PENGARUH EFIKASI DIRI DAN *RESILIENSI* GURU TERHADAP KETERLIBATAN KERJA GURU DI SDIT SE-KABUPATEN PADANG PARIAMAN

TESIS

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Mendapat Gelar Megister Pendidikan Program Strata 2 (S-2) pada Prodi Manajemen Pendidikan Islam

Oleh :

ILHAM SURIADI

10224032

Dosen Pembimbing :

M. Arif, S.Pdi, M.Ed, Ph.D

NIP. 2012058902

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

PASCASARJANA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SJECH M. DJAMIL DJAMBEK BUKITTINGGI

1447 H/2026 M

PENGARUH EFIKASI DIRI DAN *RESILIENSI* GURU TERHADAP KETERLIBATAN KERJA GURU DI SDIT SE-KABUPATEN PADANG PARIAMAN

TESIS

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Mendapat Gelar Megister Pendidikan Program Strata 2 (S-2) pada Prodi Manajemen Pendidikan Islam

Oleh :

ILHAM SURIADI

10224032

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

PASCASARJANA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SJECH M. DJAMIL DJAMBEK BUKITTINGGI

1447 H/2026 M

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Tesis atas nama Ilham Suriadi NIM: 10224032 dengan judul **Pengaruh Efikasi Diri dan** *Resiliensi* **Guru terhadap Keterlibatan Kerja Guru di SDIT Se-Kabupaten Padang Pariaman**, menyatakan bahwa Tesis yang bersangkutan sudah diperiksa dan telah memenuhi persyaratan dapat disetujui untuk dilanjutkan ke sidang munaqasyah.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Bukittinggi, Juni 2026
Pembimbing

M. Arif, S.Pdi, M.Ed, Ph.D
NIP. 2012058902

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama/NIM	:	Ilham Suriadi/10224032
Tempat/Tanggal Lahir	:	
Program Studi	:	Manajemen Pendidikan Islam
Judul Tesis	:	Pengaruh Efikasi Diri dan *Resiliensi* Guru terhadap Keterlibatan Kerja Guru di SDIT Se-Kabupaten Padang Pariaman.

Menyatakan dengan ini bahwa karya ilmiah (Tesis) dengan judul di atas adalah benar asli karya penulis. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa Tesis ini bukan karya sendiri, maka penulis bersedia diproses sesuai hukum yang berlaku dan gelar Magister penulis dicopot hingga batas waktu yang tidak ditentukan.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebgaimana mestinya.

Bukittinggi, Juni 2026
Saya yang menyatakan,

Ilham Suriadi
NIM. 10224032

ABSTRAK

Judul Tesis "**Pengaruh Efikasi Diri dan *Resiliensi* Guru terhadap Keterlibatan Kerja Guru di SDIT Se-Kabupaten Padang Pariaman**" Tesis ini disusun oleh **Ilham Suriadi NIM 10224032** Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih ditemukannya keterlibatan kerja guru yang belum optimal di SDIT se-Kabupaten Padang Pariaman, yang ditandai dengan rendahnya partisipasi sebagian guru dalam berbagai kegiatan sekolah serta munculnya kejenuhan dan kelelahan kerja. Kondisi tersebut diduga berkaitan dengan masih rendahnya efikasi diri sebagian guru, terutama dalam merancang pembelajaran inovatif dan memanfaatkan teknologi pembelajaran. Selain itu, tingkat *resiliensi* guru yang belum optimal, yang ditandai dengan stres kerja dan kesulitan menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan, diduga turut memengaruhi keterlibatan kerja guru sehingga perlu diteliti lebih lanjut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh efikasi diri terhadap keterlibatan kerja guru, (2) pengaruh *resiliensi* guru terhadap keterlibatan kerja guru, dan (3) pengaruh efikasi diri dan *resiliensi* guru secara bersama-sama terhadap keterlibatan kerja guru di SDIT se-Kabupaten Padang Pariaman.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasi. Pengumpulan data dalam penelitian ini melalui angket. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Populasi penelitian adalah seluruh guru SDIT se-Kabupaten Padang Pariaman yang berjumlah 164 guru, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (total sampling). Pengumpulan data dilakukan menggunakan angket dengan skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif, uji prasyarat analisis, regresi sederhana, dan regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja guru dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,579, nilai t-hitung sebesar 8,966, dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Efikasi diri memberikan kontribusi sebesar 33,2% terhadap keterlibatan kerja guru; (2) *resiliensi* guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja guru dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,507, nilai t-hitung sebesar 10,172, dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. *Resiliensi* guru memberikan kontribusi sebesar 39,0% terhadap keterlibatan kerja guru; dan (3) efikasi diri dan *resiliensi* guru secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja guru dengan nilai F-hitung sebesar 58,609 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,421 menunjukkan bahwa efikasi diri dan *resiliensi* guru secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 42,1% terhadap keterlibatan kerja guru, sedangkan 57,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dan *resiliensi* guru merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap keterlibatan kerja guru di SDIT se-Kabupaten Padang Pariaman.

Kata Kunci : Efikasi Diri, *Resiliensi* Guru Keterlibatan Kerja Guru

ABSTRACT

The thesis entitled "The Influence of Self-efficacy and Teacher Resilience on Teacher Work Engagement in Islamic Integrated Elementary Schools (SDIT) throughout Padang Pariaman Regency" was written by Ilham Suriadi, Student Identification Number (NIM) 10224032, in the Islamic Education Management Study Program, Postgraduate Program, Sjech M. Djamil Djambek State Islamic University of Bukittinggi.

This study was motivated by the fact that teacher Work Engagement in SDITs throughout Padang Pariaman Regency has not yet reached an optimal level, as indicated by the low participation of some teachers in various school activities and the emergence of job boredom and work fatigue. This condition is presumed to be related to the relatively low level of self-efficacy among some teachers, particularly in designing innovative learning activities and utilizing educational technology. In addition, the suboptimal level of teacher resilience, characterized by work-related stress and difficulties in coping with various job demands, is also believed to affect teacher Work Engagement and therefore requires further investigation. This study aims to determine: (1) the effect of self-efficacy on teacher Work Engagement, (2) the effect of teacher resilience on teacher Work Engagement, and (3) the simultaneous effect of self-efficacy and teacher resilience on teacher Work Engagement in SDITs throughout Padang Pariaman Regency.

This research employed a quantitative correlational approach. Data were collected through questionnaires. The study used a quantitative method with a correlational design. The population consisted of all teachers working in SDITs throughout Padang Pariaman Regency, totaling 164 teachers. Since the population size was manageable, all members of the population were included as research participants using a total sampling technique. Data were collected using a Likert-scale questionnaire that had been tested for validity and reliability. Data analysis was conducted using descriptive statistics, prerequisite tests, simple regression analysis, and multiple regression analysis.

The results of the study indicate that: (1) self-efficacy has a positive and significant effect on teacher Work Engagement, with a regression coefficient of 0.579, a t-value of 8.966, and a significance value of 0.000 < 0.05. Self-efficacy contributes 33.2% to teacher Work Engagement; (2) teacher resilience has a positive and significant effect on teacher Work Engagement, with a regression coefficient of 0.507, a t-value of 10.172, and a significance value of 0.000 < 0.05. Teacher resilience contributes 39.0% to teacher Work Engagement; and (3) self-efficacy and teacher resilience simultaneously have a positive and significant effect on teacher Work Engagement, with an F-value of 58.609 and a significance value of 0.000 < 0.05. The coefficient of determination (R Square) of 0.421 indicates that self-efficacy and teacher resilience jointly contribute 42.1% to teacher Work Engagement, while the remaining 57.9% is influenced by other factors not examined in this study. Based on the findings, it can be concluded that self-efficacy and teacher resilience are important factors influencing teacher Work Engagement in SDITs throughout Padang Pariaman Regency.

***Keywords**: Self-efficacy, Teacher Resilience, Teacher Work Engagement*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Taufik dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini serta menempuh pendidikan di UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi. Shalawat serta salam penulis sampaikan kepada junjungan alam yakninya Nabi Muhammad SAW yang mana telah meninggalkan dua pedoman hidup untuk kita yakninya Al-Quran dan Hadist menuju jalan yang di Ridhoi oleh Allah SWT.

Penghargaan, penghormatan, cinta terbesar penulis tujukan kepada Ibu saya dan Ayah saya, serta istri saya yang telah membantu, memberikan motivasi kepada penulis dalam berjuang untuk menyelesaikan Tesis ini dan menggapai cita-cita. Tidak lupa juga, hal yang sama penulis ucapkan kepada adik dan sahabat seperjuangan Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan semangat dan dukungan selama masa perkuliahan dan dalam menyelesaikan Tesis ini. Dalam penulisan Tesis ini, penulis memperoleh banyak bantuan dari berbagai pihak, maka dari itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Ibu Prof. Dr. Silfia Hanani, M. Si selaku Rektor, Bapak Dr. Afrinaldi, S. Sos. I,. M.A selaku wakil Rektor I, Bapak Prof. Dr. H. Iiz Izmuddin, M. A selaku wakil Rektor II, dan Bapak Dr. H. Edi Rosman, S. Ag. M. Hum Selaku wakil rektor III yang telah memberikan izin kepada penulis untuk menimba ilmu di UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi.
2. Bapak Direktur Pascasarjana, Prof. Dr. H. Nunu Burhanuddin, Lc. M. Ag beserta Jajarannya, Bapak M. Arif, S.Pdi, M.Ed, Ph.D selaku ketua Program Studi dan Bapak M. Arif, S.Pdi, M.Ed, Ph.D selaku sekretaris program studi Manajemen Pendidikan Islam di UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi yang telah mendukung dan memfasilitasi penulis dalam menyelesaikan

penyusunan tesis dan pendidikan di UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi.

3. Bapak M. Arif, S.Pdi, M.Ed, Ph.D selaku dosen pembimbing yang telah memberikan dorongan kepada penulis untuk menyelesaikan pendidikan, serta memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan Tesis di UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi.
4. Bapak Dr. Supriadi, S.Ag., M.Pd selaku Penasihat Akademik (PA) yang telah memberikan motivasi dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan kuliah di UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi.
5. Bapak dan Ibuk dosen serta karyawan dan karyawati UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi yang telah membekali penulis dengan berbagai sumber ilmu pengetahuan di perguruan tinggi.
6. Pimpinan karyawan dan karyawati perpustakaan UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi yang telah menyediakan fasilitas kepada penulis untuk mengadakan studi kepustakaan.
7. Kepada Kepala Sekolah di SDIT Se-Kabupaten Padang Pariaman dan seluruh jajaran, serta siswa yang terlibat telah memberikan kontribusi yang sangat berarti dalam penyediaan fasilitas, pengorganisasian data, dan partisipasi aktif dalam penelitian. Semoga hasil penelitian ini dapat menjadi sumbangan positif bagi pengembangan pendidikan serta menjadi inspirasi untuk penelitian lebih lanjut.

Bukittinggi, Juni 2026
Saya yang menyatakan,

Ilham Suriadi
NIM. 10224032

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING ..... **i**
PERNYATAAN ORISINALITAS ..... **ii**
ABSTRAK ..... **iii**
KATA PENGANTAR ..... **v**
DAFTAR ISI ..... **vii**
DAFTAR TABEL ..... **ix**
DAFTAR GRAFIK ..... **xi**
DAFTAR LAMPRAN ..... **xii**
BAB I PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang 1
B. Identifikasi Masalah 8
C. Batasan Masalah 9
D. Rumusan Masalah 9
E. Tujuan Penelitian 10
F. Manfaat Penelitian 10
G. Definisi Operasional 11
H. Sistematika Penulisan 12
BAB II KAJIAN TEORI **14**
A. Efikasi Diri Guru 14
1. Pengertian Efikasi Diri 14
2. Sumber Efikasi Diri 16
3. Fungsi Efikasi Diri 17
4. Indikator Efikasi Diri 18
B. *Resiliensi* Guru 20
1. Pengertian *Resiliensi* Guru 20
2. Indikator *Resiliensi* Guru 22
3. Faktor Yang Mempengaruhi *Resiliensi* Guru 23

4. Karakteristik Individu Resilien Guru 27
C. Keterlibatan Kerja Guru 28
1. Pengertian Keterlibatan Kerja Guru 28
2. IndikatorKeterlibatan Kerja Guru 29
3. Karakteristik Keterlibatan Kerja Guru 30
4. Faktor-faktor Keterlibatan Kerja Guru 32
D. Pengaruh Efikasi Diri Guru Dan *Resiliensi* Guru Terhadap Keterlibatan Kerja Guru .....
.....33
E. Penelitian Relevan 36
F. Kerangka Berpikir 42
G. Hipotesis 44
BAB III METODE PENELITIAN 46
A. Jenis Penelitian 46
B. Lokasi dan Waktu Penelitian 47
C. Populasi dan Sampel 48
D. Alat Pengumpulan Data 50
E. Analisis Data 61
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 69
A. Hasil Penelitian 69
1. Deskripsi Data 69
2. Uji Analisis Prasyarat 87
3. Uji Hipotesis 91
B. Pembahasan 104
BAB V PENUTUP 117
A. Kesimpulan 117
B. Saran 118
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Populasi Penelitian 48
Tabel 3. 2 Skala Likert 51
Tabel 3. 3 Kisi-kisi Keterlibatan Kerja Guru 51
Tabel 3. 4 Kisi-kisi Efikasi Diri Guru 54
Tabel 3. 5 Kisi-kisi *Resiliensi* Guru 55
Tabel 4. 1 Hasil Analisis Deskriptif Keterlibatan Kerja Guru 70
Tabel 4. 2 Hasil Distribusi Frekuensi Keterlibatan Kerja Guru 71
Tabel 4. 3 Hasil Distribusi Frekuensi Indikator *Vigor* 73
Tabel 4. 4 Hasil Distribusi Frekuensi Indikator *Dedication* 73
Tabel 4. 5 Hasil Distribusi Frekuensi Indikator *Absorption* 73
Tabel 4. 6 Hasil Analisis Deskriptif Efikasi Diri 75
Tabel 4. 7 Hasil Distribusi Frekuensi Efikasi Diri 76
Tabel 4. 8 Hasil Distribusi Frekuensi Indikator Level (Tingkat Kesulitan) 78
Tabel 4. 9 Hasil Distribusi Frekuensi Indikator *Strength* (Kekuatan Keyakinan) 79
Tabel 4. 10 Hasil Distribusi Frekuensi Indikator *Generality* (Generalisasi) 79
Tabel 4. 11 Hasil Analisis Deskriptif *Resiliensi* Guru 80
Tabel 4. 12 Hasil Distribusi Frekuensi *Resiliensi* Guru 81
Tabel 4. 13 Distribusi Frekuensi Regulasi Emosi 84
Tabel 4. 14 Distribusi Frekuensi Kontrol terhadap Impuls 84
Tabel 4. 15 Distribusi Frekuensi Optimisme 84
Tabel 4. 16 Distribusi Frekuensi Kemampuan Menganalisis Masalah 85
Tabel 4. 17 Distribusi Frekuensi Empati 85
Tabel 4. 18 Distribusi Frekuensi Efikasi Diri 85
Tabel 4. 19 Distribusi Frekuensi Pencapaian 86
Tabel 4. 20 Uji Normalitas 88
Tabel 4. 21 Uji Linieritas X1-Y 89
Tabel 4. 22 Uji Linieritas X2-Y 90
Tabel 4. 23 Koefisien Korelasi Efikasi Diri Terhadap Keterlibatan Kerja Guru 91
Tabel 4. 24 Hasil Uji Anova Efikasi Diri Terhadap Keterlibatan Kerja Guru 93

Tabel 4. 25 Hasil Uji Model R Square Variabel Efikasi Diri Terhadap Keterlibatan Kerja Guru 94
Tabel 4. 26 Koefisien Korelasi *Resiliensi* Guru Terhadap Keterlibatan Kerja Guru 95
Tabel 4. 27 Hasil Uji Anova *Resiliensi* Guru (X_2)Terhadap Keterlibatan Kerja Guru 97
Tabel 4. 28 Hasil Uji Model R Square Variabel *Resiliensi* Guru Terhadap Keterlibatan Kerja Guru 98
Tabel 4. 29 Koefisien Korelasi Efikasi Diri dan *Resiliensi* Guru Terhadap Keterlibatan Kerja Guru 99
Tabel 4. 30 Hasil Uji Anova Efikasi Diri dan *Resiliensi* Guru Terhadap Keterlibatan Kerja Guru 101
Tabel 4. 31 Uji Sumary Efikasi Diri (X_1) dan *Resiliensi* Guru (X_2) terhadap variabel Keterlibatan Kerja Guru 102

DAFTAR GRAFIK

Diagram 4. 1 Persepsi Variabel Keterlibatan Kerja Guru 72
Diagram 4. 2 Persepsi Variabel Efikasi Diri 77
Diagram 4. 3 Persepsi Variabel *Resiliensi* Guru 83

DAFTAR LAMPRAN

Lampiran 1: SK Pembimbing 128
Lampiran 2: Instrumen Uji Coba 129
Lampiran 3: Uji Validitas Instrumen 147
Lampiran 4: Uji Reliabilitas Intrument 153
Lampiran 5: Validasi Instrument oleh Dosen Ahli 159
Lampiran 6: Instrument Penelitian 162
Lampiran 7: Statistik Dekriptif 180
Lampiran 8: Uji Analisis Prasyarat 188
Lampiran 9: Uji Hipotesis 190
Lampiran 10: Profil Sekolah 198
Lampiran 11: Surat Keterangan Penelitian 208
Lampiran 12: Dokumentasi Penelitian 212

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam membangun peradaban bangsa. Keberhasilan suatu sistem pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya, terutama guru. Guru memiliki peran strategis dalam mengembangkan potensi peserta didik melalui proses pembelajaran yang efektif dan bermakna (Kusumawati et al., 2023). Keterlibatan kerja (*Work Engagement*) guru menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan pendidikan (Junaidi et al., 2024). Guru yang memiliki tingkat keterlibatan kerja tinggi akan menunjukkan antusiasme, dedikasi, serta penyerapan yang kuat terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, guru yang memiliki keterlibatan kerja rendah cenderung menunjukkan kelelahan emosional, kurangnya komitmen, dan menurunnya kinerja professional (Prasetyono et al., 2022).

Pentingnya peran guru dan kualitas keterlibatan kerja dalam pendidikan sejalan dengan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 31 ayat (3) yang menegaskan bahwa pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional untuk meningkatkan keimanan, ketakwaan, serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Amanat konstitusi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan pendidikan tidak hanya bergantung pada sistem, tetapi juga pada kualitas dan komitmen tenaga pendidik sebagai pelaksana utama proses pendidikan.

Dalam perspektif Islam, tanggung jawab profesional dan kesungguhan dalam bekerja juga memiliki landasan spiritual yang kuat. Allah Swt. berfirman dalam QS. At-Taubah ayat 164:

وَقُلِ اعْمَلُوْا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُوْلُهٗ وَالْمُؤْمِنُوْنَۗ وَسَتُرَدُّوْنَ اِلٰى عٰلِمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ ١٠٥

“Dan katakanlah: bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin.”

Ayat ini menegaskan bahwa setiap pekerjaan, termasuk tugas mendidik, harus dilakukan dengan kesungguhan, tanggung jawab, dan keterlibatan penuh sebagai bentuk ibadah kepada Allah. Selain itu, QS. Al-Mujadilah ayat 11 menjelaskan bahwa Allah akan meninggikan derajat orang-orang yang beriman dan berilmu pengetahuan, yang menunjukkan kedudukan mulia profesi guru dalam Islam.

Keterlibatan kerja (*Work Engagement*) dapat dipahami sebagai keadaan psikologis positif yang ditandai oleh semangat, dedikasi, dan konsentrasi penuh dalam bekerja (Ibnu Asfy & Primanita, 2024). Guru yang memiliki keterlibatan kerja tinggi biasanya menunjukkan rasa bangga terhadap profesinya, memiliki energi yang besar dalam menjalankan tugas, serta mampu bertahan menghadapi berbagai tantangan pekerjaan. Fenomena ini dapat dijelaskan lebih rinci melalui indikator yang dikemukakan oleh Ayu et al., (2015), yaitu: (1) *vigor*, yaitu tingkat energi, ketangguhan, dan semangat guru dalam bekerja; (2) *dedication*, yaitu rasa bangga, inspirasi, dan keterikatan emosional guru terhadap pekerjaannya; serta (3) *absorption*, yaitu kemampuan guru untuk tenggelam dalam pekerjaan hingga merasa sulit melepaskan diri darinya karena tingginya konsentrasi. Guru yang menunjukkan ketiga indikator ini tidak hanya hadir secara fisik di sekolah, tetapi juga terlibat secara emosional dan kognitif dalam setiap kegiatan pembelajaran. Fenomena ini sangat penting dalam dunia pendidikan, mengingat kompleksitas tuntutan pekerjaan guru semakin meningkat seiring perkembangan kurikulum, teknologi pembelajaran, serta ekspektasi masyarakat terhadap kualitas Pendidikan (Suarnaya, 2026).

Salah satu faktor yang memengaruhi tingkat Keterlibatan Kerja Guru adalah efikasi diri, karena guru yang yakin akan kemampuan dirinya cenderung lebih termotivasi, fokus, dan mampu mengatasi berbagai tantangan pekerjaan dengan lebih efektif. Efikasi diri (*self-efficacy*) merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya untuk mengorganisasikan dan melaksanakan tindakan yang diperlukan guna mencapai hasil yang diinginkan (Yanuardianto, 2019). Efikasi diri

mencerminkan sejauh mana guru percaya pada kemampuannya dalam mengelola kelas, mengembangkan strategi pembelajaran, serta mengatasi berbagai tantangan dalam proses mengajar. Guru yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung lebih optimis, pantang menyerah, dan berinisiatif dalam meningkatkan kualitas pengajaran. Mereka mampu menghadapi hambatan dengan cara yang konstruktif dan percaya bahwa setiap usaha akan membawa hasil positif. Sebaliknya, guru dengan efikasi diri rendah cenderung mudah merasa cemas, ragu-ragu dalam mengambil keputusan, dan kurang yakin terhadap kemampuannya. Kondisi ini berpotensi menurunkan keterlibatan kerja karena guru merasa tidak mampu menghadapi tuntutan pekerjaan secara efektif (Yanti, 2024).

Efikasi Diri Guru dapat diukur melalui tiga indikator menurut Mahmudi & Suroso (2014), yaitu: (1) derajat kesulitan tugas (*magnitude*), yaitu keyakinan guru dalam menghadapi dan menyelesaikan tugas mengajar pada berbagai tingkat kesulitan; (2) kekuatan keyakinan (*strength*), yaitu keteguhan dan konsistensi guru dalam mempertahankan usaha meskipun menghadapi hambatan; serta (3) *generality*, yaitu sejauh mana keyakinan guru berlaku dalam berbagai situasi pembelajaran dan konteks profesional yang berbeda. Ketiga indikator ini membantu menjelaskan mengapa guru dengan efikasi diri tinggi mampu tetap termotivasi dan fokus, bahkan ketika dihadapkan pada situasi pembelajaran yang menantang.

Efikasi diri memengaruhi tingkat Keterlibatan Kerja Guru melalui peningkatan kepercayaan diri, rasa kompeten, serta persepsi kontrol terhadap lingkungan kerja (Schaufeli & Bakker, 2004). Guru yang percaya pada kemampuannya akan cenderung memiliki tingkat energi (*vigor*), dedikasi, dan keterlibatan (*absorption*) yang lebih tinggi dalam pekerjaannya. Hal ini dibuktikan oleh penelitian Tran, (2023) yang menemukan bahwa Efikasi Diri Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja pada guru sekolah menengah di Vietnam. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri menjadi salah satu variable penting dalam meningkatkan Keterlibatan Kerja Guru, sebagaimana dijelaskan dalam model *Job Demands–Resources* (JD–R) oleh Bakker & Demerouti, (2013), yang menyatakan bahwa efikasi diri mampu memperkuat motivasi intrinsik serta mengurangi efek negatif dari tuntutan pekerjaan.

Selain efikasi diri, Keterlibatan Kerja Guru juga dipengaruhi oleh *Resiliensi*. *Resiliensi* dapat diartikan sebagai kemampuan individu untuk bertahan, beradaptasi, dan bangkit kembali dari tekanan, kegagalan, atau situasi sulit (Munawaroh & Mashudi, 2018). *Resiliensi* guru menjadi kemampuan penting untuk tetap produktif dan optimis meskipun menghadapi tekanan kerja, perubahan kebijakan pendidikan, ataupun dinamika peserta didik yang kompleks. Guru yang resilien mampu melihat tantangan sebagai peluang untuk belajar dan berkembang, bukan sebagai ancaman. Mereka memiliki kemampuan regulasi emosi yang baik, kontrol diri, serta strategi koping yang efektif. *Resiliensi* guru dapat diukur berdasarkan tujuh aspek menurut Bukhori & Agustina, (2026), yaitu: regulasi emosi, kontrol impuls, optimisme, kemampuan menganalisis masalah, empati, efikasi diri, dan pencapaian. Semakin tinggi skor pada aspek-aspek ini, semakin kuat kemampuan guru dalam mempertahankan kinerja dan stabilitas emosional. Dengan *Resiliensi* yang tinggi, guru akan tetap fokus dan terlibat secara penuh dalam aktivitas mengajar, meskipun menghadapi berbagai kendala (Nafiati & Hendaryati, 2024). Oleh karena itu, *Resiliensi* berperan sebagai kekuatan psikologis yang mendukung keterlibatan kerja secara berkelanjutan.

Teori *Conservation of Resources* oleh Hobfoll, (1989) menjelaskan bahwa setiap individu berusaha mempertahankan dan melindungi sumber daya yang dimilikinya, baik itu fisik, psikologis, maupun sosial. Ketika seseorang memiliki *Resiliensi* tinggi, ia memiliki kemampuan yang lebih besar untuk mencegah hilangnya sumber daya akibat stres dan bahkan menciptakan sumber daya baru yang dapat memperkuat keterlibatan kerja. Guru yang memiliki ketahanan mental kuat akan cenderung lebih stabil secara emosional dan lebih fokus dalam menjalankan perannya di sekolah. Penelitian yang dilakukan oleh Heng & Chu, (2023) membuktikan bahwa *Resiliensi* memiliki pengaruh langsung terhadap Keterlibatam Kerja guru, di mana guru dengan *Resiliensi* tinggi lebih mampu menjaga semangat dan dedikasi terhadap profesinya.

