengan pekerjaannya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Citrayani, Hidayati dan Zainurossalamia (2022) yang menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja seseorang, penelitian ini membuktikan bahwa kepercayaan diri yang tinggi individu pada kompetensi yang dimiliki mampu menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang diberikan meskipun terdapat banyak hambatan serta penilaian orang lain terhadap kemampuan yang dimiliki, hal tersebut menunjukkan tingginya keterikatan kerja pada diri seseorang. Penelitian yang dilakukan oleh Mejia, *et al*, (2021) juga menunjukkan bahwa pegawai dengan tingkat efikasi diri yang besar akan lebih percaya diri bahwa ia mampu dalam mengerjakan serta menyelesaikan tugasnya. Lebih aktif, dan mampu menghadapi tantangan ataupun kesulitan yang dialami dalam pekerjaan. Pegawai dengan efikasi diri yang tinggi akan mampu bertahan meskipun tantangan terus berdatangan pada saat menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, Bakker & Demerouti (2008) memiliki keyakinan bahwasanya pekerja yang terikat mempunyai efikasi diri yang menyokong mereka dalam menyampaikan penilaian pada diri, khalayaknya seperti reward, pengakuan serta keberhasilan pada diri sendiri. Pekerja yang terikat dan memiliki efikasi diri yang tinggi juga dapat mencapai hasil pekerjaan yang baik dan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja yang tidak terikat dan tidak memiliki efikasi diri (Dewi & Dewi, 2015). Hal ini sejalan dengan penemuan Ratnasari & Yusnita (2018) bahwa pekerja yang memiliki efikasi diri dapat mencapai kinerja yang baik ditunjukkan dengan kualitas dan kuantitas pekerjaannya.

Selanjutnya, hasil dari kategorisasi pada penelitian ini menunjukkan keterikatan kerja pada 378 ASN yang menjadi sampel pada penelitian ini menunjukkan bahwa, terdapat 11 (2.9%) data yang termasuk kedalam kategori rendah, 111 (29.4%) data yang termasuk kedalam kategori sedang dan sebanyak 256 (67.7%) data yang termasuk kedalam kategori tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas ASN di Kabupaten Sambas memiliki keterikatan kerja dalam Kategori tinggi.

Selanjutnya pada variabel efikasi diri dari 378 ASN yang menjadi sampel penelitian menunjukkan bahwa terdapat 9 (2.4%) data yang termasuk kedalam kategori rendah, 93 (24.6%) data yang termasuk kedalam kategori sedang dan sebanyak 276 (73%) data yang termasuk kedalam kategori tinggi, berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas ASN di Kabupaten Sambas memiliki efikasi diri dalam kategori yang tinggi.

Tabel 2. Mean keterikatan kerja ditinjau dari masa kerja

Masa Kerja	N	mean
1-5 TAHUN	247	53.0121
5-10 TAHUN	54	54.3519

> 10 TAHUN	77	49.2987
Total	378	52.4471

Selain menguji bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap keterikatan kerja, pada penelitian ini juga menguji bagaimana pengaruh masa kerja terhadap keterikatan kerja menggunakan teknik analisis *One Way Anova* pada penelitian ini didapatkan nilai *mean* keterikatan kerja yang ditinjau berdasarkan masa kerja menunjukkan hasil bahwa terdapat perbedaan rerataan dalam tiap kelompok masa kerja dimana rerata masa kerja tertinggi berada pada kelompok masa kerja lima sampai sepuluh tahun dan masa kerja terendah berada pada kelompok masa kerja lebih dari 10 tahun. Berikut dilakukan uji *One Way ANOVA* untuk membuktikan adakah perbedaan rata-rata dari masing-masing masa kerja:

Tabel 3. *One Way Anova* Keterikatan kerja ditinjau dari masa kerja

	<i>sum of square</i>	<i>df</i>	<i>mean square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Between Groups	1038.034	2	519.017	3.721	0.025
Within Groups	52299.408	375	139.465		
Total	53337.442	377			