Efikasi diri dan *Resiliensi* merupakan dua sumber daya pribadi (*personal resources*) yang saling melengkapi dalam memengaruhi Keterlibatan Kerja Guru. Model *Job Demands–Resources* (JD–R) menjelaskan bahwa sumber daya pribadi

berfungsi sebagai penggerak utama motivasi kerja yang dapat meningkatkan keterlibatan kerja (Bakker & Demerouti, 2013). Guru yang memiliki efikasi diri tinggi akan lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan, sementara guru yang resilien memiliki daya tahan emosional untuk mengatasi tekanan dan kegagalan. Kombinasi keduanya menciptakan keseimbangan psikologis yang kuat, sehingga guru dapat tetap berenergi, berdedikasi, dan fokus dalam menjalankan tugasnya. Penelitian yang dilakukan oleh Xanthopoulou et al., (2009) menunjukkan bahwa efikasi diri dan *Resiliensi* berhubungan positif dengan Keterlibatan Kerja Guru karena keduanya membantu individu mengembangkan sikap optimis, mengelola stres, dan mempertahankan semangat kerja tinggi. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Heng & Chu, (2023) yang menemukan bahwa guru yang memiliki tingkat efikasi diri dan *Resiliensi* tinggi cenderung menunjukkan komitmen kerja lebih besar dan lebih jarang mengalami kelelahan emosional.

Selain itu, dalam *Psychological Capital Theory*, efikasi diri dan *Resiliensi* merupakan dua komponen utama dari psychological capital (PsyCap) yang bersama-sama membentuk kondisi psikologis positif individu. PsyCap ini mendorong individu untuk lebih optimis, tahan terhadap tekanan, dan memiliki keyakinan kuat dalam menyelesaikan tugas. Kombinasi efikasi diri yang tinggi (keyakinan kemampuan) dan *Resiliensi* yang kuat (ketahanan terhadap tekanan) akan meningkatkan keterlibatan kerja yang ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Luthans et al., 2006). Dengan demikian, secara simultan efikasi diri dan *Resiliensi* berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja, karena keduanya berfungsi sebagai sumber daya psikologis yang memperkuat motivasi, ketahanan, dan partisipasi aktif guru dalam pekerjaan.

Berdasarkan uraian teori di atas, dapat dipahami bahwa efikasi diri dan *Resiliensi* sama-sama memberikan kontribusi penting terhadap Keterlibatan Kerja Guru, baik secara individu maupun bersama-sama. Efikasi diri memberikan dasar keyakinan diri untuk menghadapi tantangan pekerjaan, sedangkan *Resiliensi* menyediakan kemampuan adaptif untuk tetap positif dan produktif dalam menghadapi kesulitan. Kedua aspek ini bersinergi menciptakan kondisi psikologis yang stabil dan sehat, yang pada akhirnya mendorong keterlibatan kerja yang tinggi.

Guru dengan efikasi diri dan *Resiliensi* tinggi akan menampilkan perilaku kerja yang proaktif, bersemangat, dan berkomitmen pada kualitas pembelajaran. Mereka tidak hanya bekerja demi memenuhi kewajiban, tetapi juga melibatkan diri secara emosional dan intelektual dalam setiap aspek profesinya. Oleh karena itu, pengembangan efikasi diri dan *Resiliensi* menjadi langkah strategis dalam meningkatkan Keterlibatan Kerja Guru, baik melalui pelatihan penguatan kapasitas diri, dukungan sosial dari lingkungan kerja, maupun kebijakan manajemen sekolah yang berorientasi pada kesejahteraan guru. Dengan mening Keterlibatan kerja katnya efikasi diri dan *Resiliensi*, diharapkan guru dapat memiliki tingkat Keterlibatan Kerja Guru yang lebih tinggi, sehingga kinerja dan mutu pendidikan di sekolah pun akan semakin optimal.

Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) merupakan lembaga pendidikan dasar yang mengintegrasikan pembelajaran umum dengan nilai-nilai Islam secara menyeluruh dalam proses pendidikan. Berbeda dengan sekolah dasar non-SDIT yang umumnya lebih menitikberatkan pada pencapaian akademik umum sesuai kurikulum nasional, SDIT memiliki karakteristik khas berupa penguatan pendidikan agama, pembinaan akhlak, pembiasaan ibadah, serta integrasi nilai-nilai keislaman dalam seluruh aktivitas sekolah. Guru di SDIT tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembimbing spiritual, teladan akhlak, pembina karakter, dan pendamping kegiatan keagamaan siswa. Oleh karena itu, tuntutan profesionalisme guru di SDIT cenderung lebih kompleks dibandingkan guru pada sekolah dasar umum/non-SDIT. Kondisi tersebut menuntut guru memiliki keterlibatan kerja yang tinggi, efikasi diri yang kuat, serta *Resiliensi* yang baik agar mampu menjalankan berbagai peran pendidikan secara optimal.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pra-penelitian yang dilakukan pada tanggal 06 Oktober 2026 di SDIT Ash Haabul Kahfi Lubuk Alung mengenai Keterlibatan Kerja Guru, ditemukan bahwa masih terdapat beberapa guru yang menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang rendah. Hasil observasi memperlihatkan sebagian guru tampak cepat merasa lelah dalam menjalankan tugas-tugas sekolah yang cukup padat, terutama ketika harus mengikuti kegiatan di luar jam pembelajaran. Selain itu, beberapa guru terlihat kurang aktif dalam

kegiatan sekolah, baik kegiatan sosial, keagamaan, maupun program pengembangan sekolah lainnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan guru dan kepala sekolah, diketahui bahwa sebagian guru mulai mengalami kejenuhan akibat rutinitas pekerjaan yang berulang dan beban tugas yang cukup tinggi. Kondisi tersebut menyebabkan beberapa guru lebih berfokus pada pelaksanaan tugas mengajar di kelas saja tanpa menunjukkan partisipasi aktif dalam kegiatan sekolah lainnya. Hasil observasi di SDIT Cahaya Hati Enam Lingkung juga menunjukkan adanya perbedaan tingkat semangat kerja antar guru, di mana sebagian guru terlihat sangat aktif dan antusias dalam pembelajaran maupun kegiatan sekolah, sedangkan sebagian lainnya cenderung pasif. Rendahnya Keterlibatan Kerja Guru tersebut berpotensi memengaruhi kualitas pembelajaran dan hubungan emosional antara guru dengan siswa.

Selain keterlibatan kerja, hasil wawancara pra-penelitian dengan kepala sekolah dan beberapa guru SDIT di Kabupaten Padang Pariaman pada tanggal 06 Oktober 2026 juga menunjukkan masih adanya permasalahan terkait efikasi diri guru. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, ditemukan bahwa beberapa guru masih kurang percaya diri dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran yang inovatif. Sebagian guru mengaku merasa ragu ketika diminta menerapkan pendekatan pembelajaran aktif, penggunaan media digital, maupun teknologi pembelajaran dalam proses mengajar. Hasil observasi juga memperlihatkan bahwa sebagian guru masih mengalami kesulitan dalam menciptakan suasana belajar yang menarik serta mengelola karakter siswa yang beragam di kelas. Selain itu, berdasarkan dokumen penilaian kinerja guru (PKG) tahun 2024, beberapa guru SDIT di Kabupaten Padang Pariaman masih memperoleh penilaian cukup pada aspek penguasaan kelas dan kreativitas pembelajaran. Kondisi ini menunjukkan bahwa efikasi diri sebagian guru masih perlu ditingkatkan agar mereka lebih percaya terhadap kemampuan diri sendiri, berani mengambil inisiatif, serta mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pembelajaran abad ke-21 yang menekankan kreativitas, inovasi, dan kemampuan adaptasi.

Permasalahan lain yang juga ditemukan berdasarkan hasil observasi dan wawancara di lapangan adalah masih rendahnya tingkat *Resiliensi* sebagian guru

dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Guru-guru SDIT di Kabupaten Padang Pariaman tidak hanya bertanggung jawab pada kegiatan pembelajaran akademik, tetapi juga terlibat dalam pembinaan karakter, kegiatan keagamaan, serta berbagai aktivitas sekolah lainnya. Berdasarkan hasil wawancara di SDIT Ash Haabul Kahfi Lubuk Alung dan SDIT Cahaya Hati Enam Lingkung, beberapa guru mengungkapkan bahwa beban kerja yang tinggi sering membuat mereka mengalami kelelahan emosional dan stres kerja, terutama karena harus menyiapkan perangkat pembelajaran secara detail sekaligus mengikuti kegiatan ekstrakurikuler keislaman dan administrasi sekolah. Hasil observasi juga menunjukkan bahwa sebagian guru tampak mengalami tekanan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa ketangguhan mental (resilience) sebagian guru masih perlu diperkuat agar mereka mampu tetap tenang, fokus, dan produktif ketika menghadapi berbagai tantangan di lingkungan sekolah. Padahal, *Resiliensi* yang baik sangat dibutuhkan oleh guru SDIT untuk menjaga stabilitas emosi, semangat kerja, serta kualitas pembelajaran dalam menjalankan peran pendidikan yang kompleks.

Hal ini tentu menjadi perhatian serius, karena Keterlibatan Kerja Guru tidak hanya berpengaruh terhadap efektivitas pembelajaran, tetapi juga pada pembentukan karakter dan nilai-nilai spiritual siswa. Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **Pengaruh Efikasi Diri Dan *Resiliensi* Guru Terhadap Keterlibatan Kerja Guru Di SDIT Se-Kabupaten Padang Pariaman.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Masih terdapat guru yang menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang rendah, ditandai dengan kurangnya partisipasi dalam kegiatan sekolah di luar pembelajaran.
2. Sebagian guru mudah merasa lelah dan jenuh akibat rutinitas pekerjaan yang padat dan berulang.

3. Masih rendahnya efikasi diri sebagian guru dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran yang inovatif.
4. Sebagian guru masih kurang percaya diri dalam penggunaan media digital dan teknologi pembelajaran di kelas.
5. Masih rendahnya *Resiliensi* sebagian guru, yang ditandai dengan adanya kelelahan emosional, stres kerja, serta kesulitan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

C. Batasan Masalah

Bedasarkan latar belakang masalah yang menjadi batasan masalahnya adalah:

1. Efikasi Diri Guru (X_1) dalam penelitian ini dibatasi pada keyakinan guru terhadap kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas profesional, seperti merancang pembelajaran, mengelola kelas, menggunakan media pembelajaran, serta mengatasi berbagai kesulitan dalam proses mengajar di SDIT se-Kabupaten Padang Pariaman.
2. *Resiliensi* guru (X_2) dibatasi pada kemampuan guru untuk beradaptasi, bertahan, dan bangkit kembali dari tekanan atau hambatan kerja, termasuk stres, kelelahan emosional, serta tuntutan administrasi dan tanggung jawab moral yang tinggi di SDIT se-Kabupaten Padang Pariaman.
3. Keterlibatan Kerja Guru dibatasi pada sejauh mana guru menunjukkan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan penuh (*absorption*) dalam pekerjaannya, baik dalam proses pembelajaran maupun aktivitas sekolah lainnya di SDIT se-Kabupaten Padang Pariaman.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat di rumusakan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Keterlibatan Kerja Guru di SDIT Se-Kabupaten Padang Pariaman?
2. Apakah terdapat Pengaruh *Resiliensi* Guru Terhadap Keterlibatan Kerja Guru di SDIT Se-Kabupaten Padang Pariaman?

3. Apakah terdapat Pengaruh Efikasi Diri Dan *Resiliensi* Guru secara bersamaan Terhadap Keterlibatan Kerja Guru di SDIT Se-Kabupaten Padang Pariaman?

E. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan pada penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Keterlibatan Kerja Guru di SDIT Se-Kabupaten Padang Pariaman.
2. Untuk menganalisis Pengaruh *Resiliensi* Guru Terhadap Keterlibatan Kerja Guru di SDIT Se-Kabupaten Padang Pariaman.
3. Untuk menganalisis Pengaruh Efikasi Diri Dan *Resiliensi* Guru secara bersamaan Terhadap Keterlibatan Kerja Guru di SDIT Se-Kabupaten Padang Pariaman.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penulisan tesis ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoretis.

   Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang psikologi pendidikan dan manajemen sumber daya manusia pendidikan. Penelitian ini memperkaya kajian mengenai hubungan antara efikasi diri, *Resiliensi*, dan Keterlibatan Kerja Guru, serta memberikan bukti empiris mengenai bagaimana keyakinan diri dan ketangguhan mental dapat memengaruhi tingkat semangat, dedikasi, dan keterlibatan guru dalam pekerjaannya. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi rujukan bagi penelitian-penelitian berikutnya yang membahas topik serupa, terutama dalam konteks lembaga pendidikan Islam terpadu, yang memiliki karakteristik unik dalam mengelola guru dan proses pembelajaran. Dengan demikian, penelitian ini dapat memperluas pemahaman teoritis tentang faktor-faktor psikologis yang berperan dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru di sekolah dasar berbasis Islam.

2. Secara Praktis.

   Secara praktis penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Bagi Peneliti.

Untuk melengkapi salah satu syarat mendapatkan gelar M.Pd pada Program studi Manajemen Pendidikan Islam di UIN Bukittinggi.

b. Bagi Guru SDIT

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman bagi guru tentang pentingnya efikasi diri dan *Resiliensi* dalam meningkatkan keterlibatan kerja. Melalui hasil penelitian ini, guru dapat lebih menyadari potensi dan kekuatan yang dimilikinya untuk menghadapi tekanan pekerjaan serta meningkatkan semangat dan dedikasi dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik.

c. Bagi Kepala Sekolah dan Lembaga SDIT.

Bagi pihak sekolah, penelitian ini dapat menjadi dasar dalam menyusun kebijakan atau program pengembangan profesional guru, seperti pelatihan peningkatan kepercayaan diri, manajemen stres, serta penguatan karakter tangguh dan resilien di lingkungan kerja.

G. Definisi Operasional

1. Efikasi Diri Guru

Efikasi Diri Guru adalah keyakinan guru terhadap kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas pedagogis secara efektif, yang diukur melalui tiga indikator menurut Mahmudi & Suroso, 2014: (1) derajat kesulitan tugas (*magnitude*), yaitu keyakinan guru dalam menghadapi dan menyelesaikan tugas mengajar pada berbagai tingkat kesulitan; (2) kekuatan keyakinan (*strength*), yaitu keteguhan dan konsistensi guru dalam mempertahankan usaha meskipun menghadapi hambatan; dan (3) *generality*, yaitu sejauh mana keyakinan guru berlaku dalam berbagai situasi pembelajaran dan konteks profesional yang berbeda.

2. *Resiliensi* Guru

Resiliensi guru adalah kapasitas guru untuk bangkit, bertahan, dan beradaptasi secara positif ketika menghadapi tekanan, tantangan, atau kesulitan dalam tugas profesionalnya, yang diukur berdasarkan tujuh aspek menurut

Bukhori & Agustina, (2026): regulasi emosi, kontrol impuls, optimisme, kemampuan menganalisis masalah, empati, efikasi diri, dan pencapaian. Semakin tinggi skor pada aspek-aspek ini, semakin kuat kemampuan guru dalam mempertahankan kinerja dan stabilitas emosional.

3. Keterlibatan Kerja Guru

Keterlibatan Kerja Guru adalah kondisi psikologis positif yang ditandai dengan antusiasme, fokus penuh, dan perasaan bermakna dalam menjalankan tugas profesional, yang diukur berdasarkan indikator Ayu et al., (2015): (1) *vigor*, yaitu tingkat energi, ketangguhan, dan semangat guru dalam bekerja; (2) *dedication*, yaitu rasa bangga, inspirasi, dan keterikatan emosional guru terhadap pekerjaannya; serta (3) *absorption*, yaitu kemampuan guru untuk tenggelam dalam pekerjaan hingga merasa sulit melepaskan diri darinya karena tingginya konsentrasi.

Berdasarkan teori di atas menunjukkan bahwa efikasi diri guru, *Resiliensi* guru, dan Keterlibatan Kerja Guru merupakan tiga variabel psikologis yang saling berkaitan dalam menentukan kualitas kinerja profesional guru, di mana efikasi diri guru menggambarkan keyakinan terhadap kemampuan dalam melaksanakan tugas mengajar pada berbagai tingkat kesulitan, mempertahankan usaha, serta menerapkannya dalam berbagai konteks pembelajaran; *Resiliensi* guru menunjukkan kemampuan untuk bertahan, beradaptasi, dan bangkit dari tekanan melalui pengelolaan emosi, kontrol impuls, optimisme, pemecahan masalah, empati, efikasi diri, dan pencapaian; sedangkan Keterlibatan Kerja Guru mencerminkan kondisi psikologis positif yang ditandai dengan energi, antusiasme, rasa bangga, serta konsentrasi tinggi dalam pekerjaan, sehingga secara umum semakin tinggi efikasi diri dan *Resiliensi* guru maka semakin tinggi pula Keterlibatan Kerja Guru dalam menjalankan tugas profesionalnya secara optimal.

H. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN, Bab ini berisi latar belakang masalah yang menjelaskan fenomena Keterlibatan Kerja Guru, efikasi diri, dan *Resiliensi* guru di SDIT Kabupaten Padang Pariaman. Selanjutnya rumusan masalah yang memuat

pertanyaan penelitian, tujuan penelitian yang ingin dicapai, serta manfaat penelitian baik secara teoritis maupun praktis. Bab ini juga dilengkapi dengan definisi operasional variabel untuk memberikan batasan konsep agar tidak terjadi perbedaan penafsiran.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA, Bab ini membahas kajian teori yang relevan dengan variabel penelitian, yaitu efikasi diri guru, *Resiliensi* guru, dan Keterlibatan Kerja Guru. Selain itu juga memuat penelitian terdahulu yang relevan sebagai bahan perbandingan, kerangka berpikir yang menggambarkan hubungan antarvariabel, serta hipotesis penelitian yang diajukan berdasarkan kajian teori.

BAB III METODE PENELITIAN, Bab ini menjelaskan jenis penelitian yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengambilan sampel, serta teknik pengumpulan data seperti angket, observasi, dan dokumentasi. Selain itu juga dijelaskan instrumen penelitian, uji validitas dan reliabilitas, serta teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN, Bab ini memuat hasil penelitian yang diperoleh dari pengolahan data, termasuk deskripsi data, hasil uji statistik, serta pengujian hipotesis. Selanjutnya dilakukan pembahasan hasil penelitian dengan mengaitkan temuan dengan teori-teori yang relevan dan penelitian sebelumnya.

BAB V PENUTUP, Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang menjawab rumusan masalah, serta saran-saran yang ditujukan kepada pihak terkait seperti sekolah, guru, dan peneliti selanjutnya berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Efikasi Diri Guru

1. Pengertian Efikasi Diri

Teori efikasi diri (*self efficacy*) pertama kalinya diperkenalkan oleh Albert Bandura dalam bukunya yang berjudul *Phsychological Review* nomor 84 tahun 1986. Ia menjelaskan bahwa *self efficacy* mengarah pada keyakinan seorang individu dalam mengukur kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan melakukan hal-hal yang dibutuhkan guna mencapai hasil yang diharapkan (Jendra & Sugiyo, 2020). Secara etimologi, *self efficacy* terdiri dari dua kata, yaitu "*self*" yang artinya pribadi atau bagian dari kepribadian. Adapun kata "*efficacy*" diartikan sebagai penilaian diri tentang baik dan buruk, benar dan salah, bias dan tidak menyelesaikan suatu hal sesuai dengan yang ditentukan (Sihaloho et al., 2018). Menurut Luthans yang dikutip oleh Basito, menjelaskan bahwa "efikasi diri mengacu pada keyakinan individu (atau konfidensi) mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu" (Hutasoit, 2018).

Pernyataan tersebut juga diperkuat oleh Santrock, sebagaimana dikutip oleh Mukaromah, bahwa efikasi diri berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri, yang memungkinkan seseorang untuk memegang kendali terhadap situasi dan kondisi yang dihadapinya serta memanifestasikan hasil yang positif. Dengan kata lain, efikasi diri bukan sekadar percaya bahwa seseorang dapat melakukan suatu tugas, tetapi juga mencakup persepsi tentang kemampuan mengelola tantangan, mengatasi hambatan, dan membuat keputusan yang tepat dalam menghadapi berbagai kondisi. Guru yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung lebih percaya diri dalam mengambil inisiatif, menerapkan strategi pembelajaran yang inovatif, dan menjaga fokus serta motivasi meskipun dihadapkan pada situasi sulit. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri tidak hanya berdampak pada kemampuan individu untuk

menyelesaikan tugas, tetapi juga berperan dalam membentuk sikap positif, meningkatkan produktivitas, serta memperkuat ketahanan mental dalam menghadapi tekanan pekerjaan sehari-hari (Mukaromah et al., 2018).

Berdasarkan pemaparan materi di atas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah bahwa itu adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan mencapai hasil yang diinginkan. Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh Albert Bandura dan telah menjadi fokus utama dalam psikologi dan pendidikan. Efikasi diri dipengaruhi oleh pengalaman pribadi, pengamatan terhadap orang lain, persuasi verbal, dan keadaan fisik dan emosional. Tingkat efikasi diri yang tinggi dapat meningkatkan motivasi, ketekunan, dan kinerja seseorang, sementara tingkat efikasi diri yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan dan menghasilkan stres dan ketidakpuasan diri (Amalia et al., 2023). Oleh karena itu, memahami dan mengembangkan efikasi diri merupakan hal yang penting dalam mengoptimalkan potensi individu dan mencapai kesuksesan dalam berbagai aspek kehidupan.

Bandura yang dikutip oleh Suralaga memaparkan bahwa efikasi diri turut serta mempengaruhi seseorang individu dalam hal merasa, berpikir, dan bertindak (Iswantir, 2017). Setiap orang mempunyai harapan mengenai kebiasaan dirinya dan harapan hasil yang akan diperolehnya. Seseorang yang efikasinya tinggi, artinya yakin bahwa dia akan mampu melakukan sesuatu hingga berhasil dan harapan terhadap hasilnya nyata (hasil sesuai dengan kemampuan diri), maka dia akan berusaha dengan gigih dalam melakukan atau menyelesaikan tugas sampai benarbenar selesai (Sesmiarni, 2014). Individu yang mempunyai tingkat efikasi diri yang tinggi akan mampu berpartisipasi, mencoba dan berusaha serta bertahan lebih lama ketika menemui kesulitan dibandingkan dengan ia yang tidak yakin dengan kemampuannya. Sebaliknya, individu yang mempunyai tingkat efikasi diri yang rendah akan kesulitan dalam menyelesaikan tugas tertentu, bahkan mungkin menghindarinya. Efikasi diri yang rendah menjadi suatu proses membatasi diri (Artino, 2012). Dengan demikian, untuk mencapai keberhasilan, maka seorang individu membutuhkan

efikasi diri yang kuat dengan diimbangi ketahanan dalam menghadapi hambatan dan kesulitan.

2. Sumber Efikasi Diri

Menurut Bandura, ada empat faktor pembentuk efikasi diri (*self efficacy*) (Rosyidi, 2015), yaitu :

a. Performa terbaik atau pengalaman berprestasi (*performance accomplishment*)

Pengalaman berprestasi menjadi sumber efikasi diri yang paling berpengaruh. Hal tersebut dikarenakan prestasi yang baik atau pengalaman keberhasilan memberikan bukti riil mengenai kemampuan seseorang untuk mencapai keberhasilan. Rasa atau kesan sukses dan keyakinan untuk mampu melakukan sesuatu memberikan energi kepada seseorang atas keyakinan "Aku bisa melakukannya!" dalam menghadapi tantangan-tantangan di masa depan.

b. Pengalaman yang dilakukan orang lain (*vicarious experience*)

Berdasarkan pengalaman orang lain, seseorang akan mampu melihat dan memiliki gambaran dalam melakukan suatu pekerjaan dengan sukses. Efek dari pengalaman orang lain tersebut akan memberikan stimulus yang sangat kuat terhadap kepercayaan seseorang melalui suatu konsep "Karena dia mampu melakukannya, maka aku juga bisa". Dengan cara mengamati orang lain, secara tidak langsung seorang individu akan mendapatkan informasi tentang bagaimana melakukan tugas dengan sukses sehingga mampu meningkatkan keyakinan diri terhadap capabilitynya.

c. Persuasi verbal (*verbal persuasion*)

Persuasi verbal ini merupakan ajakan atau umpan yang diberikan oleh orang lain kepada individu. Persuasi verbal dapat membantu atau menghambat perkembangan efikasi diri seorang individu. Persuasi verbal tersebut dapat berupa verbal evaluatif dan penilaian terhadap kinerja mereka. Hal ini akanmampu menjadi persuasi yangbaik jika dilakukan dengan hati-hati sesuai kapabilitas seseorang.

d. Pembangkitan emosi/fisik (*emotional/phsycological information*)

Perasaan akibat gelisah dan stres akan mempengaruhi *self efficacy*. Perasaan yang kuat akan memberikan reaksi yang kuat pula ketika mengerjakan suatu pekerjaan. Kaitannya dengan keadaan fisik dan suasana hati, ada empat cara untuk mengubah keyakinan efikasi, yaitu meningkatkan kondisi tubuh, menurunkan stres, merubah emosi negatif dan mengoreksi emosi negatif, dan mengoreksi kesalahan interpretasi terhadap keadaan tubuh.

3. Fungsi Efikasi Diri

Efikasi diri yang telah terbentuk akan mempengaruhi dan memberi fungsi pada aktivitas individu. Bandura menjelaskan tentang pengaruh dan fungsi tersebut yaitu(Yanuardianto, 2019):

a. Pilihan Perilaku

Adanya efikasi diri yang dimiliki, individu akan menetapkan tindakan apa yang akan ia lakukan dalam menghadapi suatu tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkannya.

b. Pilihan Karir

Efikasi diri merupakan mediator yang cukup berpengaruh terhadap pemilihan karir seseorang. Bila seseorang merasa mampu melaksanakan tugas-tugas dalam karir tertentu maka biasanya ia akan memilih karir tesebut.

c. Kuantitas usaha dan keinginan untuk bertahan pada suatu tugas

Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi biasanya akan berusaha keras untuk menghadapi kesulitan dan bertahan dalam mengerjakan suatu tugas bila mereka telah mempunyai keterampilan prasyarat. Sedangkan individu yang mempunyai efikasi diri yang rendah akan terganggu oleh keraguan terhadap kemampuan diri dan mudah menyerah bila menghadapi kesulitan dalam mengerjakan tugas.

d. Kualitas Usaha

Penggunaan strategi dalam memproses suatu tugas secara lebih mendalam dan keterlibatan kognitif dalam belajar memiliki hubungan yang erat dengan efikasi diri yang tinggi. Siswa yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung akan memperlihatkan penggunaan kognitif dan strategi belajar yang lebih bervariasi. Efikasi diri memberikan banyak fungsi untuk memudahkan individu dalam memperoleh atau mencapai sesuatu hal dalam hidup, untuk itu individu perlu mengetahui stategi apa yang digunakan untuk dapat meningkatkan efikasi diri yang akan dijelaskan pada sub selanjutnya (Hasanah & Mariyati, 2023).

4. Indikator Efikasi Diri

Bandura mengungkapkan ada tiga aspek/komponen yang menjadi aspek perbedaan efikasi diri pada setiap individu yaitu derajat kesulitan tugas (*magnitude*), kekuatan keyakinan (*strength*), dan generalitas (*generality*) (Mahmudi & Suroso, 2014). Komponen tersebut masing-masing memiliki implikasi yang penting. Adapun rinciannya dipaparkan sebagai berikut:

a. Derajat kesukaran tugas (*magnitude*), yakni permasalahan yang berhubungan dengan derajat kesulitan tugas yang dihadapi oleh individu. Aspek ini mempengaruhi individu dalam memilih perilaku dan tindakan yang kemungkinan dicoba individu yang didasarkan pada harapan efikasi pada tingkat kesulitan tugas.

Dimensi ini berkaitan dengan derajat atau tingkat kesulitan tugas ketika indivdu merasa mampu untuk melakukannya, jika individu tersebut dihadapkan dengan tugas tugas yang di golongkan atau di susun berdasarkan tingkat kesulitannya, maka akan munkin terjadi efikasi diri individu tersebut akan terbatas pada tugas tugas yang mudah, sedang bahkan meliputi tugas-tugas yan paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang di butuhkan pada masing-masing tingkatan. Aspek ini memiliki implikasi terhadap tingkat pemilihan tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan enghindari

tingkah laku yang berada di luar batas kemampuan yang di rasakannya (Rosyiana, 2019).

b. Kekuatan keyakinan (*strength*), yakni berhubungan dengan kekuatan kepercayaan individu terhadap capability atau kemampuannya. Harapan dan keyakinan yang mantap dan kuat akan mendorong individu untuk berusaha dengan gigih dalam upaya meraih tujuan. Sebaliknya, harapan dan keyakinan yang lemah akan mudah terpengaruh pengalaman dan kondisi-kondisi yang tidak mendukung, misalnya kegagalan. Pengalaman dan kondisi yang mendukung akan mempengaruhi individu untuk tetap gigih dan berusaha bertahan dalam upaya mencapai tujuan yang diharapkan.

   Dimensi ini berkaitan dengan kekuatan penilaian tentang kecakapan individu. Dimensi ini juga mengacu pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinan yang dibuatnya. Maka kemantaban ini yang akan menentukan ketahanan dan keuletan individu dalam usahanya dimensi ini merupakan keyakinan individu dalam mempertahakankan perilaku tertentu. Dimensi ini terkait dari efikasi diri seseorang ketika berhadapan dengan tuntutan tugas atau suatu permasalahan.

c. Generalitas (*generality*), yaitu berhubungan dengan luasnya bidang dan cakupan perilaku atau tindakan yang dipercaya oleh individu untuk dapat dilakukannya. Individu dapat merasa yakin dan percaya terhadap kemampuannya pada situasi dan aktivitas tertentu ataupun situasi yang bervariasi (HUTASOIT, 2018). Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya. Apakah terbatas suatu aktivitas dan situasi tertenntu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang berfariasi (Ghufron, 2012).

Berdasarkan tiga komponen efikasi diri menurut Bandura—derajat kesulitan tugas (*magnitude*), kekuatan keyakinan (*strength*), dan generalitas (*generality*) dapat disimpulkan bahwa indikator Efikasi Diri Guru mencakup kemampuan guru dalam menghadapi dan menyelesaikan tugas mengajar

dengan tingkat kesulitan yang berbeda, keyakinan yang kuat terhadap kapasitas dirinya dalam melaksanakan tanggung jawab pedagogis, serta sejauh mana guru merasa mampu menjalankan peran profesionalnya pada berbagai situasi dan konteks pembelajaran. *Magnitude* tercermin dari keberanian guru memilih dan mencoba strategi pembelajaran yang menantang; *strength* tampak dari keteguhan guru menjaga motivasi dan konsistensi meskipun menghadapi hambatan; sementara *generality* terlihat dari luasnya cakupan kemampuan guru dalam menerapkan keterampilan mengajar di berbagai kondisi kelas dan kebutuhan siswa. Ketiga indikator ini bersama-sama menunjukkan bahwa guru yang memiliki efikasi diri tinggi adalah guru yang yakin akan kompetensinya, fleksibel dalam berbagai tuntutan situasi, serta berdaya juang kuat dalam mencapai tujuan pembelajaran.

B. *Resiliensi* Guru

1. Pengertian *Resiliensi* Guru

Resiliensi merupakan kemampuan dalam menghadapi tantangan dan kesulitan yang menjadikan diri individu menjadi karakter yang selalu bisa berkembang, menurut Connor dan Davidson (Saichu & Listiyandini, 2018). Luthar dan Cicchetti menjelaskan *Resiliensi* sebagai bentuk adaptasi positif terhadap pengalaman yang tidak menyenangkan bahkan dapat mengakibatkan trauma terhadap individu melalui proses yang dinamis (Putri & Uyun, 2017). Rinaldi berpendapat bahwa *Resiliensi* merupakan suatu keberhasilan individu dalam menghadapi tekanan yang terjadi dalam dirinya (Rinaldi, 2010). Lebih lanjut Reivich & Shatte mengemukakan bahwa *Resiliensi* dapat diartikan sebagai kemampuan memecahkan dan menyesuaikan masalah terhadap kejadian yang sulit dalam kehidupan individu (Salsabila Wahyu, 2017). Benard mendefinisikan *Resiliensi* sebagai situasi yang menimbulkan berbagai tekanan dan rintangan yang mana individu memiliki kemampuan untuk dapat berdaptasi dengan baik baik. Benard juga menambahkan bahwa *Resiliensi* dapat mengubah individu menjadi seorang pribadi yang bisa terus berkembang maju (Fuyadi & Nugraha, 2017).

Menurut Grotberg kunci sukses dalam kepuasan hidup, kebahagiaan dan karir bersumber dari *Resiliensi*. *Resiliensi* akan mempengaruhi kualitas hubungan interpersonal, kesehatan mental, dan kesehatan fisik. Komponen dasar dari kesuksesan dan kebahagiaan merupakan keseluruhan dari beberapa hal tersebut (Akbar & Tahoma, 2018). Menurut Grotbergh, *Resiliensi* sebagai kapasitas individu untuk menghadapi dan menyelesaikan masalah ketika mengalami penderitaan dengan cara kemampuan individu dalam beradaptasi dan bertahan (Hendriani, 2018). Maddi dan Khosaba yang dikutip dari Bukhori & Agustina, (2026) menyebutkan bahwa *Resiliensi* adalah kemampuan seseorang bertahan dan mengubah keadaan yang tertekan menjadi sebuah kesempatan untuk dapat mengembangkan diri (Bukhori & Agustina, 2026). *Resiliensi* juga diartikan sebagai cara individu untuk bangkit dari kesulitan dan kemampuan dalam mengatasi tantangan kehidupan (Widiastutik et al., 2016).

Dari beberapa definisi *Resiliensi* yang telah dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa *Resiliensi* adalah kemampuan individu untuk bertahan dan beradaptasi terhadap masalah atau kesulitan yang dihadapi untuk bangkit dari keadaan tersebut agar menjadi individu yang lebih baik.

Berdasarkan berbagai definisi para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Resiliensi* guru adalah kemampuan seorang guru untuk bertahan, beradaptasi secara positif, dan bangkit kembali ketika menghadapi tekanan, tantangan, maupun situasi sulit dalam konteks tugas profesionalnya, serta mampu mengubah pengalaman yang menekan menjadi peluang untuk berkembang, meningkatkan kompetensi, dan memperkuat kualitas pengajaran maupun kesehatan mentalnya. *Resiliensi* guru mencakup kapasitas untuk tetap stabil secara emosional, berpikir jernih, memecahkan masalah, serta mempertahankan motivasi dan komitmen meskipun berada dalam kondisi yang tidak menguntungkan.

2. Indikator *Resiliensi* Guru

Menurut Bukhori & Agustina, (2026) ada tujuh kemampuan yang membentuk *Resiliensi*, yakni:

a. Regulasi Emosi

Kemampuan untuk tetap tenang saat mengalami tekanan adalah hal penting dalam memahami emosi orang lain dan terutama bisa mengatur emosi diri sendiri. Kemampuan ini dapat ditingkatkan dengan cara fokus (*focusing*) dan tenang (*calming*). Ketika kemampuan ini dimiliki, maka individu mendapatkan efek relaksasi sehingga mampu mengendalikan emosi.

b. Kontrol terhadap Impuls

Yakni kemampuan seseorang untuk mengendalikan tekanan dan juga mengendalikan keinginan yang muncul dalam dirinya. Individu cepat mengendalikan pikiran dan perilaku serta perubahan emosi apabila kemampuan impuls yang dimiliki individu rendah.

c. Optimisme

Individu yang resilien akan memiliki optimisme pada harapannya dimasa depan. Individu yang produktifitas kerjanya tinggi serta mengalami depresi kemungkinannya akan kecil apabila memiliki optimisme.

d. Kemampuan Menganalisis Masalah

Kemampuan ini membawa individu mampu mengidentifikasi secara akurat penyebab dari permasalahan yang dihadapi, sehingga mereka tidak akan semena-mena menyalahkan orang lain atas masalah yang dihadapi. Dengan demikian, mereka mampu memulai mengatasi permasalahan.

e. Empati

Empati merupakan perasaan yang kuat dan mendalam mendekati penderitaan terhadap kepribadian orang lain. Dalam proses empati yang mendalam berlangsung pengaruh, bentuk hubungan antar pribadi, dan pengertian.

f. Efikasi Diri

Keyakinan individu bahwa ia memiliki kemampuan untuk mengatasi masalah yang dihadapinya.

g. Pencapaian

Kemampuan ini menggambarkan keberanian individu melihat suatu masalah sebagai tantangan hidup dan bukan suatu ancaman yang harus ditakuti. Sehingga individu mampu mencapai keberhasilan salah satunya beradaptasi dan menyelesaikan masalah yang dihadapi.

3. Faktor Yang Mempengaruhi *Resiliensi* Guru

Grothbert menyebutnya dengan istilah sumber pembentukan *Resiliensi*, terdapat tiga sumber pembentukan *Resiliensi* pada individu (*three sources of resilience*) menurut Grotberg, yaitu : *I Am, I Have*, dan *I Can*. Ketiganya saling berinteraksi dan menentukan bagaimana *Resiliensi* individu kemudian (Hendriani, 2018).

a. *I Have* (saya memiliki)

I Have adalah sumber *Resiliensi* yang berhubungan dengan dukungan sosial yang diperoleh dari sekitar. Berikut penentu pembentukan *Resiliensi* dalam *I Have*, yaitu:

1) Hubungan yang dilandasi oleh kepercayaan (trust).

Orang tua, teman dan orang lain yang mengasihi individu dapat menjadi sumber *Resiliensi* secara eksternal. Perhatian primer dari orang tua merupakan sumber utama dari faktor eksternal tersebut, akan tetapi perhatian dan penerimaan orang lain disekitar individu dapat mengimbangi perhatian yang kurang dari orang tua. Oleh karena itu, sumber eksternal dari *Resiliensi* juga didapat dari orang lain selain orang tua.

2) Struktur dan peraturan di lingkungan rumah.

Orang tua atau pengasuh menjadi pihak yang menentukan struktur dan peraturan di dalam rumah, struktur dan peraturan berupa rutinitas atau tugas-tugas dan aturan yang harus dipatuhi secara jelas sehingga individu mengetahui batas-batas dan akibat dari perilaku

yang dilakukan. Jika aturan tersebut dilanggar maka individu diberikan pengetahuan agar memahami bahwa apa yang dilakukan merupakan hal yang salah dan jika perlu dihukum, dan kemudian dimaafkan. Selain memberikan peraturan dan tugas didalam rumah, individu juga dilindungi aar tidak dicelakai baik oleh orang disekitar maupun orang lain, dan harus dipastikan bahwa hukuman yang diberikan tidak mencelakakan individu.

3) Model-model peran (*role models*)

Teman sebaya, orang dewasa lain, dan orang tua yang menunjukkan bagaimana cara berperilaku dan melakukan sesuatu untuk mendorong individu meniru hal yag mereka lakukan. Orang-orang di lingkungan individu merupakan media pengenalan individu terhadap model moralitas dan peraturanperaturan agama.

4) Dorongan seseorang untuk mandiri (otonomi)

Orang dewasa disekitar individu membantu mendorong individ untuk berperilaku otonom atau mandiri, dan individu diarahkan mencari bantuan hanya apabila bantuan tersebut dibutuhkan untuk menjadi lebih mandiri. Orang dewasa memberikan apresiasi dan penghargaan pada individu ketika melakukan suatu hal yang inisiatif, serta diperlukan kesabaran untuk mengukur temperamen individu sesuai usia individu agar dapat bersikap mandiri (Desmita, 2009).

5) Akses terhadap fasilitas seperti layanan keamanan, kesejahteraan, pendidikan, dan kesehatan.

Individu memiliki akses yang konsisten dalam hal kesejahteraan seperti layanan sosial, guru dan sekolah, polisi dan pemadam kebakaran, dokter dan rumah sakit serta layanan lain untuk memenuhi kebutuhan mendasar yang berupa keamanan, kesejahteraan dan Pendidikan (Rahmati & Siregar, 2012).

b. *I Am* (diri saya)

I Am adalah kekuatan dalam diri pribadi sebagai sumber *Resiliensi* individu. Sumber ini mencakup keyakinan, sikap, dan perasaan individu.

Berikut kualitas pribadi yang mempengaruhi *I Am* dalam membentuk *Resiliensi* adalah (Hendriani, 2018):

1) Penilaian personal memperoleh kasih sayang dan disukai oleh banyak orang

   Individu memiliki perasaan bahwa ada orang yang mencintai dan mengasihaninya dengan begitu individu tersebut akan berperliku menyenangkan dan baik terhadap orang mencintai dan mengasihaninya. Setiap individu memiliki kemampuan untuk mengatur sikap dan perilaku yang berbeda ketika orang lain memberikan respon-respon yang berbeda.

2) Peduli, empati, dan mencintai orang lain (*altruisme*).

   Individu memiliki rasa peduli, mengasihi serta mencintai terhadap orang lain dan hal tersebut ditunjukkan dengan berbagai cara, baik dengan ucapan maupun perilaku. Individu juga memiliki keperdulian terhadap orang lain dan berusaha melakukan sesuatu untuk meringankan beban orang lain.

3) Bangga dengan dirinya sendiri

   Individu merasa bangga dan percaya diri serta merasa bahwa dirinya merupakan bagian penting dalam lingkungannya. Individu tersebut tidak mengizinkan orang lain memandang sebelah mata atau merendahkan dirinya. Rasa kepercayaan diri tersebut membantu individu dalam mengatasi masalah dan mengembangkan self esteem untuk bertahan dan memecahkan masalah yang dihadapi (Rahmati & Siregar, 2012).

4) Tanggung jawab dan dapat menerima konsekuensi

   Individu dapat bertanggung jawab terhadap dirinya sendiri serta siap menerima konsekuensi apapun atas perilaku yang dilakukan sesuai keinginannya tersebut. Individu mengetahui ketika orang lain bertanggung jawab serta juga mengerti batasan-batasan terhadap berbagai perilaku dan kegiatan yang dilakukan (Aulia & Kelly, 2012).

5) Optimis, percaya diri dan memiliki harapan akan masa depan

Individu memiliki kepercayaan bahwa ada harapan baginya ada orang-orang yang dapat dipercaya disekitarnya. Individu tersebut mengerti hal yang benar dan salah serta memiliki kemauan untuk berbuat benar. Kepercayaan kepada Tuhan yang dilakukan individu dalam bentuk keyakinan dan rasa percaya diri dalam kebaikan dan moralitas (Rahmati & Siregar, 2012).

c. *I Can* (saya mampu)

I Can adalah sumber *Resiliensi* untuk menuju keberhasilan dalam mengatasi masalah yang dilakukan individu. *I Can* berisi penilaian atas kemampuan diri yaitu : keterampilan sosial, interpersonal, dan menyelesaikan persoalan. Sumber *Resiliensi I Can* terdiri dari (Rahmati & Siregar, 2012):

1) Kemampuan Berkomunikasi.

Memiliki kemampuan untuk mengutarakan pendapat dan perasaan terhadap orang lain, serta bersedia mendengarkan dan menerima saat orang lain mengungkapkan perasaan dan pemikirannya sekalipun.

2) Memecahkan masalah atau problem solving.

Kemampuan memecahkan masalah ini dilihat dari cara individu menilai masalah, mencari penyebab munculnya masalah hingga ketahap mencari pemecahan dan penyelesaian masalah tersebut. Individu dapat mendiskusikan permasalahan tersebut dengan orang lain hingga permasalahan terpecahkan.

3) Mengelola perasaan, emosi dan impuls-impuls

Individu dapat mengenali perasaanya, memberi sebutan terhadap emosi yang dirasakan dan dapat menyatakan hal tersebut tanpa melukai orang lain dengan kata-kata serta perilakunya dan tidak melanggar hak orang lain maupun hak dirinya sendiri. Individu juga dapat mencegah dirinya agar tidak melukai dan merugikan orang lain atau dirinya sendiri.

4) Mengukur temperamen sendiri dan orang lain

Individu dapat mengerti temperamen dalam dirinya (bagaimana memutuskan untuk diam atau mengambil resiko, berperilaku, merangsang, mengambil resiko atau diam, spontan atau berhati-hati) dan memahami temperamen orang lain. Hal tersebut berguna untuk mengetahui cara berkomunikasi, bereaksi, dan bersikap dalam situasi apapun.

5) Menjalin hubungan-hubungan yang penuh kepercayaan

Individu tersebut dapat menemukan orang lain yang dapat dipercaya seperti teman, orang tua atau orang lain disekitarnya dan menjalin hubungan yang erat untuk berbagai perasaan dan perhatian. Hal tersebut dapat membantu individu dalam mendiskusikan dan mencari penyelesaian masalah baik personal maupun interpersonal dan menumbuhkan rasa percaya diri individu.

4. Karakteristik Individu Resilien Guru

Wagnild dan Young menyebutkan terdapat lima karakeristik *Resiliensi*, yaitu (Sari et al., 2017):

a. *Perseverance*

Perseverance adalah sikap seorang individu pada saat menghadapi keadaan atau situasi yang sulit dan berharap untuk selalu berjuang agar dapat mengembalikan kondisinya semula. Karakteristik ini lebih mengacu kepada perjuangan seseorang yang terus-menerus hingga akhir, individu menyelesaikan semua masalah.

b. *Equaminity*

Equaminity lebih mengacu kepada keseimbangan dalam memandang kejadian yang sedang terjadi. Individu resilien akan optimis dengan mencari jalan keluar dan peluang dalam situasi yang sulit.

c. *Meaningfulness*

Meaningfulness adalah kesadaran seseorang dalam kehidupan yang memerlukan perjuangan untuk mencapai tujuannya. Tujuan hidup adalah

motivasi intrinsik yang dimiliki individu untuk menuntunnya dalam kehidupan yang dialami.

d. *Self-Resilience*

Individu yang memiliki karakteristik self-resilience akan belajar dari pengalaman dan akan mengembangkan kemampuannya untuk menyelesaikan masalah

e. *Existential Aloneness*

Existential aloneness yaitu individu yang selalu belajar sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk hidup dalam mengatasi masalahnya sendiri tanpa selalu bergantung dengan orang lain, bisa dikatakan bahwa individu mandiri dalam menghadapi kehidupan sesulit apapun itu.

C. Keterlibatan Kerja Guru

1. Pengertian Keterlibatan Kerja Guru

Keterlibatan kerja adalah sebuah perasaan yang positif, motivasi, dan pekerjaan yang berhubungan dengan keadaan psikologis ditandai dengan adanya semangat, dedikasi, dan penyerapan (Bakker & Schaufeli). Apabila semakin banyak pekerjaan yang sesuai dengan harapan seseorang, maka semakin tinggi pula partisipasinya (Wicaksono, 2020). Keterlibatan adalah kendali guru atas peran pribadi di tempat kerja, guru akan membatasi setiap pekerjaannya, lalu ia akan bekerja serta mengekspresikan dirinya baik secara fisik, kognitif, dan diri yang penuh emosi selama pertunjukan (Sesmiarni et al., 2018). Dalam aspek kognitif juga mengacu pada kepercayaan seorang pekerja tentang pemimpin, organisasi, dan juga kondisi kerja. Emosional mengarah pada seberapa positif atau positif perasaan pekerja tentang diri mereka sendiri memiliki sikap negatif terhadap organisasi dan pemimpinnya. Pada saat yang sama, masalah fisik maupun energi fisik yang telah dikonsumsi guru saat menjalankan tugasnya (Dwitasari et al., 2015).

Menurut Kembau et al., (2018) Keteribatan Kerja adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan

bawahan. Keterlibatan Kerja dapat mempengaruhi kinerja guru, terutama Keterlibatan yang bersifat psychologis guru dalam bekerja seperti suasana hubungan sosial antar personal guru dan Sekolah. Maka Sekolah harus memperhatikan Keterlibatan Kerja di Sekolah bukan hanya lingkungan kerja fisik namun lingkungan kerja non fisik pun sangat penting karena lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi kinerja guru sehingga dapat memberikan pelayanan yang baik (Karim, 2017).

Berdasarkan uraian mengenai Keterlibatan Kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa Keterlibatan Kerja merupakan kondisi psikologis yang positif terkait dengan pekerjaan, yang ditandai oleh semangat kerja yang tinggi, antusiasme, dan perasaan keterlibatan yang mendalam dengan tugas yang diemban. Selain itu, individu yang memiliki Keterlibatan Kerja yang kuat juga menunjukkan tingkat konsentrasi yang tinggi dan kemampuan untuk sepenuhnya meresapi dan memahami setiap makna dari pekerjaannya.

2. IndikatorKeterlibatan Kerja Guru

Menurut Bakker & Schaufeli menyatakan bahwa Keterlibatan Kerja Guru mempunyai beberapa indikator diantaranya sebagai berikut (Ayu et al., 2015):

a. *Vigor* (Semangat) *Vigor* ialah curahan dalam bentuk energi untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan juga adanya rasa senang ataupun kebahagiaan terhadap setiap pekerjaannya. Keikhlasan dalam memberikan sebuah usaha yang semaksimal mungkin terhadap kinerjanya serta ketangguhan mental ketika menjumpai sebuah kesulitan pada saat bekerja.
b. *Dedication* (Dedikasi) *Dedication* adalah suatu keadaan ketika seorang guru merasa dirinya terlibat begitu kuat pada suatu pekerjaan serta mengalami rasa kebanggaan, kebermaknaan, inspirasi antusiasme dan juga tantangan. Disamping itu ia merasakan bahwa pekerjaan yang dilakukannya itu bisa memberikan inspirasi yang sangat signifikan kepada dirinya baik secara personal ataupun sosial.

c. *Absorption* (Penyerapan) *Absorption* ialah suatu keadaan dimana seorang guru merasa waktu bergerak dengan sangat cepat karena tenggelam dalam pekerjaan yang dijalankan. Guru sering merasakan kesulitan ketika melepaskan pekerjaannya. Pada situasi seperti ini guru akan menuangkan konsentrasinya secara penuh terhadap pekerjaannya serta memiliki rasa kegembiraan hati yang baik untuk selalu bekerja (Astika & Saptoto, 2016).

Dimensi keterlibatan kerja telah dinyatakan oleh Bakker dan Schaufeli serta didukung oleh pendapat dari Lockwood dimana ia mengatakan bahwa keterlibatan kerja memiliki tiga dimensi yang termasuk perilaku utama dan aspek tersebut mencakup hal sebagai berikut:

1) Membahas hal yang positif tentang organisasi kepada rekan kerjanya dan mereferensikan organisasi tersebut kepada pekerjaan dan juga pelanggan yang berpotensial.
2) Mempunyai tujuan yang kuat untuk bisa menjadi bagian dari anggota pada organisasi tersebut meski disisi lain ada kesempatan untuk bekerja ditempat lain. Memberikan usaha dan memperlihatkan sikap serta perilaku yang keras untuk berkontribusi dalam mencapai kesuksesan organisasi.

Menurut uraian di atas, Schaufeli & Bakker dibagi menjadi tiga bagian, kekuatan, dedikasi dan penyerapan. Daya hidup peduli tentang kebahagiaan dan kemauan untuk bekerja, dedikasi memiliki rasa keterikatan yang kuat untuk bekerja, dan kondisi guru yang merasa waktu berlalu dengan cepat. Selain sudut pandang di atas, menurut perjanjian kerja Lockwood meliputi tiga hal yaitu membahas aspek positif organisasi. Keinginan untuk menjadi anggota organisasi dan memberi upaya dan kontribusi untuk keberhasilan organisasi (Ufaira et al., 2020).

3. Karakteristik Keterlibatan Kerja Guru

Hakanen, Bakker, dan Schaufeli menyatakan bahwa seorang guru yang mempunyai keterlibatan kerja tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut (Sukoco et al., 2021):

a. Berfokus dalam menuntaskan sebuah pekerjaan termasuk pekerjaan yang akan dilakukan selanjutnya.
b. Menyadari dirinya ialah bagian dari tim serta suatu hal yang jauh lebih besar dari dirinya sendiri.
c. Merasa sanggup serta tidak merasa ada tekanan didalam menciptakan sebuah loncatan dalam pekerjaan.
d. Bekerja dengan melakukan perubahan dan juga mendekati sebuah tantangan dengan bersikap lebih dewasa.

Guru yang sangat terlibat akan bekerja lebih banyak dimulai dengan kata "cukup baik", mereka berkomitmen untuk mencapai tujuan, menggunakan kecerdasan untuk membuat pilihan terbaik. Menyelesaikan tugas dan memantau perilakunya untuk melihat mereka melakukan hal yang benar serta sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dan kemauan jika perlu membuat keputusan korektif.

Schaufeli dan Bakker mengemukakan bahwa guru yang mempunyai keterlibatan kerja yang cukup tinggi secara konsisten akan mendemonstrasikan tiga perilaku umum, diantaranya yaitu sebagai berikut (Van Tuin et al., 2021):

a. *Say* (Mengatakan)

   Dengan konsisten membicarakan hal yang positif tentang sekolah yang mana ia bekerja untuk rekan sekerja, calon guru yang berpotensial, dan terhadap customer (pelanggan).

b. *Stay* (Tinggal)

   Mempunyai harapan untuk menjadi bagian dari anggota sekolah dimana mereka bekerja dibandingkan dengan kesempatan bekerja pada sekolah lain.

c. *Strive* (Berjuang)

   Meluangkan waktu, tenaga, dan juga inisiatif untuk dapat ikut berkontribusi dalam kesuksesan suatu bisnis.

Dalam sekolah guru yang berdedikasi, juga penuh dengan energi serta berpartisipasi secara antusias didalam menjalankan pekerjaan mereka. Disaat guru yang berdedikasi mereka merasa harus berjuang untuk mencapai tujuan

mereka siapa yang menantang, mereka ingin sukses. Selain itu masukan pekerjaan yang merefleksikan energi kerja guru (Van Tuin et al., 2021).

Berdasarkan uraian di atas, karakteristik guru yang berdedikasi tidak hanya energik, tetapi juga aktif mencurahkan energinya ke dalam pekerjaan. Keterlibatan juga mencerminkan tingkat komitmen kerja yang tinggi, Guru yang memiliki keterikatan akan lebih memperhatikan sekolah, memikirkan detail yang penting, menikmati pekerjaan, dan mengalami pengalaman yang dibawa pergi, sehingga akan membuang waktu dan mengurangi berbagai gangguan pekerjaan. Keterlibatan Kerja Guru sendiri juga ada kaitannya dengan segala jenis tantangan dalam sebuah pekerjaan. Disamping itu Keterlibatan Kerja Guru menjelaskan tentang kemampuan pada guru yang secara penuh ketika menyelesaikan suatu permasalahan, berhubungan terhadap orang lain, serta membangun pelayanan yang lebih inovatif. Dalam pengaturan dimana terdapat hubungan yang cukup kuat antara sekolah dengan nilai-nilai pribadi, maka Keterlibatan Kerja Guru akan mampu berkembang secara aktif.