Berdasarkan dari analisis yang telah dilakukan diperoleh nilai *F* hitung sebesar 3.721 dengan nilai *p* sebesar $0.025 < \alpha < 0.05$ maka dapat disimpulkan terdapat perbedaan rata-rata yang signifikan Keterikatan Kerja dari masa kerja. Schaufeli et al. (2006) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara masa kerja dengan keterikatan kerja dimana tingkat keterikatan kerja akan semakin meningkat seiring dengan bertambahnya masa kerja namun hasil pada penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan. Hasil penelitian Hinzmann, et al, (2019) menunjukkan jika karyawan senior akan memiliki tingkat keterikatan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan junior atau yang baru bergabung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat kenaikan keterikatan kerja pada masa kerja 5-10 tahun akan tetapi kemudian terjadi penurunan keterikatan kerja pada masa kerja diatas 10 tahun.

Adapun kendala dalam penelitian ini yaitu jumlah sampel yang banyak dan luas membuat peneliti memerlukan waktu yang lama untuk mencapai target jumlah sampel yang diperlukan dalam penelitian sehingga menghambat proses pengambilan data penelitian. Adapun kelemahan pada penelitian ini yaitu masih terdapat sebesar 35% faktor yang dapat berpengaruh terhadap keterikatan kerja ASN di Sambas akan tetapi peneliti belum dapat mengkaji lebih lanjut faktor-faktor yang mungkin dapat berpengaruh terhadap keterikatan kerja ASN tersebut.

SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif efikasi diri terhadap keterikatan kerja. Efikasi diri memberikan sumbangan efektif sebesar 65 % terhadap keterikatan kerja, artinya masih terdapat 35% sumbangan efektif variabel lainnya yang dapat berpengaruh namun tidak digunakan pada penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan terkait pengaruh efikasi diri terhadap keterikatan kerja, maka peneliti dapat memberikan saran agar hasil pada penelitian ini dapat menjadi sumber rujukan bagi peneliti selanjutnya, memperluas kajian dengan mempertimbangkan

faktor lain yang mungkin memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja ASN ataupun pada subjek penelitian yang berbeda. Selanjutnya, saran bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan kajian mengenai keterikatan kerja dapat mempeluas kancah penelitian serta menggunakan variabel bebas lainnya yang secara hipotetik mungkin berpengaruh pada keterikatan kerja. Adapun beberapa variabel yang mungkin dapat berpengaruh diantaranya seperti *leadership*, *burnout*, *calling*, *job demand-resource*, *salience of job resources*, *job characteristic*, *locus of control*, komitmen organisasi dan lain sebagainya. Hal tersebut akan membuat informasi yang disampaikan pada penelitian lebih komperhensif karena terdapat beberapa faktor dari keterikatan kerja yang belum terungkap. Hasil dari penelitian ini juga menunjukan bahwa efikasi diri memberikan pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan kerja ASN di Kabupaten Sambas. Selanjutnya, pada keterikatan kerja ASN di Kabupaten Sambas juga menunjukan bahwa mayoritas ASN di Kabupaten Sambas memiliki keterikatan kerja dalam kategori yang tinggi maka dengan ini peneliti menyarankan ASN di Kabupaten Sambas dapat mempertahankan efikasi diri yang tinggi terhadap keterikatan kerja yang dimilikinya. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara menjaga dan meningkatkan keyakinan pada kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas dan melewati rintangan didalam pekerjaan dengan baik yang dapat diwujudkan dengan cara mengikuti pelatihan, *bootcamp*, kursus dan sebagainya agar kompetensi yang dimiliki ASN meningkat sehingga menambah efikasi diri pada diri ASN.