4. Faktor-faktor Keterlibatan Kerja Guru

Bakker dan Schaufeli mengatakan bahwa keterlibatan kerja adalah sebuah konsep yang kompleks dan dipengaruhi oleh banyak faktor. Adapun faktor-faktor tersebut antara lain (Hisbullah & Izzati, 2021):

a. *Job Demands* (Tuntutan pekerjaan)

   Merupakan aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang mana memerlukan usaha secara terus-menerus baik secara fisik maupun psikologis untuk bisa mencapai dan mempertahankannya.

b. *Job Resources* (Sumber daya pekerjaan)

   Merujuk kepada aspek fisik, sosial maupun organisasional dari pekerjaan yang bisa memungkinkan setiap individu untuk mengurangi tuntutan pekerjaan, mencapai target pekerjaan, dan menstimulasi pertumbuhan, dan perkembangan personal.

c. *Personal resources* (Sumber daya pribadi)

Mengarah pada karakteristik yang ada pada diri seorang karyawan seperti kepribadian, sifat, usia, dan lain-lain. Disamping itu juga mengarah kepada sebuah evaluasi positif yang berhubungan dengan daya tahan seseorang dan mampu mengontrol dan memberikan dampak pada sekitarnya.

D. Pengaruh Efikasi Diri Guru Dan *Resiliensi* Guru Terhadap Keterlibatan Kerja Guru

Keterlibatan kerja (*Work Engagement*) merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai oleh semangat, dedikasi, dan konsentrasi penuh dalam menjalankan pekerjaan (Ibnu Asfy & Primanita, 2024). Guru yang memiliki keterlibatan kerja tinggi tidak hanya hadir secara fisik di sekolah, tetapi juga terlibat secara emosional dan kognitif dalam setiap kegiatan pembelajaran. Fenomena ini dapat diukur melalui tiga indikator menurut Ayu et al., (2015):

1. *Vigor* – tingkat energi, ketangguhan, dan semangat guru dalam bekerja.
2. *Dedication* – rasa bangga, inspirasi, dan keterikatan emosional terhadap pekerjaan.
3. *Absorption* – kemampuan tenggelam dalam pekerjaan hingga sulit melepaskan diri karena tingginya konsentrasi.

Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi penting dalam dunia pendidikan karena dapat meningkatkan kualitas pembelajaran, memperkuat hubungan guru-siswa, serta membantu guru bertahan menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks (Suarnaya, 2026).

Salah satu faktor yang memengaruhi Keterlibatan Kerja Guru adalah efikasi diri. Efikasi diri (*self-efficacy*) merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk merencanakan, mengorganisasikan, dan melaksanakan tindakan guna mencapai hasil yang diinginkan (Yanuardianto, 2019). Guru dengan efikasi diri tinggi cenderung lebih percaya diri, optimis, pantang menyerah, dan berinisiatif dalam meningkatkan kualitas pengajaran. Sebaliknya, guru dengan

efikasi diri rendah sering merasa ragu, cemas, dan kurang yakin terhadap kemampuan diri, sehingga berpotensi menurunkan keterlibatan kerja (Yanti, 2024).

Efikasi diri guru dapat diukur melalui tiga indikator menurut Mahmudi & Suroso (2014):

1. *Magnitude* (derajat kesulitan tugas) – keyakinan guru dalam menghadapi dan menyelesaikan tugas pada berbagai tingkat kesulitan.
2. *Strength* (kekuatan keyakinan) – keteguhan guru dalam mempertahankan usaha meski menghadapi hambatan.
3. *Generality* (generalitas) – sejauh mana keyakinan berlaku dalam berbagai situasi pembelajaran dan konteks profesional.

Efikasi diri yang tinggi meningkatkan energi (*vigor*), dedikasi, dan *absorption*, sehingga guru lebih mampu fokus dan berkomitmen terhadap pekerjaannya. Penelitian Tran (2023) membuktikan bahwa efikasi diri guru berpengaruh positif signifikan terhadap keterlibatan kerja, mendukung temuan model *Job Demands–Resources* (JD–R) yang menyatakan bahwa efikasi diri memperkuat motivasi intrinsik dan mengurangi efek negatif tuntutan pekerjaan (Bakker & Demerouti, 2013).

Selain efikasi diri, Keterlibatan Kerja Guru juga dipengaruhi oleh *Resiliensi*. *Resiliensi* guru adalah kemampuan untuk bertahan, bangkit, dan beradaptasi secara positif ketika menghadapi tekanan, tantangan, atau kegagalan dalam pekerjaan profesional (Munawaroh & Mashudi, 2018). Guru yang resilien mampu melihat tantangan sebagai peluang untuk belajar, mengelola emosi dengan baik, memiliki kontrol diri, dan menggunakan strategi koping yang efektif.

Resiliensi guru diukur melalui tujuh aspek menurut Bukhori & Agustina, (2026):

1. Regulasi emosi
2. Kontrol impuls
3. Optimisme

4. Kemampuan menganalisis masalah
5. Empati
6. Efikasi diri
7. Pencapaian

Semakin tinggi skor pada aspek-aspek ini, semakin kuat kemampuan guru mempertahankan kinerja dan stabilitas emosional. Guru dengan *Resiliensi* tinggi akan tetap fokus dan terlibat penuh dalam aktivitas mengajar meskipun menghadapi berbagai kendala (Nafiati & Hendaryati, 2024). Penelitian Heng & Chu (2023) membuktikan bahwa guru dengan *Resiliensi* tinggi mampu menjaga semangat, dedikasi, dan keterlibatan kerja lebih baik dibanding guru dengan *Resiliensi* rendah.

Teori *Conservation of Resources* (COR) oleh Hobfoll (1989) menjelaskan bahwa individu berusaha mempertahankan sumber daya yang dimilikinya dan membentuk sumber daya baru untuk menghadapi stres. *Resiliensi* berperan sebagai sumber daya pribadi yang memungkinkan guru mempertahankan energi, fokus, dan keterlibatan kerja dalam situasi menantang.

Efikasi diri dan *Resiliensi* merupakan dua sumber daya pribadi (*personal resources*) yang saling melengkapi dalam meningkatkan Keterlibatan Kerja Guru. Efikasi diri memberikan keyakinan dan kontrol terhadap tugas, sementara *Resiliensi* memberikan ketahanan emosional untuk menghadapi tekanan dan kegagalan. Kombinasi keduanya menciptakan keseimbangan psikologis yang kuat sehingga guru dapat tetap berenergi (*vigor*), berdedikasi (*dedication*), dan fokus (*absorption*) dalam melaksanakan tugasnya.

Penelitian Xanthopoulou et al. (2009) dan Heng & Chu (2023) menunjukkan bahwa guru dengan tingkat efikasi diri dan *Resiliensi* tinggi cenderung memiliki komitmen kerja lebih besar, mengembangkan sikap optimis, mampu mengelola stres, dan jarang mengalami kelelahan emosional. Dengan demikian, pengembangan efikasi diri dan *Resiliensi* menjadi strategi penting untuk meningkatkan Keterlibatan Kerja Guru, kualitas pembelajaran, dan produktivitas sekolah.

E. Penelitian Relevan

1. Penelitian jurnal yang dilakukan oleh Moh Fauzan pada tahun 2016 berjudul Pengaruh Efikasi Diri dan *Resiliensi* terhadap Komitmen Profesional Dimoderasi Budaya Klan (Studi Kasus pada Guru SMK Negeri di Kabupaten Pati). Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap komitmen profesional guru, *Resiliensi* juga berpengaruh terhadap komitmen profesional guru, serta budaya klan turut berpengaruh terhadap komitmen profesional guru. Selain itu, budaya klan terbukti memperkuat pengaruh efikasi diri terhadap komitmen profesional guru dan juga memperkuat pengaruh *Resiliensi* terhadap komitmen profesional guru. Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti, yaitu sama-sama menempatkan efikasi diri dan *Resiliensi* sebagai variabel psikologis penting yang mempengaruhi sikap dan perilaku profesional guru. Namun, perbedaannya terletak pada variabel terikat dan variabel moderator yang digunakan, dimana penelitian Fauzan meneliti komitmen profesional guru dengan budaya klan sebagai variabel moderasi, sedangkan penelitian ini memfokuskan pada keterlibatan kerja (*Work Engagement*) guru tanpa menggunakan variabel moderasi. Secara analitis, penelitian tersebut menunjukkan bahwa efikasi diri dan *Resiliensi* merupakan faktor internal yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas sikap profesional guru dalam menjalankan tugasnya (Fauzan, 2016).
2. Penelitian jurnal yang dilakukan oleh Moh Bukhori pada tahun 2026 berjudul Pengaruh Motivasi Intrinsik, Efikasi Diri, dan *Resiliensi* terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Satuan Pendidikan Kerja Sama (SPK) Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan efikasi diri guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru secara parsial, sedangkan *Resiliensi* guru tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru secara parsial. Namun secara simultan, motivasi intrinsik, efikasi diri, dan *Resiliensi* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen dalam model penelitian.

Temuan ini menegaskan bahwa penguatan motivasi intrinsik dan efikasi diri merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kinerja guru, sehingga diperlukan kebijakan manajemen sekolah yang mendukung otonomi profesional, pengembangan kompetensi, serta iklim kerja yang kondusif. Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti, yaitu sama-sama menempatkan efikasi diri dan *Resiliensi* sebagai variabel psikologis yang mempengaruhi perilaku kerja guru. Namun, perbedaannya terletak pada variabel terikat yang diteliti, dimana penelitian Bukhori berfokus pada kinerja guru, sedangkan penelitian ini memfokuskan pada keterlibatan kerja (*Work Engagement*) guru. Secara analitis, penelitian tersebut menunjukkan bahwa faktor psikologis internal guru, khususnya efikasi diri, memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas kinerja dan profesionalitas guru dalam menjalankan tugas pendidikan (Bukhori & Agustina, 2026).

3. Penelitian jurnal yang dilakukan oleh Na'imatus Siliyah pada tahun 2021 berjudul Pengaruh *Resiliensi* terhadap *Work Engagement* pada Guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Resiliensi* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Work Engagement* guru dengan nilai $F(1,72)=16,8$; $p<0,01$; dan $R^2=0,189$. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *Resiliensi* yang dimiliki individu mampu memprediksi dan menjelaskan variasi *Work Engagement* sebesar 18,9%. Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti, yaitu sama-sama menempatkan *Resiliensi* sebagai variabel penting yang mempengaruhi *Work Engagement* guru. Namun, perbedaannya terletak pada jumlah variabel yang digunakan, dimana penelitian Siliyah hanya memfokuskan pada pengaruh *Resiliensi* terhadap *Work Engagement*, sedangkan penelitian ini tidak hanya meneliti *Resiliensi* tetapi juga memasukkan efikasi diri sebagai variabel lain yang mempengaruhi Keterlibatan Kerja Guru. Secara analitis, penelitian tersebut menunjukkan bahwa kemampuan guru dalam menghadapi tekanan, beradaptasi dengan tantangan, serta bangkit dari kesulitan merupakan faktor psikologis penting

yang dapat meningkatkan keterlibatan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya (Siliyah & Hadi, 2021).

4. Penelitian jurnal yang dilakukan oleh Diah Ayu Nurjanah pada tahun 2024 berjudul Pengaruh *Resiliensi* dan Dukungan Sosial terhadap *Work Engagement* pada Guru Sekolah Luar Biasa Bandar Lampung. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa *Resiliensi* dan dukungan sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Work Engagement* guru Sekolah Luar Biasa dengan nilai korelasi sebesar 55,1% dan tingkat signifikansi p<0,01. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *Resiliensi* dan dukungan sosial yang diterima guru, maka semakin tinggi pula tingkat Keterlibatan Kerja Guru dalam menjalankan tugasnya. Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti, yaitu sama-sama menempatkan *Resiliensi* sebagai variabel yang mempengaruhi *Work Engagement* guru. Namun, perbedaannya terletak pada variabel bebas yang digunakan, dimana penelitian Nurjanah menambahkan dukungan sosial sebagai variabel yang mempengaruhi *Work Engagement*, sedangkan penelitian ini memfokuskan pada variabel efikasi diri dan *Resiliensi* sebagai faktor psikologis yang mempengaruhi Keterlibatan Kerja Guru. Secara analitis, penelitian tersebut menunjukkan bahwa selain faktor internal seperti *Resiliensi*, faktor eksternal seperti dukungan sosial juga berperan penting dalam meningkatkan Keterlibatan Kerja Guru (Nurjanah et al., 2024).
5. Penelitian yang dilakukan oleh Ajar Dirgantoro pada tahun 2020 berjudul Pengaruh Efikasi Diri dan *Resiliensi* terhadap Keterlibatan Kerja Guru dengan Trait Kepribadian sebagai Variabel Mediator. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri guru berpengaruh langsung terhadap *Resiliensi* dan keterlibatan kerja, namun tidak berpengaruh langsung terhadap trait kepribadian. *Resiliensi* guru berpengaruh langsung terhadap trait kepribadian dan keterlibatan kerja, sedangkan trait kepribadian juga memiliki pengaruh langsung terhadap Keterlibatan Kerja Guru. Selain itu, efikasi diri memberikan pengaruh tidak langsung terhadap keterlibatan kerja melalui *Resiliensi* dan trait kepribadian, sementara *Resiliensi* memberikan pengaruh tidak langsung

terhadap keterlibatan kerja melalui trait kepribadian, sehingga ketiga variabel tersebut membentuk mekanisme pengaruh yang kompleks terhadap Keterlibatan Kerja Guru. Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti, yaitu sama-sama menempatkan efikasi diri dan *Resiliensi* sebagai variabel penting yang mempengaruhi Keterlibatan Kerja Guru. Namun, perbedaannya terletak pada penggunaan variabel mediator, dimana penelitian Dirgantoro menggunakan trait kepribadian sebagai variabel mediator, sedangkan penelitian ini tidak menggunakan variabel mediator dan lebih memfokuskan pada pengaruh langsung efikasi diri dan *Resiliensi* terhadap Keterlibatan Kerja Guru. Secara analitis, penelitian tersebut memperkuat bahwa faktor psikologis internal guru seperti efikasi diri dan *Resiliensi* memiliki peran penting dalam meningkatkan Keterlibatan Kerja Guru dalam menjalankan tugas profesionalnya (Dirgantoro, 2020).

6. Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya Kurnia Santoso pada tahun 2022 berjudul Dampak Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Keterlibatan Kerja Guru Milenial di SMP Bina Insan Mandiri Nganjuk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah di SMP Bina Insan Mandiri lebih dominan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang ditandai dengan pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Gaya kepemimpinan tersebut terbukti mampu mendorong Keterlibatan Kerja Guru milenial, meskipun masih terdapat tantangan seperti konsistensi semangat kerja dan potensi konflik antar guru maupun dengan kepala sekolah. Untuk mengatasi hal tersebut, kepala sekolah menerapkan strategi berupa coaching, counselling, upgrading, serta monitoring secara berkelanjutan guna menumbuhkan harapan, optimisme, makna tujuan hidup, dan meningkatkan efikasi diri guru. Selain itu, kenyamanan lingkungan kerja juga menjadi faktor pendukung yang membuat guru tetap termotivasi, berdedikasi, dan terlibat secara optimal dalam pekerjaannya. Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti, yaitu sama-sama membahas Keterlibatan Kerja Guru serta menyinggung peran faktor internal seperti efikasi diri dalam meningkatkan *Work Engagement*. Namun,

perbedaannya terletak pada fokus variabel yang diteliti, dimana penelitian Santoso lebih menekankan pada kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan lingkungan kerja sebagai faktor utama, sedangkan penelitian ini lebih memfokuskan pada faktor psikologis individu guru yaitu efikasi diri dan *Resiliensi* sebagai variabel yang mempengaruhi Keterlibatan Kerja Guru. Secara analitis, penelitian tersebut menunjukkan bahwa Keterlibatan Kerja Guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal, tetapi juga oleh faktor kepemimpinan dan lingkungan kerja yang mendukung (Santoso, 2022).

7. Penelitian tesis yang dilakukan oleh Nurul Hidayati pada tahun 2024 berjudul Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Keterlibatan Kerja melalui Mediasi Kepuasan Kerja pada Guru di Bener Meriah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh perceived organizational support terhadap Keterlibatan Kerja Guru di Bener Meriah, terdapat pengaruh perceived organizational support terhadap kepuasan kerja guru, terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *Work Engagement*, serta terdapat pengaruh perceived organizational support terhadap *Work Engagement* melalui mediasi kepuasan kerja. Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti, yaitu sama-sama membahas faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja (*Work Engagement*) guru. Namun, perbedaannya terletak pada variabel yang diteliti, dimana penelitian Hidayati lebih menekankan pada faktor dukungan organisasi (*perceived organizational support*) dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediator, sedangkan penelitian ini memfokuskan pada faktor psikologis internal guru yaitu efikasi diri dan *Resiliensi*. Secara analitis, penelitian tersebut menunjukkan bahwa Keterlibatan Kerja Guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal individu, tetapi juga oleh dukungan organisasi dan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan guru dalam lingkungan kerjanya (Hidayati, 2024).
8. Penelitian tesis yang dilakukan oleh Maria Anggraini pada tahun 2024 berjudul Pengaruh Kompetensi terhadap Keterlibatan Kerja melalui Mediasi Efikasi Diri (Studi pada Guru) di Kabupaten Deli Serdang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi guru berpengaruh positif terhadap

keterlibatan kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui efikasi diri. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap efikasi diri dengan koefisien sebesar 0,633 (T = 8,808; p < 0,05) yang mampu menjelaskan 40% variasi efikasi diri, serta berpengaruh langsung terhadap keterlibatan kerja dengan koefisien sebesar 0,384 (T = 3,769; p < 0,05). Selanjutnya, efikasi diri juga berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja dengan koefisien sebesar 0,496 (T = 4,601; p < 0,05) dan terbukti memediasi hubungan antara kompetensi dan keterlibatan kerja (p < 0,05). Secara keseluruhan, kompetensi dan efikasi diri bersama-sama mampu menjelaskan 63,4% variasi Keterlibatan Kerja Guru. Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti karena sama-sama menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh signifikan terhadap *Work Engagement* guru. Namun, perbedaannya terletak pada posisi variabel dalam model penelitian, dimana penelitian Anggraini menempatkan kompetensi sebagai variabel prediktor utama dan efikasi diri sebagai variabel mediator, sedangkan penelitian ini menempatkan efikasi diri sebagai variabel independen utama tanpa memasukkan kompetensi sebagai variabel penelitian. Secara analitis, penelitian tersebut menegaskan bahwa efikasi diri merupakan faktor psikologis penting yang dapat memperkuat Keterlibatan Kerja Guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya (Anggraini, 2024).

9. Penelitian tesis yang dilakukan oleh Rahima pada tahun 2023 berjudul Hubungan antara *Resiliensi* dengan Keterlibatan Kerja pada Guru SLB Swasta di Kecamatan Padang Timur Kota Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien validitas pada skala *Resiliensi* bergerak dari rix = 0,319 sampai dengan rix = 0,771 dengan nilai koefisien reliabilitas α = 0,945, sedangkan pada skala keterlibatan kerja bergerak dari rix = 0,318 sampai dengan rix = 0,729 dengan nilai koefisien reliabilitas α = 0,929. Berdasarkan analisis data diperoleh nilai korelasi sebesar 0,731 dengan taraf signifikansi 0,000 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara *Resiliensi* dengan keterlibatan kerja pada guru SLB swasta di Kecamatan Padang Timur Kota Padang. Penelitian ini memiliki persamaan dengan

penelitian yang dilakukan peneliti karena sama-sama menempatkan *Resiliensi* sebagai faktor yang mempengaruhi *Work Engagement* guru. Namun, perbedaannya terletak pada pendekatan analisis yang digunakan, dimana penelitian Rahima hanya menguji hubungan (korelasi) antara *Resiliensi* dan keterlibatan kerja tanpa memasukkan efikasi diri sebagai variabel lain dan tanpa menggunakan analisis pengaruh kausal, sedangkan penelitian ini menguji dua variabel psikologis yaitu efikasi diri dan *Resiliensi* secara simultan untuk melihat pengaruhnya terhadap Keterlibatan Kerja Guru SDIT. Secara analitis, penelitian tersebut memperkuat bahwa *Resiliensi* merupakan faktor psikologis penting yang berkontribusi terhadap tingkat Keterlibatan Kerja Guru dalam menjalankan tugas profesionalnya (Rahima, 2023).

F. Kerangka Berpikir

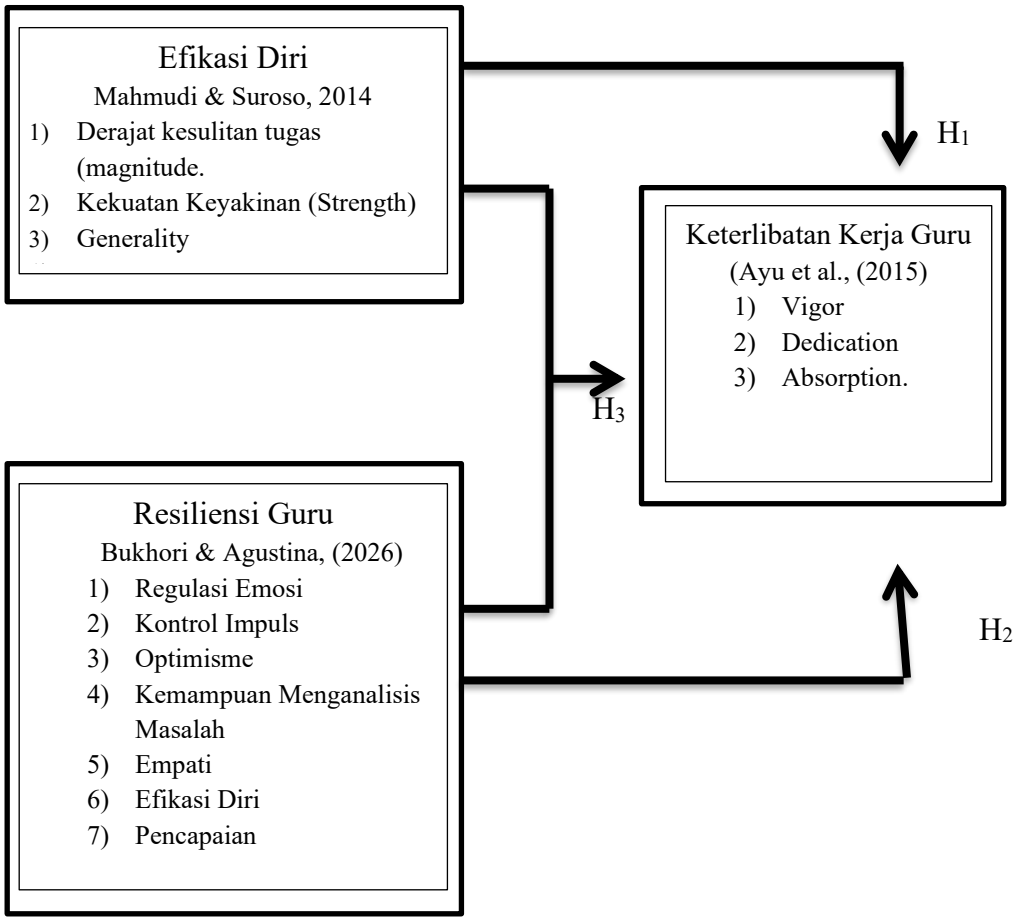
Keterlibatan kerja merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption*, yang sangat penting bagi optimalisasi kinerja guru, terutama dalam konteks Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) yang menuntut profesionalisme, komitmen nilai, serta kualitas layanan pembelajaran yang tinggi. Keterlibatan Kerja Guru tidak muncul secara spontan, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, khususnya efikasi diri dan *Resiliensi* guru (Agustini et al., 2024). Efikasi diri, menurut Bandura, merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya untuk mengorganisasi dan mengeksekusi tindakan yang diperlukan dalam mencapai tujuan. Guru dengan efikasi diri tinggi akan lebih percaya diri dalam menghadapi tuntutan mengajar, lebih siap mengambil keputusan dalam situasi kelas yang kompleks, serta lebih gigih menyelesaikan persoalan pembelajaran. Tingginya efikasi diri ini akan mendorong munculnya energi positif, ketekunan, dan dedikasi, yang merupakan komponen utama Keterlibatan kerja. Di sisi lain, guru dengan efikasi diri rendah cenderung menghindari tugas berat, mudah mengalami kelelahan emosional, dan kurang menunjukkan semangat kerja, sehingga tingkat Keterlibatan kerja menjadi rendah (Dewi, 2017).

Selain efikasi diri, *Resiliensi* guru juga menjadi faktor penting yang menjelaskan keterlibatan kerja. *Resiliensi* merupakan kemampuan guru untuk

bertahan, beradaptasi, dan bangkit dari berbagai tekanan, hambatan, atau kondisi pembelajaran yang menantang (Munawaroh & Mashudi, 2018). Dalam konteks SDIT yang memiliki standar pembinaan spiritual, akademik, dan karakter yang tinggi, guru sering menghadapi beban kerja kompleks seperti tuntutan administrasi, pembelajaran berbasis nilai Islam, dan interaksi dengan orang tua siswa. Guru yang memiliki *Resiliensi* tinggi mampu merespon tekanan tersebut secara positif, menjadikannya peluang untuk berkembang, serta tetap menjaga motivasi dalam bekerja. *Resiliensi* menjadi modal psikologis yang membantu guru mempertahankan *vigor*, berdedikasi terhadap misi sekolah, dan tetap tenggelam (absorbed) dalam aktivitas mengajar. Sebaliknya, guru yang kurang resilien akan lebih mudah mengalami stres, kelelahan, dan penurunan semangat, sehingga tingkat Keterlibatan kerja cenderung rendah.

Kerangka berpikir penelitian ini memposisikan efikasi diri dan *Resiliensi* sebagai dua variabel psikologis yang saling melengkapi dalam mempengaruhi Keterlibatan kerja. Efikasi diri dapat memperkuat kepercayaan guru dalam mengatasi tugas, sementara *Resiliensi* menjadi penopang ketika guru menghadapi hambatan dan kegagalan. Guru yang memiliki efikasi diri tinggi namun tidak resilien berpotensi mudah menyerah ketika menghadapi tekanan. Sebaliknya, guru yang resilien tetapi memiliki efikasi diri rendah mungkin mampu bertahan, namun tidak menunjukkan performa optimal karena kurangnya rasa percaya diri. Dengan demikian, kualitas Keterlibatan kerja yang maksimal baru dapat tercapai apabila guru memiliki kedua aspek tersebut secara seimbang. Dalam konteks SDIT se-Kabupaten Padang Pariaman, tuntutan profesionalisme dan spiritualitas menyebabkan efikasi diri dan *Resiliensi* semakin relevan sebagai prediktor keterlibatan kerja. Oleh karena itu, kerangka berpikir penelitian ini menegaskan bahwa semakin tinggi efikasi diri dan *Resiliensi* guru, maka semakin tinggi pula Keterlibatan Kerja Guru. Sebaliknya, rendahnya kedua aspek tersebut akan berdampak pada rendahnya energi, dedikasi, dan keterlibatan guru dalam menjalankan tugas pembelajaran. Model ini membentuk dasar analisis empiris dalam penelitian untuk menguji seberapa kuat pengaruh masing-masing variabel

serta kontribusi simultannya terhadap Keterlibatan Kerja Guru SDIT di Kabupaten Padang Pariaman.