REFERENSI

- Aulia, Sutanto, A., & Hidayat, A. C. (2019). Determinants of work engagement for TNI-AD (Indonesia Armed Forces – Army) Personnel. *ANIMA Indonesian Psychology Journal*, 35(1), 35-55. <https://doi.org/10.24123/aipj.v35i1.2881>
- Badan Kepegawaian Negara. 2022. *Buku statistik aparatur sipil negara 2022*, Sekretariat Negara. Jakarta.
- Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Daerah Kabupaten Sambas. 2022. *Statistik aparatur sipil negara kabupaten sambas 2022*. Sekretariat Daerah. Sambas.
- Bakker, A. B. (2009). The peak performing organization. In R. J. Burke, & C. Copper, *Building Engagement in the Workplace* (ypp. 50-72). Oxon, UK: routledge
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: state of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. , <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. M. (2016). Momentary work happiness as a function of enduring burnout and work engagement. *The journal of psychology*, 150(6), 755-778 <https://doi.org/10.1080/00223980.2016.1182888>
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. (2011). Work engagement: further reflections on the state of play. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 74-88. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.546711>
- Bakker, A.B.(2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*.20(4) 265-269 <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Bakker, A.B., & Leiter, M.P. (2010). *Work engagement : A handbook of essential theory of research*. Psychological Press.

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy the exercise of control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Burić I., Macuka I. (2018). Self-efficacy, emotions and work engagement among teachers: A two wave cross-lagged analysis. *Journal of Happiness Studies*, 19, 1917–1933. <https://doi.org/10.1007/s10902-017-9903-9>
- Citrayani, F., Hidayati, T., & Zainurossalamia, S. (2022). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan efikasi diri terhadap keterikatan kerja dan implikasinya terhadap kepuasan kerja. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(1), 225-240. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i1.6046>
- Crabtree, S. (2013, Oktober 8). Worldwide, 13% of employees are engaged at work. *Gallup*. <https://news.gallup.com/poll/165269/worldwide-employees-engaged-work.aspx>
- Dessler, G. (2010). *Manajemen sumber daya manusia* (edisi sepuluh). Indeks.
- Dewi, P.E.P., & Dewi, I.G.A.M. (2015). Pengaruh self efficacy dan motivasi kerja pada kepuasan kerja karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar. *Journal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 9(11), 15-25. <https://doi.org/10.24167/psiko.v14i2.974>
- Hafiz, M., & Kurniawan, I. N. (2019). Peran kebersyukuran terhadap work engagement pada pegawai aparatur sipil negara (ASN) di Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat. *Khazanah*, 11(2).
- Hinzmann, R., Rašticová, M., & Šácha, J. (2019). Factors of employee engagement at the workplace. Do years of service count? *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, 67(6), 1525–1533.
- Lisbona, A., Palaci, F., Salanova, M., & Frese M. (2018). The effect of work engagement and self efficacy on personal initiative and performance. *Psicothema*, 30 (1), 89-104.
- Mazzetti, G., Guglielmi, D., Chiesa, R., Mariani, M.G. (2016). Happy employees in a resourceful workplace: Just a direct relationship? A study on the mediational role of psychological capital. *Career Development International*, 21, 628-696.
- Pemerintah Indonesia. 2014. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara*. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Ratnasari, H., & Yusnita, N. (2018). Analisis hubungan efikasi diri dengan kinerja karyawan pada pt metraplasa. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 4(2), 51–66. <https://doi.org/10.34203/jimfe.v4i1.1110>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). Utrecht work engagement scale: preliminary manual. Department of Psychology. The Netherlands: Utrecht University
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716 <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Shimazu, A., & Schaufeli, W. B. (2009). "is workaholism good or bad for employee well-being? the distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees" *journal of industrial health*, 47. 495-502. <https://doi.org/10.2486/indhealth.47.495>
- 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, 121-141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>
- Zamralita. (2017). Gambaran keterikatan kerja pada dosen-tetap ditinjau dari karakteristik personal. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 1 (1), 338-345.