1) Variabel (X) : Efikasi Diri Guru dan *Resiliensi* Guru .
2) Variabel terikat : Keterlibatan Kerja Guru.

G. Hipotesis

Adapun yang dimaksud dengan hipotesis adalah hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumus penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018). Pada umumnya hipotesis dibagi menjadi dua bentuk yaitu hipotesis yang yang menyatakan adanya Hubungan antara variabel yang dipermasalahkan (dilambangkan dengan Ha) dan suatu hipotesis yang menyatakan tidak ada Hubungan antara variabel yang dipermasalahkan (dilambangkan dengan Ho). Sehingga hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H_1	H_a	:	Terdapat Pengaruh Efikasi Diri Guru Terhadap Keterlibatan Kerja Guru di SDIT di Kabupaten Padang Pariaman.
	H_o	:	Tidak terdapat Pengaruh Efikasi Diri Guru Terhadap Keterlibatan Kerja Guru di SDIT di Kabupaten Padang Pariaman
H_2	H_a	:	Terdapat Pengaruh *Resiliensi* Guru Terhadap Keterlibatan Kerja Guru di SDIT di Kabupaten Padang Pariaman
	H_o	:	Tidak Terdapat Pengaruh *Resiliensi* Guru Terhadap Keterlibatan Kerja Guru di SDIT di Kabupaten Padang Pariaman
H_3	H_a	:	Terdapat Pengaruh Efikasi Diri Guru Dan *Resiliensi* Guru Terhadap Keterlibatan Kerja Guru di SDIT di Kabupaten Padang Pariaman.
	H_o	:	Tidak terdapat Pengaruh Efikasi Diri Guru Dan *Resiliensi* Guru Terhadap Keterlibatan Kerja Guru di SDIT di Kabupaten Padang Pariaman.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan variabel yang diteliti, jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua atau lebih variabel. Penelitian kuantitatif asosiatif tidak hanya meneliti ada atau tidaknya hubungan antar variabel, tetapi juga menganalisis seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Yeni J et al., 2018).

Penelitian kuantitatif asosiatif menekankan penggunaan data numerik sebagai dasar analisis. Data yang diperoleh dari responden atau hasil pengukuran diolah menggunakan teknik statistik, baik deskriptif maupun inferensial, untuk menguji hipotesis penelitian. Penggunaan angka-angka dalam penelitian ini memudahkan peneliti dalam melakukan perbandingan, menentukan pola hubungan, serta menarik kesimpulan yang valid secara matematis. Hal ini juga memungkinkan penelitian untuk dilakukan secara sistematis, replikatif, dan transparan.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan arah dan kekuatan hubungan antar variabel yang diteliti melalui pengujian statistik. Analisis kuantitatif memungkinkan peneliti untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, termasuk memeriksa kemungkinan adanya mediasi atau moderasi dalam hubungan antar variabel. Pendekatan ini relevan dalam konteks penelitian pendidikan maupun manajemen, karena hasilnya dapat menjadi dasar rekomendasi berbasis bukti untuk pengambilan keputusan atau perbaikan praktik professional.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini penulis lakukan di SDIT di Kabupaten Padang Pariaman. Adapun alasan penulis mengambil lokasi ini karena di sini penulis menemukan permasalahan yang penulis teliti. Masalah yang penulis teliti di sini adalah Pengaruh Efikasi Diri Guru Dan *Resiliensi* Guru Terhadap Keterlibatan Kerja Guru di SDIT di Kabupaten Padang Pariaman.

Pemilihan lokasi penelitian pada beberapa Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) di Kabupaten Padang Pariaman didasarkan pada hasil observasi dan wawancara yang menunjukkan adanya fenomena nyata terkait keterlibatan kerja, efikasi diri, dan *Resiliensi* guru. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru serta observasi lapangan pada tanggal 06 Oktober 2026, ditemukan bahwa sebagian guru di beberapa SDIT masih mengalami kejenuhan kerja, kurang percaya diri dalam menerapkan pembelajaran inovatif, serta kesulitan menghadapi tekanan pekerjaan dan tuntutan kegiatan sekolah yang cukup kompleks. Kondisi tersebut terlihat pada guru-guru di SDIT Ash Haabul Kahfi Lubuk Alung yang memiliki 23 guru terdiri dari 7 guru laki-laki dan 16 guru perempuan, SDIT Nur Hidayah Lubuk Alung dengan 40 guru terdiri dari 7 guru laki-laki dan 33 guru perempuan, SDIT Cahaya Hati Pauh Kambar dengan 71 guru terdiri dari 16 guru laki-laki dan 55 guru perempuan, serta SDIT Cahaya Hati 2 Enam Lingkung dengan 30 guru terdiri dari 4 guru laki-laki dan 26 guru perempuan.

Keempat sekolah tersebut dipilih karena memiliki karakteristik pendidikan Islam terpadu yang menuntut guru tidak hanya menjalankan tugas akademik, tetapi juga aktif dalam pembinaan karakter, kegiatan keagamaan, dan aktivitas sosial sekolah, sehingga dinilai relevan dan representatif untuk mengkaji permasalahan penelitian yang berkaitan dengan keterlibatan kerja, efikasi diri, dan *Resiliensi* guru.

2. Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya izin penelitian dan akan dilakukan dalam 4 (empat)

meliputi pengumpulan data dan pengolahan data dan penyajian dalam bentuk tesis serta proses bimbingan berlangsung. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Januari 2026 hingga April 2026.

C. Populasi dan Sampel

Adapun berbagai sumber data yang dimanfaatkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Populasi.

   Populasi adalah sekumpulan subjek, objek, atau kejadian yang mempunyai minimal satu karakteristik yang sama (Yeni J et al., 2018). Dan pada penelitian ini populasinya adalah seluruh guru di SDIT di Kabupaten Padang Pariaman. Populasi tersebut berjumlah 164 orang guru. Untuk lebih jelasnya tentang populasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 1 Populasi Penelitian

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru	Guru Lk	Guru Pr
1	SDIT Ash Haabul Kahfi Lubuk Alung	23	7	16
2	SDIT Nur Hidayah Lubuk Alung	40	7	33
3	SDIT Cahaya Hati Pauh Kambar	71	16	55
4	SDIT Cahaya Hati 2 Enam Lingkung	30	4	26
Jumlah		164		

Sumber Data: Tata Usaha di SDIT se- Kabupaten Padang Pariaman

Pemilihan empat lokasi penelitian, yaitu SDIT Ash Haabul Kahfi Lubuk Alung, SDIT Nur Hidayah Lubuk Alung, SDIT Cahaya Hati Pauh Kambar, dan SDIT Cahaya Hati 2 Enam Lingkung didasarkan pada beberapa pertimbangan penting. Pertama, keempat sekolah tersebut merupakan lembaga pendidikan Islam terpadu yang memiliki karakteristik dan sistem pendidikan yang sesuai

dengan fokus penelitian mengenai keterlibatan kerja, efikasi diri, dan *Resiliensi* guru. Kedua, berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal, ditemukan adanya permasalahan yang relevan dengan variabel penelitian, seperti masih adanya guru yang kurang aktif dalam kegiatan sekolah, rendahnya kepercayaan diri dalam menerapkan pembelajaran inovatif, serta tekanan kerja yang memengaruhi ketahanan mental guru. Ketiga, keempat sekolah memiliki jumlah guru yang cukup beragam, sehingga dapat memberikan data yang lebih representatif dan mendukung proses analisis penelitian. Selain itu, sekolah-sekolah tersebut aktif melaksanakan kegiatan akademik dan keagamaan secara terpadu, sehingga guru dituntut memiliki keterlibatan kerja, kemampuan adaptasi, dan ketangguhan yang tinggi dalam menjalankan tugas profesionalnya. Oleh karena itu, keempat lokasi tersebut dipandang tepat dan relevan untuk dijadikan lokasi penelitian.

2. Sampel.

Sampel adalah bagian dari subjek dalam populasi yang diteliti, yang sudah mampu secara representatif dapat mewakili populasinya (Nurdin & Hartati, 2019). Mengingat adanya keterbatasan penulis, maka demi efisiennya biaya, waktu maupun tenaga namun tanpa mengurangi arti dan tujuan dari penelitian itu sendiri, maka tidak semua populasi dikenai penelitian, akan tetapi diambil sebagian dari jumlah populasi untuk dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan *Total Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Sampel diambil berdasarkan jumlah populasi yang berada di SDIT di Kabupaten Padang Pariaman yaitu sebanyak 164 orang guru mengingat populasi kecil dan penelitian mengambil semuanya di jadikan sampel.

Penggunaan teknik *Total Sampling* dalam penelitian ini didasarkan pada jumlah populasi yang relatif kecil dan masih memungkinkan untuk dijadikan seluruhnya sebagai sampel penelitian. *Total Sampling* dipilih agar data yang diperoleh lebih akurat, representatif, dan mampu menggambarkan kondisi sebenarnya dari seluruh guru SDIT di Kabupaten Padang Pariaman. Selain itu, teknik ini digunakan untuk menghindari kesalahan pengambilan sampel serta

memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh anggota populasi untuk menjadi responden penelitian. Dengan jumlah populasi sebanyak 164 orang guru, peneliti menilai bahwa seluruh populasi layak dijadikan sampel sehingga hasil penelitian dapat menggambarkan secara menyeluruh mengenai keterlibatan kerja, efikasi diri, dan *Resiliensi* guru pada SDIT di Kabupaten Padang Pariaman.

D. Alat Pengumpulan Data

Pada penelitian kuantitatif, umumnya peneliti menggunakan instrumen (alat ukur) untuk mengumpulkan data. Menyusun instrumen merupakan langkah penting dalam prosedur penelitian. Instrumen berfungsi sebagai alat bantu dalam mengumpulkan data yang diperlukan. Menyusun instrumen pada dasarnya menyusun alat evaluasi, karena mengevaluasi adalah memperoleh data tentang sesuatu yang diteliti dan hasil yang diperoleh dapat diukur dengan menggunakan standar yang telah ditetapkan oleh peneliti.

Instrumen penelitian diartikan alat untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisis dan menyajikan data-data secara sistematis serta objektif dengan tujuan memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis. Instrumen penelitian berperan penting dalam memperoleh data. Sehingga instrumen adalah alat bantu yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan dan mengukur informasi kuantitatif tentang variabel yang sedang diteliti. Sebagai alat bantu dalam pengumpulan data penelitian, mutu instrumen sangat menentukan mutu data yang dikumpulkan. Dalam menyusun instrumen penelitian ada beberapa hal yang perlu diperhatikan antara lain masalah dan variabel yang diteliti, sumber data, keterangan dalam instrumen jenis data, mudah dan praktis (Siyoto & Sodik, 2015).

1. Instrumen Angket Efikasi Diri Guru Dan *Resiliensi* Guru Serta Keterlibatan Kerja Guru.

Dalam penelitian ini menggunakan angket dengan skala likert sebagai skala pengukuran sikap yaitu Efikasi Diri Guru dan *Resiliensi* Guru serta Keterlibatan Kerja Guru. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik

oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Siyoto & Sodik, 2015).

Instrumen angket dalam penelitian ini berisi pernyataan yang merupakan penjabaran dari setiap indikator variabel Efikasi Diri Guru dan *Resiliensi* Guru serta Keterlibatan Kerja Guru. Angket ini menggunakan proporsional yang terdiri dari 30 butir pernyataan dengan menggunkan skala likert. Skala likert yang digunakan yaitu skala lima jadi setiap butir pernyataan memiliki lima alternatif jawaban yaitu selalu, sering, kadang-kadang, jarang dan tidak pernah. Setiap responden diminta untuk memilih satu jawaban dari setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda centang (√) pada kolom jawaban yang disediakan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Skala Likert

Jawaban	Skor Pernyataan
Selalu	5
Sering	4
Kadang-kadang	3
Jarang	2
Tidak Pernah	1

Tabel 3. 3 Kisi-kisi Keterlibatan Kerja Guru

Variabel	**Indikator**	**Sub Indikator**	**Deskriptor**	**Butir Positif**	**Butir Negatif**	**Jumlah**
Keterlibatan Kerja Guru	*Vigor* (Semangat)	Energi dalam bekerja	Guru melaksanakan tugas dengan penuh energi dan ketekunan	1	2, 3	3

		Ketangguhan menghadapi kesulitan	Guru tetap semangat dan tangguh saat menghadapi hambatan dalam pekerjaan	4, 5	6, 7	4
		Keikhlasan usaha	Guru memberikan usaha maksimal tanpa mengeluh dalam setiap tugas	8, 9	10	3
		Rasa senang dalam bekerja	Guru merasa bahagia dan puas saat melaksanakan pekerjaannya	11	12	2
	Dedication (Dedikasi)	Kebanggaan dalam pekerjaan	Guru merasa bangga dengan pekerjaannya dan menghargai hasil kerjanya	13	14, 15	3
		Kebermaknaan pekerjaan	Guru merasakan bahwa pekerjaan yang dilakukan memberi makna bagi diri sendiri	16, 17	18, 19	4
		Inspirasi dan antusiasme	Guru mendapatkan motivasi dan semangat dari pekerjaan yang dilaksanakan	20, 21	22, 23	4
		Tantangan dan kreativitas	Guru mampu menghadapi tantangan pekerjaan	24, 25	26	3

			dengan kreativitas			
		Kontribusi sosial	Guru merasa pekerjaannya bermanfaat bagi lingkungan sosial	27	28, 29	3
	Absorption (Penyerapan)	Fokus pada pekerjaan	Guru terfokus penuh dalam melaksanakan tugas tanpa mudah terganggu	30	31	2
		Tenggelam dalam pekerjaan	Guru merasakan waktu berjalan cepat karena sangat terlibat dalam pekerjaan	32	33	2
		Kesulitan melepaskan pekerjaan	Guru sulit meninggalkan pekerjaan karena keterlibatan yang tinggi	34	35	2
		Konsentrasi penuh	Guru menuangkan konsentrasi penuh pada setiap aktivitas pekerjaan	36	37	2
		Kegembiraan hati	Guru menikmati pekerjaannya dengan rasa senang dan bahagia	38	39, 40	3
		Keterlibatan berkelanjutan	Guru tetap termotivasi untuk melanjutkan pekerjaan meskipun tugas berat	41	42	2

			Jumlah			42

Tabel 3. 4 Kisi-kisi Efikasi Diri Guru

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Deskriptor	Butir Positif	Butir Negatif	Jumlah
Efikasi Diri Guru	Derajat Kesulitan Tugas (*Magnitude*)	Menghadapi tugas menantang	Guru berani mengambil tugas dengan tingkat kesulitan sedang hingga tinggi	1	2	2
		Menghindari tugas di luar kemampuan	Guru mampu mempertimbangkan kemampuan dalam menerima tugas	3	4,5	3
	Kekuatan Keyakinan (*Strength*)	Keyakinan terhadap kemampuan	Guru yakin mampu melaksanakan tugas dengan baik dan efektif	6	7,8	3
		Ketahanan menghadapi hambatan	Guru tetap gigih dan tidak mudah menyerah saat menghadapi kesulitan	9	10,11	3
		Upaya maksimal	Guru berusaha secara maksimal untuk mencapai tujuan yang diharapkan	12,13	14,15	4
		Pengaruh pengalaman	Guru mampu mempertahankan keyakinan meski pengalaman sebelumnya kurang mendukung	16,17	18,19	4
	Generality (Generalitas)	Keyakinan lintas situasi	Guru yakin mampu melaksanakan tugas di berbagai situasi pembelajaran	20	21	2

		Keyakinan lintas aktivitas	Guru merasa mampu menangani berbagai aktivitas pendidikan sesuai kompetensi	22,23	24,25	4
		Konsistensi perilaku	Guru mampu mempertahankan kualitas kinerja di berbagai kondisi	26,27	28,29	4
		Luas cakupan kemampuan	Guru percaya diri dalam berbagai topik, mata pelajaran, dan kegiatan pembelajaran	30,31	32,33	4
		Adaptasi terhadap konteks	Guru dapat menyesuaikan strategi mengajar dengan kebutuhan siswa	34	35	2
		Perluasan tanggung jawab	Guru merasa mampu mengambil tanggung jawab tambahan dalam kegiatan sekolah	36,37	38,39	4
		Integrasi kemampuan	Guru mengintegrasikan kemampuan pribadi untuk mendukung hasil belajar siswa	40,41	42,43	4
		Pengembangan diri	Guru yakin mampu meningkatkan kompetensi secara berkelanjutan	44	45	4
			Jumlah			45

Tabel 3. 5 Kisi-kisi *Resiliensi* Guru

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Deskriptor	Butir Positif	Butir Negatif	Jumlah

Resiliensi Guru	Regulasi Emosi	Pengendalian emosi	Guru mampu tetap tenang dan mengendalikan emosinya saat menghadapi tekanan kerja	1	2,3	3
		Fokus dan tenang	Guru mampu memfokuskan perhatian dan menenangkan diri saat menghadapi masalah	4	5,6	3
	Kontrol terhadap Impuls	Pengendalian dorongan diri	Guru mampu mengontrol keinginan atau reaksi spontan yang muncul di tempat kerja	7	8,9	3
		Pengendalian perilaku dan pikiran	Guru mampu menyesuaikan perilaku dan pikiran dalam situasi tekanan	10,11	12,13	4
	Optimisme	Pandangan positif	Guru memiliki harapan positif terhadap hasil kerja dan masa depan pendidikan siswa	14,15	16,17	4
		Produktivitas kerja tinggi	Guru tetap produktif meski menghadapi tekanan atau kesulitan	18,19	20,21	4
	Kemampuan Menganalisis Masalah	Identifikasi masalah	Guru mampu menemukan akar penyebab masalah secara tepat	22,23	24,25	4
		Penyelesaian masalah	Guru mampu merancang solusi yang tepat	26,27	28	3

			berdasarkan analisis masalah			
	Empati	Pemahaman orang lain	Guru mampu memahami perasaan dan kebutuhan siswa atau rekan kerja	29	30,31	3
		Hubungan interpersonal	Guru mampu membangun hubungan yang baik dan harmonis dengan orang lain	32,33	34	3
	Efikasi Diri	Keyakinan kemampuan	Guru yakin mampu mengatasi permasalahan yang muncul dalam proses pembelajaran	35	36	2
		Ketahanan menghadapi tantangan	Guru tetap gigih menghadapi kesulitan dan tuntutan pekerjaan	37	38,39	3
	Pencapaian	Keberanian menghadapi tantangan	Guru berani menghadapi masalah sebagai kesempatan untuk berkembang	40	41	2
		Adaptasi dan keberhasilan	Guru mampu menyesuaikan diri dan menyelesaikan masalah sehingga mencapai hasil yang baik	42	43,44	3
			Jumlah			44

2. Validitas dan Realibilitas

Penelitian ini menggunakan instrumen yang valid dan reliabel, diharapkan hasil penelitian ini menjadi valid dan reliabel, maka perlu diadakan pengujian instrumen yaitu:

a. Uji Validitas

1) Validasi Ahli

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *expert validity, yaitu* validitas yang menggunakan pendapat ahli (*expert judgement*). Dalam hal ini setelah instrumen dikonstruksi tentang aspek-aspek yang akan diukur dengan berlandaskan teori tertentu, maka selanjutnya dikonsultasikan dengan yang berkompeten atau melalui expert judgment. Konsultasi ini dilakukan dengan dosen pembimbing untuk melihat kekuatan item butir. Selain dengan dosen pembimbing, instrumen ini juga dikonsultasikan dengan pakar ahli supervisi, dan bahasa yang selanjutnya hasil konsultasi tersebut dijadikan masukan untuk menyempurnakan instrumen sehingga layak untuk mengambil data. Berikut adalah rumus Aiken v:

$$V = \frac{\sum s}{n(e-1)}$$

Keterangan:

V= indeks validitas V Aiken
s= $r - l_0$
r= angka yang diberikan oleh validator
l_0= angka penilaian terendah
n= jumlah rater
c= banyaknya kategori yang dapat dipilih rater

Uji pakar atau ahli dilakukan oleh pakar materi, media dan bahasa untuk memberikan masukan dan menilai draft instrumen awal yang telah di buat. Selain itu uji pakar dilakukan untuk memvalidasi instrumen sebelum uji coba ke lapangan.

2) Validitas Kontruk

Instrumen penelitian yang telah selesai disusun selanjutnya diuji validitasnya. Validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat valid atau kesahihan suatu instrumen. Sedangkan data yang valid adalah data yang terkumpul dalam penelitian sama dengan data yang sesungguhnya terjadi di lapangan. Sebuah butir pertanyaan dalam instrumen dapat dikatakan valid jika memiliki hubungan yang signifikan dengan konstruknya (variabel) (Hermawan, 2018).

Uji coba penelitian ini dilaksanakan di SD IT dengan melibatkan 30 orang guru sebagai responden, di mana masing-masing variabel diukur menggunakan 30 butir pernyataan. Tujuan dari uji coba ini adalah untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen sebelum digunakan dalam penelitian utama. Instrumen disusun berdasarkan indikator teoritis yang relevan dan disebarkan dalam bentuk angket skala Likert kepada seluruh responden.

Untuk mengukur validitas instrumen angket dan tes dalam penelitian ini digunakan *Pearson Product Moment* untuk menguji butir-butir pertanyaan dengan konstruknya. Pedomannya adalah nilai r hitung harus lebih besar (>) dari nilai r tabel pada taraf kepercayaan 95% dan N sebanyak sampel uji (biasanya 30 sampel).

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X^2)\{N\sum Y^2 - (\sum Y^2)\}}}$$

r_{xy} = koefisien korelasi tiap item

N = banyaknya subjek uji coba

$\sum X$ = Jumlah skor item

$\sum Y$ = jumlah skor total

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor item

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat skor total

$\sum XY$ = jumlah perkalian skor item dan skor total

Dalam menghitung nilai r hitung digunakan program Ms. Excel 2010. Validitas tiap butir instrumen di hitung dengan membandingkan

nilai r hitung dengan nilai r tabel. Untuk jumlah responden sebanyak 30 responden, dengan signifikansi 5 % maka r tabel yang diperoleh adalah 0,361. Jadi apabila nilai r hitung > r tabel (0,361) maka butir instrumen tersebut dikatakan valid sebaliknya apabila r hitung < r tabel (0,361) maka butir angket tersebut dikatakan tidak valid. Pada tabel berikut ini menunjukkan hasil dari uji validitas 3 variabel yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu Efikasi Diri Guru Dan *Resiliensi* Guru Serta Keterlibatan Kerja (*Work Engagement*) Guru.

b. Reliabilitas.

Reliabilitas adalah pengertian bahwa suatu instrumen tersebut dapat dipercaya, untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut dianggap sudah baik. Instrumen yang reliabel merupakan instrumen yang mampu menghasilkan data yang cenderung sama, meskipun waktu pengambilan data yang berbeda-beda. Reliabel berarti instrumen dapat dipercaya dan dapat diandalkan, sehingga beberapa kali pun digunakan instrumen tersebut akan menghasilkan data yang tetap atau cenderung sama (memiliki konsistensi).

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas instrumen angket yang valid digunakan rumus *Alpha Cronbach* 0,6 . Nilai Alpha Cronbach 0,6 dianggap masih reliabel dalam penelitian sosial atau pendidikan yang bersifat eksploratif. Sugiyono berpendapat bahwa konteks penelitian sosial sering melibatkan variabel yang tidak selalu menghasilkan konsistensi tinggi karena dipengaruhi oleh variasi situasional atau karakteristik responden yang heterogen. Pada uji reliabilitas instrumen angket ini menggunakan rumus *Alpha*, sebab skor butir instrumen bukan 1 dan 0. Rumus Alpha Cronbach yang digunakan sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1}\{1 - \frac{\sum \sigma_{b^2}}{\sigma_{t^2}}\}$$

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_{b^2}$ = jumlah varians butir

σ_{t^2} = varians total

E. Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Terdapat beberapa dua macam statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian, yaitu statistik deskriptif, dan statistik inferensial (Trisno & Iswantir, 2022).

1. Statistik Deskriptif.

Statistik Deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Pada statistik deskriptif akan dikemukakan cara-cara penyajian data, dengan tabel biasa maupun distribusi frekuensi; grafik garis maupun batang; diagram lingkaran; pictogram; penjelasan kelompok melalui modus, mean, median, dan variasi kelompok melalui rentang dan simpangan baku.

a. Deskripsi Data Efikasi Diri Guru dan *Resiliensi* Guru serta Keterlibatan Kerja Guru.

Kategori variabel Efikasi Diri Guru dan *Resiliensi* Guru serta Keterlibatan Kerja Guru yang digunakan terdiri dari lima kategori sesuai dengan skala likert skala lima yang digunakan dalam angket. Untuk itu pengkategorian data pengelolaan kelas dan komptensi guru juga menggunakan lima kategori yaitu Sangat Baik, Baik, Cukup Baik, Kurang Baik, dan Sangat Tidak Baik.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian berdistribus inormal. Cara menentukan uji normalitas dapat digunakan dengan dua cara yaitu dengan *non-prametik Kolmogorof Smirnov* (K-S) residual data dikatakan berdistribusi normal apabila (Sig) lebih besar 0,05 sebaliknya jika nilai (Sig) lebih kecil dari 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2013). Dengan menggunakan grafik *PP-Plot* dapat dilihat jika data menyebar disekitaran garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola histogram normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dan sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola histogram normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Hulu & Sinaga, 2019).

b. Uji Linearitas

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Data yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel prediktor (X) dengan varibel kriterium. Uji linearitas ini merupakan syarat sebelum dilakukannya uji korelasi sederhana dan korelai berganda. Dalam penganalisisan uji linearitas secara manual, dapat dilakukan dengan beberapa langkah sebagai berikut:

1) Menghitung kuadrat total (Jk_t), regresi a (Jka), regresi b (Jk_b), residu (Jk_{res}), galat/kesalahan (Jk_g), ketidakcocokan (Jk_{tc}). Berikut ini rumus yang digunakan:

$$Jk_t = \sum Y^2$$

$$Jk_a = \frac{[\sum Y]^2}{N}$$

$$Jk_b = b\left(\sum XY - \frac{\sum X \cdot \sum Y}{N}\right)$$

$$b = \frac{N \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$Jk_{res} = Jk_t - Jk_a - Jk_b$$

$$Jk_g = \left(\sum Y^2\right) - \frac{(\sum Y)^2}{n_i}$$

$$Jk_{tc} = Jk_{res} - Jk_g$$

Keterangan :

Jk_t = kuadrat total

Jk_a = regresi a

Jk_b = regresi b

Jk_{res} = residu

Jk_g = galat/kesalahan

Jkt_c = ketidakcocokan

X = distribusi nilai pemahaman operasi bilangan pecahan

Y = distribusi nilai penyelesaian soal faro'id

2) Menghitung derajat kebebasan galat (db_g) dan ketidakcocokan (db_{tc}), dengan menggunakan rumus berikut:

$$db_g = N - k$$

$$db_{tc} = k - 2$$

Keterangan:

db_g = kebebasan galat

db_{tc} = kebebasan ketidakcocokan

N = jumlah sampel

3) Menghitung jumlah rata-rata kuadrat ketidakcocokan (Rk_{tc}) dan galat (Rk_g), dengan menggunakan rumus:

$$Rk_{tc} = \frac{Jk_{tc}}{db_{tc}}$$

$$Rk_g = \frac{Jk_g}{db_g}$$

Keterangan:

Rk_{tc} = jumlah rata-rata kuadrat ketidakcocokan

Rk_g = jumlah rata-rata kuadrat galat

Jk_g = galat/kesalahan

Jk_{tc} = ketidakcocokan

db_g = kebebasan galat

db_{tc} = kebebasan ketidakcocokan

4) Menghitung rasio F, dengan menggunakan rumus:

$$F = \frac{Rk_{tc}}{Rk_g}$$

Keterangan:

F = nilai rasio

Rk_g = jumlah rata-rata kuadrat galat

Rk_{tc} = jumlah rata-rata kuadrat ketidakcocokan

Hasil dari F hitung akan dibandingkan dengan nilai F tabel dengan nilai $F_t(5\%) = 2{,}25$ dan $F_t(1\%) = 3{,}14$, dengan ketentuan jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka data linier dan sebaliknya, $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka data tidak linier.

Untuk menghitung linearitas pada penelitian ini, peneliti menggunakan bantuan program SPSS 22.0 for windows. Dengan menggunakan tabel ANOVA pada SPSS, akan dilihat signifikansi dari sig. *Deviation from linearity*, dan ketentuan uji linearitas pada SPSS adalah:

1) Jika nilai signifikansi > 0,05 maka terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel X dengan variabel Y.
2) Jika nilai signifikansi < 0,05 maka tidak terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel X dengan variabel Y

3. Analisis Data

a. Analisis Regresi Sederhana

Regresi linier sederhana menjelaskan mengenai hubungan antar dua atau lebih variabel yang biasanya dapat dinyatakan dalam suatu garis regresi, serta merupakan teknik dalam statistika parameter yang digunakan secara umum untuk menganalisis rata-rata respons dari variabel y yang berubah sehubungan dengan besarnya intervensi dari variabel x. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan berkenaan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan pengajuan hipotesis yang diajukan. Untuk menganalisis data dalam penelitian ini digunakan analisis regresi sederhana, untuk mengetahui :

Hipotesis 1 :

H_1 H_a : Terdapat Pengaruh Efikasi Diri Guru Terhadap Keterlibatan Kerja Guru di SDIT di Kabupaten Padang Pariaman.

H_o : Tidak terdapat Pengaruh Efikasi Diri Guru Terhadap Keterlibatan Kerja Guru di SDIT di Kabupaten Padang Pariaman

Pengujiannya menggunakan alat bantu program SPSS dan juga manual dengan rumus yang digunakan untuk menghitung persamaan garis regresi berganda, yaitu:

$$\mathbf{Y = a + b_1x_1 + e}$$

Keterangan

Y : variabel dependen (Keterlibatan Kerja (*Work Engagement*) Guru)

X_1 : variabel independen (Efikasi Diri Guru)

a : koefisien konstanta

b : konstanta perubahan variabel X terhadap Y

e : Eror atau tingkat kesalahan

Hipotesis 2

H_2 H_a : Terdapat Pengaruh *Resiliensi* Guru Terhadap Keterlibatan Kerja Guru di SDIT di Kabupaten Padang Pariaman

H_o : Tidak Terdapat Pengaruh *Resiliensi* Guru Terhadap Keterlibatan Kerja Guru di SDIT di Kabupaten Padang Pariaman

Pengujiannya menggunakan alat bantu program SPSS dan juga manual dengan rumus yang digunakan untuk menghitung persamaan garis regresi berganda, yaitu:

$$\mathbf{Y = a + b_2x_2 + e}$$

Keterangan

Y : variabel dependen (Keterlibatan Kerja Guru)

X_2 : variabel independen (*Resiliensi* Guru)

a : koefisien konstanta

b : konstanta perubahan variabel X terhadap Y

e : Eror atau tingkat kesalahan

b. Uji Regresi Linier Berganda

Dan untuk menganalisis data dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda, untuk mengetahui Efikasi Diri Guru. Regresi berganda bertujuan untuk mempelajari hubungan antara dua atau lebih variabel independent.

Hipotesis 3:

H_3 H_a : Terdapat Pengaruh Efikasi Diri Guru Dan *Resiliensi* Guru Terhadap Keterlibatan Kerja Guru di SDIT di Kabupaten Padang Pariaman.

H_o : Tidak terdapat Pengaruh Efikasi Diri Guru Dan *Resiliensi* Guru Terhadap Keterlibatan Kerja Guru di SDIT di Kabupaten Padang Pariaman.

Pengujiannya menggunakan alat bantu program SPSS dan juga manual dengan rumus yang digunakan untuk menghitung persamaan garis regresi berganda, yaitu:

$$\mathbf{Y= a + b_1x_1 + b_2x_2+ e}$$

Keterangan

Y : variabel dependen (Keterlibatan Kerja Guru)

X_1 : variabel independen (Efikasi Diri Guru)

X_2 : variabel independen (*Resiliensi* Guru)

a : koefisien konstanta

b : konstanta perubahan variabel X terhadap Y

e : Eror atau tingkat kesalahan

b. Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan koefisien regresi variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji ini dibantu dengan menggunakan program software SPSS. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikan Fhitung dengan ketentuan:

1) Ho diterima, Ha tolak, jika Fhitung< Ftotal atau Sig > α (tidak terdapat pengaruh yang signifikan)
2) Ho diterima, Ha tolak, jika Fhitung> Ftotal atau Sig < α (terdapat pengaruh yang signifikan).

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R2) sering pula disebut dengan koefisien determinasi majemuk. R2 digunakan untuk mengukur kebaikan-sesuai (*goodness-of-fit*) dari persamaan regresi yaitu memberikan persentase

variasi total dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh hanya satu variabel bebas (X). Koefisien determinasi (R2) pada intinya mengkur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Efikasi Diri dan *Resiliensi* Guru terhadap Keterlibatan Kerja Guru di SDIT Se-Kabupaten Padang Pariaman. Berdasarkan hasil pengolahan data dari 164 responden, diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

1. Deskripsi Data

Deskripsi Data menggambarkan hasil data yang diperoleh dalam penelitian. Bagian ini akan dipaparkan deskripsi tentang data yang diperoleh dari rekapitulasi kuesioner responden penelitian. Sampel penelitian ini adalah Guru di SDIT Se-Kabupaten Padang Pariaman sebanyak 164 responden. Kuesioner sendiri terdiri dari tiga variabel, yaitu: 1) Efikasi Diri, 2) *Resiliensi* Guru, 3) Keterlibatan Kerja guru. Deskripsi dilakukan tiap variabel dengan data yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 27. Hasil deskripsi variabel Efikasi Diri, *Resiliensi* Guru, Keterlibatan Kerja guru dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Deskripsi Variabel Keterlibatan Kerja Guru

Variabel Keterlibatan Kerja guru dalam penelitian ini terdiri dari empat indikator dan dua puluh dua pernyataan yang dapat dijabarkan, Setiap pernyataan terdapat lima jawaban alternatif sesuai dengan kondisi responden, sehingga skor/nilai maksimumnya adalah 209 dan skor/nilai minimumnya adalah 148.

Hasil analisis statistik dalam deskriptif variabel Keterlibatan Kerja guru dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Hasil Analisis Deskriptif Keterlibatan Kerja Guru

Statistics

		Keterlibatan Kerja Guru
N	Valid	164
	Missing	0
Mean		179.83
Std. Error of Mean		1.015
Median		179.00
Mode		176
Std. Deviation		13.001
Variance		169.026
Range		61
Minimum		148
Maximum		209
Sum		29492

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap variabel keterlibatan kerja guru yang melibatkan 164 responden, diperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 179,83, median sebesar 179, dan modus sebesar 176. Kedekatan nilai mean, median, dan modus menunjukkan bahwa distribusi data cenderung simetris sehingga mengindikasikan penyebaran data yang relatif normal. Apabila dibandingkan dengan interval kategorisasi skor penelitian, nilai rata-rata sebesar 179,83 berada pada rentang 174-186, sehingga tingkat keterlibatan kerja guru termasuk dalam kategori sangat tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru memiliki keterikatan yang kuat terhadap pekerjaannya, ditandai dengan semangat dalam melaksanakan tugas, dedikasi yang tinggi, serta keterlibatan aktif dalam berbagai aktivitas pembelajaran di sekolah.

Selain itu, diperoleh nilai standar deviasi sebesar 13,001 dengan varians sebesar 169,026, yang menunjukkan bahwa tingkat penyebaran data keterlibatan kerja guru tergolong sedang. Artinya, meskipun terdapat perbedaan tingkat keterlibatan kerja di antara guru, perbedaan tersebut tidak terlalu jauh dari nilai rata-rata kelompok. Rentang skor sebesar 61, dengan skor minimum 148 dan maksimum 209, menunjukkan adanya variasi tingkat keterlibatan kerja guru pada setiap responden. Namun demikian, secara keseluruhan skor keterlibatan kerja guru cenderung

terkonsentrasi di sekitar nilai rata-rata sebesar 179,83, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru memiliki keterlibatan kerja yang relatif tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya.

Hasil distribusi fekuensi variabel Keterlibatan Kerja guru dijelaskan melalui perhitungan kelas interval dan jumlah kelas. Jumlah kelas intervalnya adalah (209-148)/5 = 12,2 dibulatkan 12. Hasil distribusi fekuensi variabel Keterlibatan Kerja guru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 2 Hasil Distribusi Frekuensi Keterlibatan Kerja Guru

Interval	Frekuensi	Persentase	Keterangan
148-160	11	6,7%	Sangat Rendah
161-173	35	21,3%	Rendah
174-186	69	41,1%	Sedang
187-199	35	21,4%	Tinggi
200-212	14	8,5%	Sangat Tinggi
Jumalah	164	100%	

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi keterlibatan kerja guru, diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada interval skor 174–186 dengan frekuensi 69 orang (41,1%) yang termasuk dalam kategori sedang. Selanjutnya, sebanyak 35 orang (21,4%) berada pada kategori tinggi, dan 14 orang (8,5%) berada pada kategori sangat tinggi, sehingga total guru yang memiliki keterlibatan kerja tinggi dan sangat tinggi mencapai 29,9%. Sementara itu, terdapat 35 orang (21,3%) pada kategori rendah dan 11 orang (6,7%) pada kategori sangat rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja guru secara umum cenderung berada pada tingkat sedang, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar guru telah menunjukkan partisipasi, komitmen, dan perhatian yang cukup baik terhadap pekerjaannya, meskipun masih diperlukan upaya peningkatan agar lebih banyak guru mencapai kategori keterlibatan kerja yang tinggi dan sangat tinggi.

Penyajian data Keterlibatan Kerja guru tabel di atas, juga dapat dinyatakan dalam bentuk pie chart seperti pada gambar berikut:

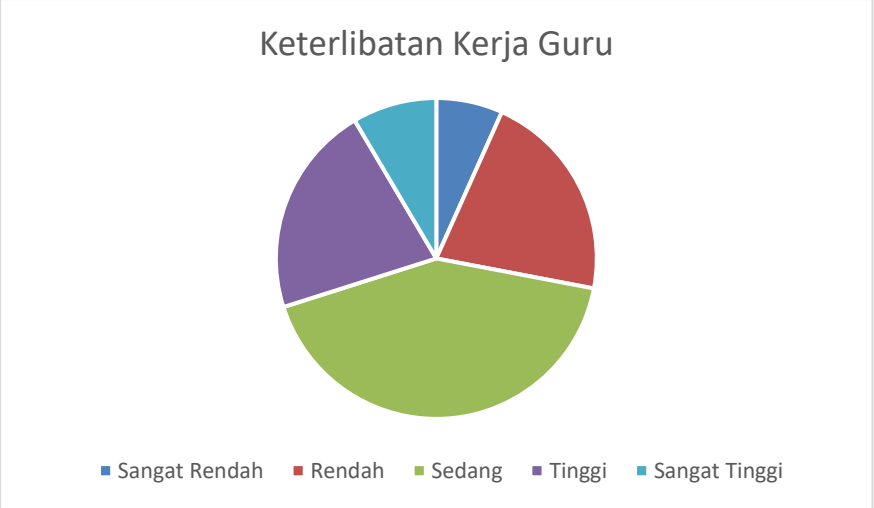


Diagram 4. 1 Persepsi Variabel Keterlibatan Kerja Guru

Berdasarkan diagram lingkaran keterlibatan kerja guru, terlihat bahwa kategori sedang memiliki proporsi terbesar, yaitu sekitar 42,1% dari seluruh responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru memiliki tingkat keterlibatan kerja yang cukup baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selanjutnya, kategori tinggi dan rendah memiliki proporsi yang hampir sama, masing-masing sebesar 21,4% dan 21,3%, yang mengindikasikan adanya kelompok guru dengan keterlibatan kerja yang baik, namun masih terdapat sejumlah guru yang keterlibatannya relatif rendah. Sementara itu, kategori sangat tinggi hanya mencapai 8,5% dan kategori sangat rendah sebesar 6,7%, sehingga kedua kelompok ini merupakan bagian terkecil dari keseluruhan responden. Secara keseluruhan, diagram tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan kerja guru cenderung terkonsentrasi pada kategori sedang, dengan kecenderungan positif karena jumlah guru yang berada pada kategori tinggi dan sangat tinggi (29,9%) lebih besar dibandingkan guru yang berada pada kategori rendah dan sangat rendah (28,0%). Dengan demikian, tingkat keterlibatan kerja guru dapat dikatakan cukup baik, meskipun masih diperlukan berbagai upaya untuk meningkatkan keterlibatan guru agar lebih banyak mencapai kategori tinggi dan sangat tinggi.

Berdasarkan data 164 responden, berikut tabel distribusi frekuensi per indikator dengan pengelompokan menjadi 5 kategori

Tabel 4. 3 Hasil Distribusi Frekuensi Indikator *Vigor*

Interval	Frekuensi	Persentase	Keterangan
34–39	3	1,8%	Sangat Rendah
40–45	15	9,1%	Rendah
46–51	48	29,3%	Sedang
52–57	58	35,4%	Tinggi
58–63	40	24,4%	Sangat Tinggi
Jumlah	164	100%	

Berdasarkan tabel di atas, sebagian besar guru berada pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 58 orang (35,4%), diikuti kategori sedang sebanyak 48 orang (29,3%), dan sangat tinggi sebanyak 40 orang (24,4%). Hanya 3 orang (1,8%) yang berada pada kategori sangat rendah. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru memiliki semangat, energi, dan ketahanan kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Tabel 4. 4 Hasil Distribusi Frekuensi Indikator *Dedication*

Interval	Frekuensi	Persentase	Keterangan
59–63	8	4,9%	Sangat Rendah
64–68	25	15,2%	Rendah
69–73	57	34,8%	Sedang
74–78	56	34,1%	Tinggi
79–83	18	11,0%	Sangat Tinggi
Jumlah	164	100%	

Sebagian besar guru berada pada kategori sedang sebanyak 57 orang (34,8%), diikuti kategori tinggi sebanyak 56 orang (34,1%). Guru yang memiliki dedikasi sangat tinggi berjumlah 18 orang (11,0%), sedangkan kategori sangat rendah hanya 8 orang (4,9%). Hasil ini menunjukkan bahwa guru telah memiliki komitmen, kebanggaan, dan antusiasme yang baik terhadap profesinya.

Tabel 4. 5 Hasil Distribusi Frekuensi Indikator *Absorption*

Interval	Frekuensi	Persentase	Keterangan
35–41	6	3,7%	Sangat Rendah
42–48	23	14,0%	Rendah

49–55	57	34,8%	Sedang
56–62	49	29,9%	Tinggi
63–69	29	17,7%	Sangat Tinggi
Jumlah	164	100%	

Berdasarkan tabel di atas, sebagian besar guru berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 57 orang (34,8%), diikuti kategori tinggi sebanyak 49 orang (29,9%), dan sangat tinggi sebanyak 29 orang (17,7%). Sementara itu, kategori sangat rendah hanya 6 orang (3,7%). Temuan ini menunjukkan bahwa guru umumnya mampu berkonsentrasi dan terlibat dalam pekerjaannya, meskipun aspek penghayatan terhadap pekerjaan masih lebih rendah dibandingkan indikator *vigor*.

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi dan nilai rata-rata yang telah diperoleh, dapat disimpulkan bahwa indikator *vigor* merupakan indikator yang paling dominan dalam membentuk keterlibatan kerja guru di SDIT se-Kabupaten Padang Pariaman. Hal ini ditunjukkan oleh tingginya proporsi responden yang berada pada kategori tinggi dan sangat tinggi, yaitu mencapai 59,8%, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar guru memiliki semangat, energi, dan daya tahan yang kuat dalam melaksanakan tugas-tugas profesionalnya. Selanjutnya, indikator *dedication* menempati urutan kedua dengan persentase responden pada kategori tinggi dan sangat tinggi sebesar 45,1%, yang menunjukkan bahwa guru memiliki komitmen, antusiasme, rasa bangga, serta keterikatan yang baik terhadap profesinya. Sementara itu, indikator *absorption* merupakan indikator yang relatif paling rendah dibandingkan kedua indikator lainnya, meskipun mayoritas responden masih berada pada kategori sedang hingga tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa kemampuan guru untuk larut sepenuhnya dalam pekerjaan masih perlu ditingkatkan. Secara keseluruhan, temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa keterlibatan kerja guru lebih banyak tercermin melalui tingginya semangat, energi, dan ketangguhan dalam bekerja (*vigor*) dibandingkan dengan aspek penghayatan atau keterlarutan secara penuh dalam pekerjaan (*absorption*).

Berdasarkan hasil analisis per indikator, dapat disimpulkan bahwa *vigor* merupakan indikator yang paling memengaruhi keterlibatan kerja guru dalam meningkatkan variabel terikat. Hal ini menunjukkan bahwa semangat, energi, dan daya tahan guru dalam melaksanakan tugas profesional menjadi aspek yang memberikan kontribusi paling besar terhadap keterlibatan kerja guru. Sebaliknya, *absorption* merupakan indikator yang paling rendah, sehingga aspek keterlarutan, konsentrasi, dan penghayatan penuh terhadap pekerjaan masih perlu ditingkatkan agar kontribusi keterlibatan kerja terhadap variabel terikat menjadi lebih optimal.

b. Deskripsi Variabel Efikasi Diri

Variabel Efikasi Diri dalam penelitian ini terdiri dari tiga indikator dan dua puluh dua pernyataan yang dapat dijabarkan, Setiap pernyataan terdapat lima jawaban alternatif sesuai dengan kondisi responden, sehingga skor/nilai maksimumnya adalah 223 dan skor/nilai minimumnya adalah 154.

Hasil analisis statistik dalam deskriptif variabel Efikasi Diri dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Hasil Analisis Deskriptif Efikasi Diri

Statistics

Efikasi Diri

N	Valid	164
	Missing	0
Mean		192.07
Std. Error of Mean		1.010
Median		193.00
Mode		195
Std. Deviation		12.932
Variance		167.234
Range		69
Minimum		154
Maximum		223
Sum		31500

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap variabel Efikasi Diri yang melibatkan 164 responden, diperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 192,07, median sebesar 193, dan modus sebesar 195. Kedekatan nilai mean, median, dan modus menunjukkan bahwa distribusi data efikasi diri cenderung normal dan tidak mengalami penyimpangan yang berarti. Nilai rata-rata yang relatif tinggi mengindikasikan bahwa secara umum guru memiliki tingkat efikasi diri yang baik, yang tercermin dari keyakinan mereka terhadap kemampuan dalam melaksanakan tugas, mengatasi berbagai tantangan pekerjaan, serta mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Tingginya efikasi diri ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru memiliki kepercayaan diri yang cukup kuat dalam menjalankan peran dan tanggung jawab profesionalnya.

Selain itu, nilai standar deviasi sebesar 12,932 dan varians sebesar 167,234 menunjukkan bahwa tingkat penyebaran skor efikasi diri berada pada kategori sedang, sehingga perbedaan tingkat efikasi diri antarresponden tidak terlalu jauh dari nilai rata-ratanya. Rentang skor sebesar 69, dengan skor minimum 154 dan maksimum 223, menunjukkan adanya variasi efikasi diri di kalangan guru, meskipun secara umum skor responden terkonsentrasi di sekitar nilai rata-rata. Dengan jumlah skor keseluruhan sebesar 31.500, dapat disimpulkan bahwa mayoritas guru memiliki keyakinan yang cukup tinggi terhadap kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas pendidikan, mengelola proses pembelajaran, serta menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan secara efektif.

Hasil distribusi fekuensi variabel Efikasi Diri dijelaskan melalui perhitungan kelas interval dan jumlah kelas. Jumlah kelas intervalnya adalah (223-154)/5 = 13,8 dibulatkan 14. Hasil distribusi fekuensi variabel Efikasi Diri dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 7 Hasil Distribusi Frekuensi Efikasi Diri

Interval	Frekuensi	Persentase	Keterangan
154-168	7	4,3%	Sangat Rendah
169-183	36	21,9%	Rendah
184-196	59	36%	Sedang

197-211	54	32,9%	Tinggi
212-226	8	4,9%	Sangat Tinggi
Jumlah	164	100%	

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi variabel efikasi diri, diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada interval skor 184–196 dengan frekuensi 59 orang (36%) yang termasuk dalam kategori sedang. Selanjutnya, sebanyak 54 orang (32,9%) berada pada kategori tinggi, dan 8 orang (4,9%) berada pada kategori sangat tinggi, sehingga total responden yang memiliki efikasi diri tinggi dan sangat tinggi mencapai 37,8%. Sementara itu, terdapat 36 orang (21,9%) yang berada pada kategori rendah dan 7 orang (4,3%) pada kategori sangat rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa efikasi diri guru secara umum berada pada kategori sedang cenderung tinggi, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar guru memiliki keyakinan yang cukup baik terhadap kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas, menyelesaikan permasalahan pekerjaan, dan mencapai tujuan pembelajaran. Dominannya kategori sedang dan tingginya proporsi guru pada kategori tinggi menunjukkan bahwa tingkat kepercayaan diri profesional guru sudah cukup baik, meskipun masih diperlukan upaya penguatan agar lebih banyak guru mencapai kategori efikasi diri yang tinggi dan sangat tinggi.

Penyajian data Efikasi Diri tabel di atas, dapat dinyatakan dalam bentuk pie chart seperti pada gambar berikut:

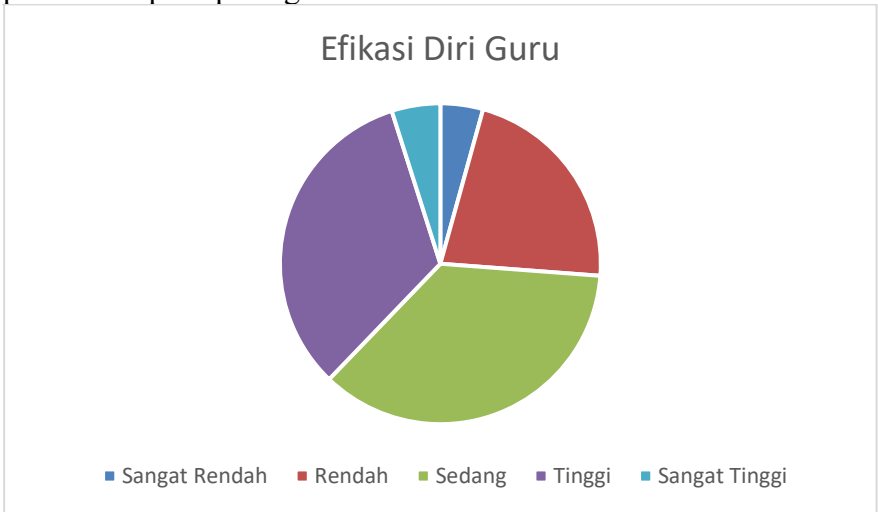


Diagram 4. 2 Persepsi Variabel Efikasi Diri

Berdasarkan Diagram 4.2 Persepsi Variabel Efikasi Diri, terlihat bahwa proporsi terbesar berada pada kategori sedang sebesar 36%, diikuti kategori tinggi sebesar 32,9%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru memiliki tingkat efikasi diri yang cukup baik, ditandai dengan keyakinan terhadap kemampuan diri dalam melaksanakan tugas, mengatasi hambatan pekerjaan, dan mencapai tujuan pembelajaran. Selain itu, terdapat 21,9% guru yang berada pada kategori rendah, sedangkan kategori sangat tinggi dan sangat rendah masing-masing hanya sebesar 4,9% dan 4,3%. Distribusi tersebut memperlihatkan bahwa persepsi efikasi diri guru cenderung terkonsentrasi pada kategori sedang hingga tinggi, sehingga secara umum guru memiliki tingkat kepercayaan diri yang positif dalam menjalankan tugas profesionalnya. Jika digabungkan, kategori tinggi dan sangat tinggi mencapai 37,8%, lebih besar dibandingkan kategori rendah dan sangat rendah yang berjumlah 26,2%, sehingga dapat disimpulkan bahwa efikasi diri guru berada pada kondisi yang cukup baik dan mendukung pelaksanaan tugas pendidikan secara efektif.

Berdasarkan data Efikasi Diri Guru dengan jumlah responden 164 guru dan pembagian indicator. Berikut tabel deskripsi distribusi frekuensi per indikator.

Tabel 4. 8 Hasil Distribusi Frekuensi Indikator Level (Tingkat Kesulitan)

Interval	Frekuensi	Persentase	Keterangan
5–8	9	5,5%	Sangat Rendah
9–12	32	19,5%	Rendah
13–16	71	43,3%	Sedang
17–20	38	23,2%	Tinggi
21–25	14	8,5%	Sangat Tinggi
Jumlah	164	100%	—

Mayoritas guru berada pada kategori sedang (43,3%), menunjukkan bahwa guru cukup yakin menghadapi tugas dengan tingkat kesulitan yang beragam.

Tabel 4. 9 Hasil Distribusi Frekuensi Indikator *Strength* (Kekuatan Keyakinan)

Interval	Frekuensi	Persentase	Keterangan
14–25	11	6,7%	Sangat Rendah
26–37	34	20,7%	Rendah
38–49	70	42,7%	Sedang
50–61	35	21,3%	Tinggi
62–70	14	8,6%	Sangat Tinggi
Jumlah	164	100%	—

Sebagian besar guru berada pada kategori sedang (42,7%), yang berarti kekuatan keyakinan guru terhadap kemampuan dirinya tergolong cukup baik.

Tabel 4. 10 Hasil Distribusi Frekuensi Indikator *Generality* (Generalisasi)

Interval	Frekuensi	Persentase	Keterangan
26–46	10	6,1%	Sangat Rendah
47–67	33	20,1%	Rendah
68–88	72	43,9%	Sedang
89–109	35	21,3%	Tinggi
110–130	14	8,6%	Sangat Tinggi
Jumlah	164	100%	—

Mayoritas guru berada pada kategori sedang (43,9%), menunjukkan bahwa keyakinan diri guru dapat diterapkan pada berbagai situasi dan tugas pekerjaan.

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi, indikator Level (tingkat kesulitan) merupakan indikator yang paling dominan, ditandai dengan proporsi responden pada kategori tinggi dan sangat tinggi mencapai 31,7%, lebih tinggi dibandingkan indikator *Generality* dan *Strength* yang masing-masing sebesar 29,9%. Temuan ini menunjukkan bahwa guru memiliki keyakinan yang relatif lebih kuat dalam menghadapi tugas-tugas dengan tingkat kesulitan yang beragam dibandingkan aspek efikasi diri lainnya.

Berdasarkan hasil analisis per indikator, dapat disimpulkan bahwa *Level* (tingkat kesulitan) merupakan indikator yang paling memengaruhi

efikasi diri guru. Hal ini menunjukkan bahwa keyakinan guru dalam menghadapi dan menyelesaikan tugas dengan tingkat kesulitan yang beragam menjadi aspek yang paling menonjol dalam membentuk efikasi diri. Sementara itu, indikator *Strength* (kekuatan keyakinan) dan Generality (*generalisasi*) menunjukkan kecenderungan yang relatif lebih rendah dibandingkan indikator Level, sehingga penguatan terhadap konsistensi keyakinan diri dan kemampuan menerapkan keyakinan tersebut pada berbagai situasi kerja masih perlu ditingkatkan. Temuan ini mengindikasikan bahwa efikasi diri guru lebih banyak tercermin dari kemampuan mereka menghadapi tingkat kesulitan tugas dibandingkan aspek kekuatan keyakinan maupun generalisasi pengalaman dalam berbagai konteks pekerjaan.

c. Deskripsi Variabel *Resiliensi* Guru

Variabel *Resiliensi* Guru dalam penelitian ini terdiri dari empat indikator dan dua puluh enam pernyataan yang dapat dijabarkan, Setiap pernyataan terdapat lima jawaban alternatif sesuai dengan kondisi responden, sehingga skor/nilai maksimumnya adalah 214 dan skor/nilai minimumnya adalah 96.

Hasil analisis statistik dalam deskriptif variabel *Resiliensi* Guru dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4. 11 Hasil Analisis Deskriptif *Resiliensi* Guru

Statistics

Resiliensi Guru

N	Valid	164
	Missing	0
Mean		187.68
Std. Error of Mean		1.250
Median		189.00
Mode		195
Std. Deviation		16.001
Variance		256.046
Range		118
Minimum		96
Maximum		214
Sum		30780

Lampiran 7 halaman 178

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap variabel *Resiliensi* Guru yang melibatkan 164 responden, diperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 187,68, median sebesar 189, dan modus sebesar 195. Kedekatan nilai mean, median, dan modus menunjukkan bahwa distribusi data *resiliensi* guru cenderung normal dan tidak mengalami penyimpangan yang berarti. Nilai rata-rata yang relatif tinggi mengindikasikan bahwa secara umum guru memiliki tingkat *resiliensi* yang baik, yang tercermin dari kemampuan mereka untuk bertahan, beradaptasi, dan bangkit kembali dalam menghadapi berbagai tantangan, tekanan, maupun perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru memiliki ketahanan psikologis yang cukup kuat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab profesionalnya.

Selain itu, nilai standar deviasi sebesar 16,001 dan varians sebesar 256,046 menunjukkan bahwa tingkat penyebaran data *resiliensi* guru tergolong sedang. Meskipun terdapat perbedaan tingkat *resiliensi* antarresponden, perbedaan tersebut masih berada dalam batas yang wajar. Rentang skor sebesar 118, dengan skor minimum 96 dan maksimum 214, menunjukkan adanya variasi kemampuan *resiliensi* di antara guru yang cukup beragam. Namun demikian, skor responden secara umum tetap terkonsentrasi di sekitar nilai rata-rata sebesar 187,68. Dengan jumlah skor keseluruhan sebesar 30.780, dapat disimpulkan bahwa mayoritas guru memiliki kemampuan yang cukup baik dalam mengelola tekanan kerja, menghadapi kesulitan, serta mempertahankan kinerja dan komitmen profesionalnya dalam berbagai situasi yang menantang.

Hasil distribusi fekuensi variabel *Resiliensi* Guru dijelaskan melalui perhitungan kelas interval dan jumlah kelas. Jumlah kelas intervalnya adalah (214-96)/5 = 23,6 dibulatkan 24. Hasil distribusi fekuensi variabel *Resiliensi* Guru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 12 Hasil Distribusi Frekuensi *Resiliensi* Guru

Interval	Frekuensi	Persentase	Keterangan
96-120	1	0,6%	Sangat Rendah

121-145	0	0%	Rendah
146-170	19	11,6%	Sedang
171-195	93	56,7%	Tinggi
196-220	51	31,1%	Sangat Tinggi
Jumlah	164	100%	

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi variabel *resiliensi* guru, diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada interval skor 171–195 dengan frekuensi 93 orang (56,7%) yang termasuk dalam kategori tinggi. Selanjutnya, sebanyak 51 orang (31,1%) berada pada kategori sangat tinggi, sehingga jika digabungkan terdapat 144 orang (87,8%) yang memiliki tingkat *resiliensi* pada kategori tinggi dan sangat tinggi. Sementara itu, hanya 19 orang (11,6%) yang berada pada kategori sedang, 1 orang (0,6%) pada kategori sangat rendah, dan tidak terdapat responden yang berada pada kategori rendah (0%). Temuan ini menunjukkan bahwa *resiliensi* guru berada pada kategori tinggi, yang mengindikasikan bahwa mayoritas guru memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menghadapi tekanan, mengatasi berbagai tantangan pekerjaan, beradaptasi terhadap perubahan, serta bangkit kembali setelah mengalami kesulitan. Dominannya kategori tinggi dan sangat tinggi menunjukkan bahwa guru memiliki ketahanan psikologis yang kuat dalam menjalankan tugas profesionalnya, sehingga mampu mempertahankan kinerja dan komitmen kerja meskipun dihadapkan pada berbagai tuntutan dan dinamika dalam lingkungan pendidikan.

Penyajian data *Resiliensi* Guru kerja guru tabel di atas, juga dapat dinyatakan dalam bentuk pie chart seperti pada gambar berikut:

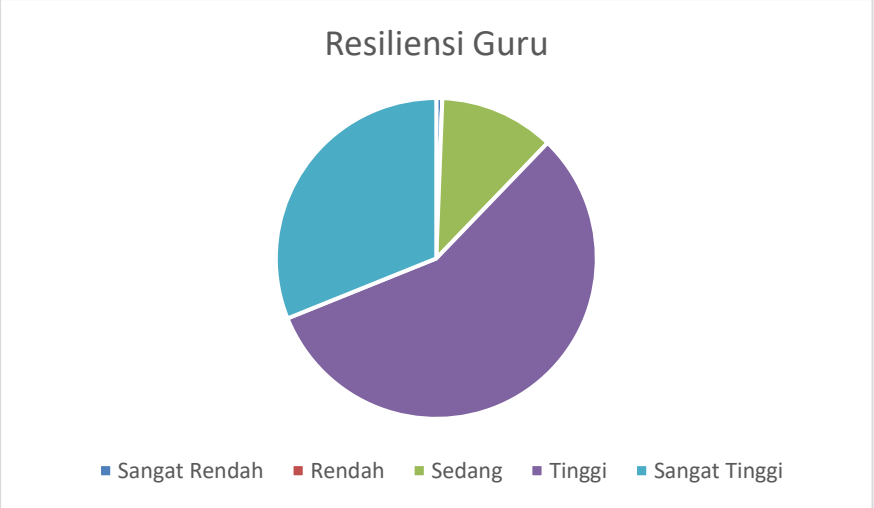


Diagram 4. 3 Persepsi Variabel *Resiliensi* Guru

Berdasarkan Diagram 4.3 Persepsi Variabel *Resiliensi* Guru, terlihat bahwa sebagian besar guru berada pada kategori tinggi dengan persentase 56,7%, yang ditunjukkan oleh bagian diagram terbesar. Selanjutnya, kategori sangat tinggi menempati urutan kedua dengan persentase 31,1%, sedangkan kategori sedang hanya sebesar 11,6%. Adapun kategori sangat rendah hanya 0,6%, dan tidak terdapat guru yang berada pada kategori rendah (0%). Distribusi tersebut menunjukkan bahwa tingkat *resiliensi* guru secara umum berada pada kategori tinggi hingga sangat tinggi, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar guru memiliki kemampuan yang baik dalam menghadapi tekanan pekerjaan, beradaptasi terhadap perubahan, mengatasi berbagai tantangan, serta mempertahankan semangat dan komitmen dalam menjalankan tugas profesionalnya. Dominannya kategori tinggi dan sangat tinggi yang mencapai 87,8% menunjukkan bahwa guru memiliki ketahanan psikologis yang kuat, sehingga mampu tetap produktif dan efektif dalam melaksanakan tugas pendidikan meskipun menghadapi berbagai tuntutan dan permasalahan di lingkungan kerja.

Tabel 4. 13 Distribusi Frekuensi Regulasi Emosi

Interval	Frekuensi	Persentase	Keterangan
6–10	0	0,0%	Sangat Rendah
11–15	0	0,0%	Rendah
16–20	6	3,7%	Sedang
21–25	45	27,4%	Tinggi
26–30	113	68,9%	Sangat Tinggi
Jumlah	164	100%	

Berdasarkan Tabel 4.2, sebagian besar guru memiliki tingkat regulasi emosi pada kategori sangat tinggi sebanyak 113 orang (68,9%), diikuti kategori tinggi sebanyak 45 orang (27,4%), dan kategori sedang sebanyak 6 orang (3,7%). Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas guru memiliki kemampuan yang sangat baik dalam mengendalikan emosi ketika menghadapi berbagai tekanan dan situasi di lingkungan sekolah. Kemampuan tersebut mendukung guru dalam menjaga profesionalisme serta menciptakan proses pembelajaran yang kondusif.

Tabel 4. 14 Distribusi Frekuensi Kontrol terhadap Impuls

Interval	Frekuensi	Persentase	Keterangan
7–12	0	0,0%	Sangat Rendah
13–18	0	0,0%	Rendah
19–24	7	4,3%	Sedang
25–30	56	34,1%	Tinggi
31–35	101	61,6%	Sangat Tinggi
Jumlah	164	100%	

Sebagian besar guru berada pada kategori sangat tinggi (61,6%) dan tinggi (34,1%) dalam kontrol terhadap impuls. Hal ini menunjukkan bahwa guru mampu mengendalikan dorongan emosional sebelum bertindak. Kemampuan tersebut membantu terciptanya interaksi yang positif dengan peserta didik dan rekan kerja.

Tabel 4. 15 Distribusi Frekuensi Optimisme

Interval	Frekuensi	Persentase	Keterangan
8–14	0	0,0%	Sangat Rendah
15–21	1	0,6%	Rendah
22–28	8	4,9%	Sedang
29–35	100	61,0%	Tinggi

36–40	55	33,5%	Sangat Tinggi
Jumlah	164	100%	

Mayoritas guru berada pada kategori tinggi (61,0%) dan sangat tinggi (33,5%) dalam optimisme. Guru memiliki pandangan positif terhadap tantangan pekerjaan yang dihadapi. Sikap optimis ini mendukung keberhasilan guru dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Tabel 4. 16 Distribusi Frekuensi Kemampuan Menganalisis Masalah

Interval	Frekuensi	Persentase	Keterangan
7–12	0	0,0%	Sangat Rendah
13–18	0	0,0%	Rendah
19–24	11	6,7%	Sedang
25–30	80	49,1%	Tinggi
31–35	72	44,2%	Sangat Tinggi
Jumlah	163	100%	

Sebagian besar guru berada pada kategori tinggi (49,1%) dan sangat tinggi (44,2%) dalam kemampuan menganalisis masalah. Guru mampu mengidentifikasi penyebab masalah secara tepat. Selain itu, guru dapat menentukan alternatif penyelesaian yang sesuai dalam pelaksanaan tugas pendidikan.

Tabel 4. 17 Distribusi Frekuensi Empati

Interval	Frekuensi	Persentase	Keterangan
6–10	0	0,0%	Sangat Rendah
11–15	1	0,6%	Rendah
16–20	16	9,8%	Sedang
21–25	67	41,1%	Tinggi
26–30	79	48,5%	Sangat Tinggi
Jumlah	163	100%	

Mayoritas guru berada pada kategori sangat tinggi (48,5%) dan tinggi (41,1%) dalam empati. Guru memiliki kepedulian yang baik terhadap kondisi peserta didik dan rekan sejawat. Tingginya empati mendukung terciptanya hubungan interpersonal yang harmonis di sekolah.

Tabel 4. 18 Distribusi Frekuensi Efikasi Diri

Interval	Frekuensi	Persentase	Keterangan
5–9	1	0,6%	Sangat Rendah

10–13	0	0,0%	Rendah
14–17	20	12,2%	Sedang
18–21	72	43,9%	Tinggi
22–25	70	42,7%	Sangat Tinggi
Jumlah	164	100%	

Sebagian besar guru berada pada kategori tinggi (43,9%) dan sangat tinggi (42,7%) dalam efikasi diri. Guru memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuan dirinya. Keyakinan tersebut membantu guru dalam mengatasi kesulitan dan mencapai tujuan pembelajaran.

Tabel 4. 19 Distribusi Frekuensi Pencapaian

Interval	Frekuensi	Persentase	Keterangan
5–9	0	0,0%	Sangat Rendah
10–13	0	0,0%	Rendah
14–17	19	11,6%	Sedang
18–21	91	55,5%	Tinggi
22–25	54	32,9%	Sangat Tinggi
Jumlah	164	100%	

Mayoritas guru berada pada kategori tinggi (55,5%) dan sangat tinggi (32,9%) dalam pencapaian. Guru memiliki motivasi yang baik untuk meraih keberhasilan dalam pekerjaan. Hal ini terlihat dari upaya guru untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran dan kompetensi profesionalnya.

Berdasarkan hasil analisis per indikator, dapat disimpulkan bahwa regulasi emosi merupakan indikator yang paling dominan dalam membentuk resiliensi guru di SDIT se-Kabupaten Padang Pariaman. Hal ini ditunjukkan oleh 68,9% guru yang berada pada kategori sangat tinggi dan 27,4% pada kategori tinggi, sehingga secara keseluruhan 96,3% guru memiliki kemampuan regulasi emosi pada kategori tinggi dan sangat tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan guru dalam mengendalikan emosi, menjaga kestabilan perasaan, serta tetap tenang ketika menghadapi berbagai tekanan dan tantangan pekerjaan merupakan aspek resiliensi yang paling menonjol dibandingkan indikator lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian, regulasi emosi juga merupakan indikator yang paling memengaruhi hubungan resiliensi guru terhadap variabel terikat. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan guru dalam mengelola dan mengendalikan emosi menjadi aspek yang paling berkontribusi dalam meningkatkan peran resiliensi terhadap variabel terikat. Sebaliknya, indikator kemampuan menganalisis masalah merupakan indikator yang relatif paling rendah dibandingkan indikator resiliensi lainnya, sehingga kemampuan guru dalam mengidentifikasi penyebab masalah serta menentukan solusi yang tepat masih perlu terus ditingkatkan agar kontribusi resiliensi terhadap variabel terikat menjadi lebih optimal.

2. Uji Analisis Prasyarat

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Apabila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan uji statistik non parametrik Kolmogorof-Smirnov (K-S). Data yang memenuhi uji normalitas adalah data yang memiliki nilai probabilitas Kolmogorof- Smirnov lebih besar dari pada uji penelitian (Sig. > 0,05).

Uji One Sample Kolmogorov Smirnov (K-S) digunakan untuk mengetahui apakah distribusi residual berdistribusi secara normal atau tidak. Adapun dasar pengambilan keputusan atau kriteria pengujiannya adalah jika nilai Asymp Sig. (2-tailed) > level of significance 5% atau 0,05, maka nilai residual berdistribusi secara normal, sebaliknya jika nilai Asymp Sig. (2-tailed) < level of significance 5% atau 0,05, maka nilai residual tidak berdistribusi secara normal. Uraian berikut akan membahas mengenai uji prasyarat pada regresi linier berganda yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan uji statistik non parametrik Kolmogorof-Smirnov. Data yang memenuhi uji normalitas adalah data yang memiliki nilai probabilitas Kolmogorof Smirnov lebih besar dari pada uji penelitian (Sig. > 0,05)

Tabel 4. 20 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			164
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		9.89002995
Most Extreme Differences	Absolute		.055
	Positive		.055
	Negative		-.044
Test Statistic			.055
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		.272
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.261
		Upper Bound	.284

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 dan nilai Monte Carlo Sig. sebesar 0,272. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf signifikansi yang digunakan ($\alpha = 0,05$), sehingga H_0 diterima dan Ha ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Oleh karena itu, asumsi normalitas dalam analisis regresi telah terpenuhi, sehingga data layak digunakan untuk pengujian hipotesis dan analisis statistik parametrik selanjutnya.

b. Uji Linieritas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel (X) dengan variabel terikat mempunyai hubungan linear atau secara signifikan. Uji ini

digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Uji linearitas menggunakan bantuan SPSS 22 dengan menggunakan *Test For linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Hasil uji liniearitas dilihat pada baris *Deviation From Linearity*, jika nilai signifikan kurang dari 0,05 maka hubungan tidak linear. Sedangkan jika nilai signifikan lebih dari atau sama dengan 0,05 maka hubungannya bersifat linier.

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan yang linear. Dasar keputusan hasil uji linearitas adalah sebagai berikut:

1) Jika nilai *Sig. deviation from linearity* > 0,05, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dan variabel terikat
2) Jika *Sig. deviation from linearity* < 0,05, maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dan variabel terikat.

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 22 diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi *deviation from linearity* adalah 0,134 dan 0,254. Pada taraf signifikansi 95% atau α = 0,05, hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi *deviation from linearity* (0,134 > 0,05) dan nilai signifikansi *deviation from linearity* (0,254 > 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa data berpola linear. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 21 Uji Linieritas X1-Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Keterlibatan Kerja Guru * Efikasi Diri Guru	Between Groups	(Combined)	15869.872	51	311.174	2.984	.000
		Linearity	9137.237	1	9137.237	87.607	.000
		Deviation from Linearity	6732.635	50	134.653	1.291	.134
	Within Groups		11681.348	112	104.298		
	Total		27551.220	163			

Berdasarkan hasil uji linearitas antara Efikasi Diri Guru dan Keterlibatan Kerja Guru pada Tabel 4.8, diperoleh nilai signifikansi pada

Linearity sebesar 0,000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara efikasi diri guru dan keterlibatan kerja guru. Selain itu, nilai signifikansi pada Deviation from Linearity sebesar 0,134, yang lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan hubungan yang signifikan dari bentuk linear. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara efikasi diri guru dan keterlibatan kerja guru bersifat linear, sehingga asumsi linearitas telah terpenuhi dan kedua variabel layak dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis regresi.

Tabel 4. 22 Uji Linieritas X2-Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Keterlibatan Kerja Guru * *Resiliensi* Guru	Between Groups	(Combined)	16913.586	55	307.520	3.122	.000
		Linearity	10738.434	1	10738.434	109.023	.000
		Deviation from Linearity	6175.152	54	114.355	1.161	.254
	Within Groups		10637.633	108	98.497		
	Total		27551.220	163			

Berdasarkan hasil uji linearitas antara *Resiliensi* Guru dan Keterlibatan Kerja Guru pada Tabel 4.9, diperoleh nilai signifikansi pada Linearity sebesar 0,000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara *resiliensi* guru dan keterlibatan kerja guru. Selanjutnya, nilai signifikansi pada Deviation from Linearity sebesar 0,254, yang lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari hubungan linear tersebut. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara *resiliensi* guru dan keterlibatan kerja guru bersifat linear. Dengan terpenuhinya asumsi linearitas ini, variabel *resiliensi* guru dapat digunakan dalam analisis regresi untuk menguji pengaruhnya terhadap keterlibatan kerja guru.

3. Uji Hipotesis

a. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Model regresi ini dikembangkan untuk dapat menguji hipotesis-hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian.

1) Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Keterlibatan Kerja Guru di SDIT Se-Kabupaten Padang Pariaman.

Hipotesis pertama yang akan diuji dalam penelitian ini adalah pengaruh Efikasi Diri terhadap Keterlibatan Kerja Guru di SDIT Se-Kabupaten Padang Pariaman.

Nilai koefisien korelasi antara variabel Efikasi Diri terhadap Keterlibatan Kerja guru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 23 Koefisien Korelasi Efikasi Diri Terhadap Keterlibatan Kerja Guru

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	68.626	12.431		5.521	.000
	Efikasi Diri Guru	.579	.065	.576	8.966	.000

a. Dependent Variable: Keterlibatan Kerja Guru

Berdasarkan tabel di atas, terlihat hasil uji regresi Efikasi Diri Guru (X_1) terhadap Keterlibatan Kerja Guru menunjukkan nilai konstanta sebesar 68,626 dengan koefisien regresi sebesar 0,579 dan nilai signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, persamaan regresi linier sederhananya dapat ditulis $\hat{Y} = 68{,}626 + 0{,}579X_1$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara Efikasi Diri Guru (X_1) dan Keterlibatan Kerja Guru bersifat linier, karena nilai koefisien regresi (β_1) tidak sama dengan nol. Nilai β_1 sebesar 0,579 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam

variabel efikasi diri guru akan diikuti oleh peningkatan keterlibatan kerja guru sebesar 0,579 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Karena tanda β_1 bernilai positif, maka hubungan antara kedua variabel bersifat positif, artinya semakin tinggi efikasi diri guru maka semakin tinggi pula tingkat keterlibatan kerja guru.

Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang berarti secara statistik terdapat pengaruh yang signifikan antara efikasi diri guru terhadap keterlibatan kerja guru. Nilai t-hitung sebesar 8,966 juga menunjukkan bahwa pengaruh tersebut sangat kuat dan signifikan. Dengan demikian, efikasi diri guru merupakan salah satu faktor yang berkontribusi dalam meningkatkan keterlibatan kerja guru.

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen, yaitu Efikasi Diri Guru, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Keterlibatan Kerja Guru. Untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh efikasi diri guru terhadap keterlibatan kerja guru di SDIT se-Kabupaten Padang Pariaman secara parsial, digunakan kriteria bahwa apabila nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa efikasi diri guru merupakan penjelas yang signifikan terhadap keterlibatan kerja guru.

Pengambilan keputusan melalui Uji t Parsial juga dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dan t-tabel. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t-hitung sebesar 8,966, sedangkan nilai t-tabel untuk jumlah sampel 164 responden, taraf signifikansi 5%, dan derajat kebebasan df = n – 2 = 162 adalah sekitar 1,975. Karena t-hitung > t-tabel (8,966 > 1,975), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Efikasi Diri Guru secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Kerja Guru di SDIT se-Kabupaten Padang Pariaman.

Selanjutnya untuk mengetahui hipotesis 1 diterima atau ditolak, maka dapat dilihat pada hasil uji ANOVA sebagaimana tabel di bawah ini.

Tabel 4. 24 Hasil Uji Anova Efikasi Diri Terhadap Keterlibatan Kerja Guru

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9137.237	1	9137.237	80.386	.000[b]
	Residual	18413.982	162	113.667		
	Total	27551.220	163			

a. Dependent Variable: Keterlibatan Kerja Guru
b. Predictors: (Constant), Efikasi Diri Guru

Berdasarkan data pada Tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai Fhitung sebesar 80,386 dengan nilai signifikansi 0,000. Sementara itu, nilai Ftabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan df1 = 1 (jumlah variabel independen) dan df2 = 162 (residual atau error) adalah sekitar 3,90. Karena Fhitung (80,386) > Ftabel (3,90) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang dibentuk secara keseluruhan signifikan, sehingga variabel Efikasi Diri Guru (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Keterlibatan Kerja Guru di SDIT se-Kabupaten Padang Pariaman.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan "Terdapat pengaruh antara Efikasi Diri Guru terhadap Keterlibatan Kerja Guru di SDIT se-Kabupaten Padang Pariaman" dapat diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat efikasi diri yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula tingkat keterlibatan kerja guru. Guru yang memiliki keyakinan kuat terhadap kemampuan dirinya cenderung lebih bersemangat, aktif, bertanggung jawab, dan terlibat secara penuh dalam melaksanakan tugas-tugas profesionalnya di sekolah.

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Efikasi Diri terhadap Keterlibatan Kerja guru dapat dilihat pada uji model R Square berikut ini.

Tabel 4. 25 Hasil Uji Model R Square Variabel Efikasi Diri Terhadap Keterlibatan Kerja Guru

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.576[a]	.332	.328	10.661

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri Guru
b. Dependent Variable: Keterlibatan Kerja Guru

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,332, yang berarti bahwa 33,2% variasi dalam Keterlibatan Kerja Guru dapat dijelaskan oleh variabel Efikasi Diri Guru (X_1). Sementara itu, sisanya sebesar 66,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel efikasi diri yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri guru memberikan kontribusi yang cukup berarti dalam menjelaskan tingkat keterlibatan kerja guru, meskipun masih terdapat faktor-faktor lain yang turut memengaruhinya.

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,576 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat dan positif antara efikasi diri guru dengan keterlibatan kerja guru. Hubungan ini bersifat positif karena nilai R bernilai positif, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula tingkat keterlibatan kerja guru. Sebaliknya, semakin rendah efikasi diri guru, maka cenderung semakin rendah pula keterlibatan kerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Efikasi Diri Guru berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan Keterlibatan Kerja Guru di SDIT se-Kabupaten Padang Pariaman, meskipun masih

terdapat faktor-faktor lain di luar efikasi diri yang juga berperan dalam memengaruhi keterlibatan kerja guru. Hasil ini menunjukkan pentingnya upaya peningkatan keyakinan guru terhadap kemampuan dirinya sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan keterlibatan kerja dalam lingkungan pendidikan.

2) Pengaruh *Resiliensi* Guru Terhadap Keterlibatan Kerja Guru di SDIT Se-Kabupaten Padang Pariaman.

Hipotesis kedua yang akan diuji dalam penelitian ini adalah pengaruh *Resiliensi* Guru terhadap Keterlibatan Kerja Guru di SDIT Se-Kabupaten Padang Pariaman.

Nilai koefisien korelasi antara variabel *Resiliensi* Guru terhadap Keterlibatan Kerja guru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 26 Koefisien Korelasi *Resiliensi* Guru Terhadap Keterlibatan Kerja Guru

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	84.628	9.393		9.010	.000		
	Resiliensi Guru	.507	.050	.624	10.172	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Keterlibatan Kerja Guru

Berdasarkan tabel di atas, terlihat hasil uji regresi antara *Resiliensi* Guru (X_2) terhadap Keterlibatan Kerja Guru menunjukkan nilai konstanta sebesar 84,628 dengan koefisien regresi sebesar 0,507 dan nilai signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, persamaan regresi linier sederhananya dapat ditulis: $\hat{Y} = 84{,}628 + 0{,}507X_2$. Persamaan ini menunjukkan bahwa hubungan antara *Resiliensi* Guru dan Keterlibatan Kerja Guru bersifat linier, karena nilai koefisien regresi (β_2) tidak sama dengan nol. Nilai β_2 sebesar 0,507 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel *Resiliensi* Guru akan diikuti oleh peningkatan Keterlibatan Kerja Guru sebesar 0,507 satuan, dengan

asumsi variabel lain dianggap tetap. Karena nilai koefisien β_2 bertanda positif, maka hubungan antara kedua variabel bersifat positif, artinya semakin tinggi tingkat *resiliensi* yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula tingkat keterlibatan kerja yang ditunjukkan oleh guru.

Selain itu, nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, yang berarti bahwa secara statistik terdapat pengaruh yang signifikan antara *Resiliensi* Guru terhadap Keterlibatan Kerja Guru. Nilai t-hitung sebesar 10,172 juga jauh lebih besar dibandingkan t-tabel. Hal ini menunjukkan bahwa *resiliensi* guru merupakan salah satu faktor yang berpengaruh secara nyata terhadap peningkatan keterlibatan kerja guru.

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen, yaitu *Resiliensi* Guru, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Keterlibatan Kerja Guru. Untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (*resiliensi* guru) terhadap variabel dependen (keterlibatan kerja guru) di SDIT se-Kabupaten Padang Pariaman secara parsial, digunakan kriteria bahwa apabila nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka variabel independen tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependennya. Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Resiliensi* Guru merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel Keterlibatan Kerja Guru.

Pengambilan keputusan melalui Uji t Parsial dapat diketahui berdasarkan perbandingan nilai t-hitung dan t-tabel. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t-hitung sebesar 10,172, sedangkan nilai t-tabel untuk 164 guru dengan taraf signifikansi 5%, pengujian dua sisi, dan derajat kebebasan (df = 164 – 2 = 162) adalah sekitar 1,975. Karena t-hitung > t-tabel (10,172 > 1,975), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Resiliensi* Guru secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Kerja

Guru di SDIT se-Kabupaten Padang Pariaman. Artinya, semakin tinggi kemampuan guru dalam menghadapi tekanan, beradaptasi terhadap perubahan, dan bangkit dari berbagai kesulitan, maka semakin tinggi pula keterlibatan mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesional di sekolah.

Selanjutnya untuk mengetahui hipotesis 1 diterima atau ditolak, maka dapat dilihat pada hasil uji ANOVA sebagaimana tabel di bawah ini.

Tabel 4. 27 Hasil Uji Anova *Resiliensi* Guru (X_2)Terhadap Keterlibatan Kerja Guru

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10738.434	1	10738.434	103.470	.000[b]
	Residual	16812.785	162	103.783		
	Total	27551.220	163			

a. Dependent Variable: Keterlibatan Kerja Guru
b. Predictors: (Constant), *Resiliensi* Guru

Berdasarkan data pada Tabel 4.14 ANOVA di atas, diperoleh nilai Fhitung sebesar 103,470 dengan nilai signifikansi 0,000. Sementara itu, nilai Ftabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan df1 = 1 (jumlah variabel independen) dan df2 = 162 (residual atau error) adalah sekitar 3,90. Karena Fhitung (103,470) > Ftabel (3,90) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang dibentuk secara keseluruhan signifikan, sehingga variabel *Resiliensi* Guru (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Keterlibatan Kerja Guru di SDIT se-Kabupaten Padang Pariaman.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan "Terdapat pengaruh antara *Resiliensi* Guru terhadap Keterlibatan Kerja Guru di SDIT se-Kabupaten Padang Pariaman" dapat diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *resiliensi* yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula tingkat

keterlibatan kerja guru. Guru yang memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan, mengatasi tekanan pekerjaan, serta bangkit kembali dari berbagai kesulitan cenderung menunjukkan komitmen, semangat, dan keterlibatan yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas profesionalnya. Oleh karena itu, *resiliensi* guru menjadi salah satu faktor penting yang berkontribusi dalam meningkatkan keterlibatan kerja guru di lingkungan sekolah.

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *Resiliensi* Guru (X_2) terhadap Keterlibatan Kerja guru dapat dilihat pada uji model R Square berikut ini.

Tabel 4. 28 Hasil Uji Model R Square Variabel *Resiliensi* Guru Terhadap Keterlibatan Kerja Guru

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.624[a]	.390	.386	10.187

a. Predictors: (Constant), *Resiliensi* Guru
b. Dependent Variable: Keterlibatan Kerja Guru

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,390, yang berarti bahwa 39,0% variasi dalam Keterlibatan Kerja Guru dapat dijelaskan oleh variabel *Resiliensi* Guru (X_2). Sementara itu, sisanya sebesar 61,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa *resiliensi* guru memberikan kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan tingkat keterlibatan kerja guru, meskipun masih terdapat variabel lain di luar *resiliensi* yang turut memengaruhi keterlibatan kerja tersebut.

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,624 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara *resiliensi* guru dengan keterlibatan kerja guru. Hubungan ini bersifat positif karena nilai R bernilai positif, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *resiliensi* yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula tingkat

keterlibatan kerja guru. Sebaliknya, semakin rendah tingkat *resiliensi* guru, maka cenderung semakin rendah pula keterlibatan kerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Resiliensi* Guru berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan Keterlibatan Kerja Guru di SDIT se-Kabupaten Padang Pariaman, meskipun masih terdapat faktor-faktor lain di luar *resiliensi* guru yang juga berperan dalam memengaruhi keterlibatan kerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan guru dalam menghadapi tekanan, beradaptasi dengan perubahan, dan bangkit dari berbagai kesulitan merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan keterlibatan guru dalam menjalankan tugas-tugas profesionalnya.

b. Regresi Linier Berganda

Hipotesis ketiga adalah dengan analisis regresi ganda. Analisis regresi ganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu Pengaruh Efikasi Diri dan *Resiliensi* Guru Terhadap Keterlibatan Kerja Guru di SDIT Se-Kabupaten Padang Pariaman. Untuk mengetahui koefesien regresi ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 29 Koefisien Korelasi Efikasi Diri dan *Resiliensi* Guru Terhadap Keterlibatan Kerja Guru

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	63.354	11.651		5.438	.000		
	Efikasi Diri Guru	.260	.088	.259	2.963	.004	.471	2.122
	Resiliensi Guru	.354	.071	.436	4.995	.000	.471	2.122

a. Dependent Variable: Keterlibatan Kerja Guru

Berdasarkan tabel di atas, terlihat hasil uji regresi berganda antara Efikasi Diri Guru (X_1) dan *Resiliensi* Guru (X_2) terhadap Keterlibatan

Kerja Guru menunjukkan nilai konstanta sebesar 63,354, koefisien regresi Efikasi Diri Guru sebesar 0,260, dan koefisien regresi *Resiliensi* Guru sebesar 0,354. Berdasarkan hasil tersebut, persamaan regresi berganda dapat ditulis sebagai berikut: $\hat{Y} = 63{,}354 + 0{,}260X_1 + 0{,}354X_2$. Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa hubungan antara Efikasi Diri Guru dan *Resiliensi* Guru dengan Keterlibatan Kerja Guru bersifat positif. Nilai koefisien regresi Efikasi Diri Guru sebesar 0,260 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan efikasi diri akan meningkatkan keterlibatan kerja guru sebesar 0,260 satuan, dengan asumsi variabel *resiliensi* guru tetap. Sementara itu, nilai koefisien regresi *Resiliensi* Guru sebesar 0,354 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan *resiliensi* guru akan meningkatkan keterlibatan kerja guru sebesar 0,354 satuan, dengan asumsi variabel efikasi diri tetap. Karena kedua koefisien regresi bernilai positif, maka semakin tinggi efikasi diri dan *resiliensi* guru, semakin tinggi pula keterlibatan kerja guru.

Selain itu, nilai signifikansi untuk variabel Efikasi Diri Guru sebesar 0,004 dan untuk variabel *Resiliensi* Guru sebesar 0,000, yang keduanya lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara statistik baik efikasi diri maupun *resiliensi* guru berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja guru. Nilai t-hitung Efikasi Diri Guru sebesar 2,963 dan t-hitung *Resiliensi* Guru sebesar 4,995 juga menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh yang nyata terhadap keterlibatan kerja guru.

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi Efikasi Diri Guru sebesar $0{,}004 < 0{,}05$ dan nilai signifikansi *Resiliensi* Guru sebesar $0{,}000 < 0{,}05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel Keterlibatan Kerja Guru. Dengan demikian, baik efikasi diri maupun *resiliensi* guru secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan kerja guru di SDIT se-Kabupaten Padang Pariaman.

Pengambilan keputusan melalui Uji t Parsial juga dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dan t-tabel. Dengan jumlah sampel 164 guru, taraf signifikansi 5%, dan derajat kebebasan df = n − k − 1 = 164 − 2 − 1 = 161, diperoleh nilai t-tabel sekitar 1,975. Karena t-hitung Efikasi Diri Guru (2,963) > t-tabel (1,975) dan t-hitung *Resiliensi* Guru (4,995) > t-tabel (1,975), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Efikasi Diri Guru dan *Resiliensi* Guru secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Kerja Guru di SDIT se-Kabupaten Padang Pariaman. Di antara kedua variabel tersebut, *Resiliensi* Guru memiliki pengaruh yang lebih dominan, yang terlihat dari nilai koefisien beta terstandarisasi (Beta = 0,436) yang lebih besar dibandingkan Efikasi Diri Guru (Beta = 0,259). Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan guru dalam menghadapi tekanan, beradaptasi terhadap perubahan, dan bangkit dari berbagai kesulitan merupakan faktor yang lebih kuat dalam meningkatkan keterlibatan kerja guru.

Selanjutnya untuk mengetahui hipotesis 3 diterima atau ditolak, maka dapat dilihat pada hasil uji ANOVA sebagaimana tabel di bawah ini.

Tabel 4. 30 Hasil Uji Anova Efikasi Diri dan *Resiliensi* Guru Terhadap Keterlibatan Kerja Guru

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11607.751	2	5803.875	58.609	.000[b]
	Residual	15943.469	161	99.028		
	Total	27551.220	163			

a. Dependent Variable: Keterlibatan Kerja Guru
b. Predictors: (Constant), *Resiliensi* Guru, Efikasi Diri Guru

Berdasarkan data pada Tabel 4.17 ANOVA di atas, diperoleh nilai Fhitung sebesar 58,609 dengan nilai signifikansi 0,000. Sementara itu, nilai Ftabel pada taraf signifikansi 5% (α = 0,05) dengan df1 = 2 (jumlah variabel independen) dan df2 = 161 (residual atau error) adalah sekitar 3,05. Karena Fhitung (58,609) > Ftabel (3,05) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang dibentuk secara keseluruhan signifikan, sehingga

variabel Efikasi Diri Guru (X_1) dan *Resiliensi* Guru (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Keterlibatan Kerja Guru di SDIT se-Kabupaten Padang Pariaman.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan "Terdapat pengaruh secara bersama-sama antara Efikasi Diri Guru dan *Resiliensi* Guru terhadap Keterlibatan Kerja Guru di SDIT se-Kabupaten Padang Pariaman" dapat diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan efikasi diri dan *resiliensi* guru secara simultan akan diikuti oleh peningkatan keterlibatan kerja guru. Guru yang memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya serta mampu bertahan, beradaptasi, dan bangkit dari berbagai tantangan cenderung menunjukkan keterlibatan yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya. Oleh karena itu, efikasi diri dan *resiliensi* guru merupakan dua faktor penting yang secara bersama-sama berkontribusi dalam meningkatkan keterlibatan kerja guru di lingkungan sekolah.

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Efikasi Diri (X_1) dan *Resiliensi* Guru (X_2) terhadap variabel Keterlibatan Kerja Guru dapat dilihat pada uji model R Square berikut ini:

Tabel 4. 31 Uji Sumary Efikasi Diri (X_1) dan *Resiliensi* Guru (X_2) terhadap variabel Keterlibatan Kerja Guru

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.649[a]	.421	.414	9.951

a. Predictors: (Constant), *Resiliensi* Guru, Efikasi Diri Guru
b. Dependent Variable: Keterlibatan Kerja Guru

Berdasarkan Tabel Summary di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,421, yang berarti bahwa 42,1% variasi dalam Keterlibatan Kerja Guru dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel Efikasi Diri Guru (X_1) dan *Resiliensi* Guru (X_2). Sementara itu, sisanya sebesar 57,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri dan *resiliensi* guru memberikan

kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan tingkat keterlibatan kerja guru, meskipun masih terdapat faktor lain di luar kedua variabel tersebut yang turut memengaruhinya.

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,649 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara Efikasi Diri Guru dan *Resiliensi* Guru secara bersama-sama dengan Keterlibatan Kerja Guru. Hubungan ini bersifat positif karena nilai R bernilai positif, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi efikasi diri dan *resiliensi* guru, maka semakin tinggi pula tingkat keterlibatan kerja guru. Sebaliknya, apabila efikasi diri dan *resiliensi* guru rendah, maka keterlibatan kerja guru juga cenderung menurun.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,414 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan ukuran sampel penelitian, model regresi masih mampu menjelaskan 41,4% variasi keterlibatan kerja guru. Hal ini menandakan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel efikasi diri dan *resiliensi* guru dengan keterlibatan kerja guru.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Efikasi Diri Guru dan *Resiliensi* Guru secara simultan berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan Keterlibatan Kerja Guru di SDIT se-Kabupaten Padang Pariaman. Hasil ini menunjukkan bahwa guru yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuan dirinya serta mampu menghadapi berbagai tekanan dan tantangan pekerjaan dengan baik cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya. Oleh karena itu, upaya peningkatan efikasi diri dan *resiliensi* guru perlu menjadi perhatian dalam rangka meningkatkan keterlibatan kerja guru di sekolah.

B. Pembahasan

Penelitan ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh Efikasi Diri dan *Resiliensi* Guru terhadap Keterlibatan Kerja Guru di SDIT Se-Kabupaten Padang Pariaman.

1. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Keterlibatan Kerja Guru di SDIT Se-Kabupaten Padang Pariaman.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja guru di SDIT se-Kabupaten Padang Pariaman. Temuan ini diperoleh berdasarkan hasil analisis regresi sederhana yang menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,579 dengan nilai signifikansi 0,000. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $\hat{Y} = 68{,}626 + 0{,}579X_1$, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan efikasi diri akan meningkatkan keterlibatan kerja guru sebesar 0,579 satuan. Nilai koefisien regresi yang positif mengindikasikan bahwa hubungan antara efikasi diri dan keterlibatan kerja guru bersifat searah. Artinya, semakin tinggi tingkat efikasi diri yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula keterlibatan kerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab profesionalnya di sekolah.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh nilai t-hitung sebesar 8,966 yang lebih besar daripada t-tabel sebesar 1,975 serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan tersebut menunjukkan bahwa efikasi diri secara parsial berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja guru. Selain itu, hasil uji ANOVA memperoleh nilai F-hitung sebesar 80,386 yang lebih besar daripada F-tabel sebesar 3,90 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh efikasi diri terhadap keterlibatan kerja guru dapat diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa keyakinan guru terhadap kemampuan dirinya merupakan faktor penting yang mampu meningkatkan keterlibatan guru dalam pekerjaannya.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan teori efikasi diri (*self-efficacy*) yang dikemukakan oleh Albert Bandura. Bandura menjelaskan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan guna mencapai

hasil tertentu. Individu yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung memiliki motivasi yang lebih kuat, ketekunan yang tinggi, serta kemampuan yang lebih baik dalam menghadapi berbagai tantangan dan hambatan (Bandura, 2000). Dalam konteks pendidikan, guru yang memiliki efikasi diri tinggi akan lebih yakin terhadap kemampuannya dalam mengelola pembelajaran, menyelesaikan berbagai permasalahan yang muncul di kelas, serta mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Keyakinan tersebut mendorong guru untuk lebih aktif, bersemangat, dan terlibat secara penuh dalam melaksanakan tugas-tugas profesionalnya (Tschannen-Moran & Hoy, 2001).

Keterlibatan kerja (*Work Engagement*) merupakan kondisi psikologis yang menunjukkan sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaan yang dilakukan serta menempatkan pekerjaan sebagai bagian penting dalam kehidupannya. Menurut Schaufeli et al., (2002), keterlibatan kerja ditandai oleh tiga dimensi utama, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Guru yang memiliki keterlibatan kerja tinggi akan menunjukkan antusiasme, dedikasi, tanggung jawab, dan komitmen yang tinggi terhadap tugasnya. Dalam penelitian ini, efikasi diri terbukti menjadi salah satu faktor yang mampu meningkatkan keterlibatan kerja guru. Guru yang yakin terhadap kemampuannya akan merasa lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas, tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan, serta memiliki motivasi yang lebih besar untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kondisi tersebut pada akhirnya mendorong meningkatnya keterlibatan kerja guru. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Bakker & Demerouti, (2008) yang menjelaskan bahwa sumber daya personal seperti efikasi diri merupakan faktor penting dalam meningkatkan keterlibatan kerja.

Temuan penelitian ini juga dapat dijelaskan melalui kondisi nyata yang terjadi di SDIT se-Kabupaten Padang Pariaman. Guru yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kompetensi profesionalnya cenderung lebih aktif dalam merencanakan pembelajaran, menggunakan berbagai strategi pembelajaran yang inovatif, serta berusaha meningkatkan kualitas proses belajar mengajar. Mereka tidak hanya menjalankan tugas sebagai kewajiban

administratif, tetapi juga terlibat secara emosional dan psikologis dalam pekerjaannya. Sebaliknya, guru yang memiliki tingkat efikasi diri rendah cenderung kurang percaya diri dalam menghadapi tantangan pembelajaran, sehingga keterlibatan kerja yang ditunjukkan juga menjadi lebih rendah. Kondisi ini sejalan dengan hasil penelitian Klassen & Tze, (2014) yang menyimpulkan bahwa efikasi diri guru berhubungan positif dengan motivasi mengajar, kepuasan kerja, dan komitmen profesional.

Hasil penelitian ini semakin diperkuat oleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,576 yang menunjukkan adanya hubungan positif dengan kategori cukup kuat antara efikasi diri dan keterlibatan kerja guru. Hubungan positif tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan efikasi diri akan diikuti oleh peningkatan keterlibatan kerja guru. Sebaliknya, apabila efikasi diri menurun, maka keterlibatan kerja guru juga berpotensi mengalami penurunan. Temuan ini menunjukkan bahwa efikasi diri merupakan faktor psikologis yang memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja guru di lingkungan sekolah.

Selain itu, hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,332. Nilai ini mengandung arti bahwa 33,2% variasi keterlibatan kerja guru dapat dijelaskan oleh efikasi diri guru, sedangkan 66,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persentase tersebut menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap keterlibatan kerja guru. Meskipun demikian, keterlibatan kerja guru juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi sekolah, motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kesejahteraan guru, serta dukungan sosial yang diterima guru dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini sesuai dengan teori *Job Demands–Resources* (JD-R) yang dikembangkan oleh Bakker & Demerouti, (2008), yang menjelaskan bahwa keterlibatan kerja dipengaruhi oleh interaksi antara sumber daya pekerjaan (job resources) dan sumber daya personal (*personal resources*), termasuk efikasi diri.

Temuan penelitian ini sejalan dengan berbagai hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa efikasi diri memiliki hubungan positif dengan keterlibatan kerja. Penelitian Perera et al., (2018) menunjukkan bahwa efikasi diri guru berkorelasi positif dengan keterlibatan kerja, kepuasan kerja, serta kesejahteraan psikologis guru. Guru yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung menunjukkan tingkat komitmen, dedikasi, dan semangat kerja yang lebih tinggi dibandingkan guru yang memiliki efikasi diri rendah. Efikasi diri yang tinggi juga mendorong guru untuk lebih optimis dalam menghadapi berbagai perubahan dan tantangan pendidikan sehingga mereka mampu mempertahankan keterlibatan kerja yang tinggi dalam jangka panjang.

Dari perspektif manajemen pendidikan Islam, efikasi diri dapat dipandang sebagai bentuk keyakinan positif terhadap kemampuan diri yang mendorong seseorang untuk melaksanakan amanah secara optimal. Dalam Islam, setiap individu diperintahkan untuk bekerja secara sungguh-sungguh dan memaksimalkan potensi yang dimiliki. Guru yang memiliki keyakinan terhadap kemampuannya akan lebih mampu melaksanakan tugas pendidikan sebagai bentuk tanggung jawab profesional sekaligus amanah yang harus dipertanggungjawabkan. Konsep tersebut selaras dengan prinsip itqan (profesionalisme) dalam bekerja yang dijelaskan oleh Ihya' Ulum al-Din karya Abu Hamid al-Ghazali serta nilai amanah yang ditegaskan dalam Q.S. An-Nahl ayat 90 dan Q.S. At-Taubah ayat 105.

Berdasarkan seluruh temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan faktor yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja guru di SDIT se-Kabupaten Padang Pariaman. Semakin tinggi keyakinan guru terhadap kemampuan dirinya, maka semakin tinggi pula keterlibatan kerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya. Oleh karena itu, sekolah perlu memberikan berbagai program pengembangan profesional, pelatihan, pendampingan, dan dukungan yang dapat meningkatkan efikasi diri guru sehingga keterlibatan kerja guru dapat terus meningkat dan pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas pendidikan di sekolah.

2. Pengaruh *Resiliensi* Guru Terhadap Keterlibatan Kerja Guru di SDIT Se-Kabupaten Padang Pariaman.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *resiliensi* guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja guru di SDIT se-Kabupaten Padang Pariaman. Temuan ini dibuktikan melalui hasil analisis regresi sederhana yang menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,507 dengan tingkat signifikansi 0,000. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $\hat{Y} = 84{,}628 + 0{,}507X_2$, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel *resiliensi* guru akan diikuti oleh peningkatan keterlibatan kerja guru sebesar 0,507 satuan. Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara *resiliensi* guru dan keterlibatan kerja guru bersifat searah. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat *resiliensi* yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula keterlibatan kerja yang ditunjukkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab profesionalnya di sekolah.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh nilai t-hitung sebesar 10,172 yang jauh lebih besar daripada nilai t-tabel sebesar 1,975, serta nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa *resiliensi* guru secara parsial berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja guru. Selain itu, hasil uji ANOVA menunjukkan nilai F-hitung sebesar 103,470 yang lebih besar daripada F-tabel sebesar 3,90, dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh *resiliensi* guru terhadap keterlibatan kerja guru di SDIT se-Kabupaten Padang Pariaman dapat diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa kemampuan guru dalam menghadapi tekanan, beradaptasi terhadap perubahan, dan bangkit kembali dari berbagai kesulitan merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan keterlibatan kerja guru.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan konsep *resiliensi* yang menjelaskan bahwa *resiliensi* merupakan kemampuan individu untuk bertahan, beradaptasi, dan bangkit kembali ketika menghadapi situasi yang sulit atau penuh tekanan. Menurut Masten, (2001), *resiliensi* merupakan proses adaptasi

positif yang memungkinkan individu tetap berfungsi secara optimal meskipun berada dalam kondisi yang penuh tantangan. Sementara itu Reivich & Shatté, (2002) menjelaskan bahwa individu yang memiliki *resiliensi* tinggi mampu mengendalikan emosi, memecahkan masalah secara efektif, mempertahankan optimisme, serta bangkit kembali setelah mengalami kegagalan. Dalam dunia pendidikan, guru sering menghadapi berbagai tantangan, seperti perubahan kurikulum, tuntutan administrasi yang semakin kompleks, perkembangan teknologi pembelajaran, karakteristik peserta didik yang beragam, hingga tuntutan peningkatan mutu pendidikan. Guru yang memiliki tingkat *resiliensi* tinggi akan mampu menghadapi berbagai tantangan tersebut secara lebih efektif dibandingkan guru yang memiliki tingkat *resiliensi* rendah. Mereka tidak mudah menyerah ketika menghadapi hambatan, tetapi justru menjadikan tantangan sebagai peluang untuk berkembang dan meningkatkan kualitas diri (Gu & Day, 2007).

Keterlibatan kerja (*Work Engagement*) guru merupakan kondisi psikologis yang menggambarkan sejauh mana guru terlibat secara fisik, kognitif, dan emosional dalam pekerjaannya. Menurut Schaufeli et al., (2002), keterlibatan kerja ditandai oleh tiga dimensi utama, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*, yang mencerminkan semangat, dedikasi, dan keterikatan penuh terhadap pekerjaan. Guru yang memiliki keterlibatan kerja tinggi akan menunjukkan antusiasme, komitmen, tanggung jawab, dan dedikasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *resiliensi* memiliki peran penting dalam membentuk keterlibatan kerja tersebut. Guru yang mampu mengelola tekanan dan mengatasi kesulitan dengan baik akan lebih mudah mempertahankan motivasi kerja, menjaga antusiasme dalam mengajar, serta tetap fokus dalam mencapai tujuan pendidikan meskipun menghadapi berbagai hambatan di lingkungan kerja. Temuan ini sejalan dengan teori *Job Demands–Resources* (JD-R) yang dikemukakan oleh Bakker & Demerouti, (2007), yang menjelaskan bahwa sumber daya personal (*personal resources*), termasuk *resiliensi*, berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan kerja karena membantu individu mengatasi tuntutan

pekerjaan secara lebih efektif. Penelitian oleh Luthans et al., (2007) juga menunjukkan bahwa *resiliensi* sebagai bagian dari psychological capital berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja individu. Dengan demikian, guru yang memiliki *resiliensi* tinggi cenderung lebih mampu mempertahankan kualitas pembelajaran, tetap berkomitmen terhadap profesinya, dan menunjukkan keterlibatan kerja yang tinggi meskipun menghadapi berbagai tekanan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Temuan penelitian ini juga dapat dipahami melalui kondisi nyata yang terjadi di SDIT se-Kabupaten Padang Pariaman. Sebagai lembaga pendidikan Islam yang terus berkembang, guru dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan dan tuntutan pendidikan modern tanpa meninggalkan nilai-nilai keislaman yang menjadi ciri khas sekolah. Dalam situasi tersebut, *resiliensi* menjadi modal psikologis yang sangat penting. Guru yang memiliki *resiliensi* tinggi cenderung lebih siap menghadapi perubahan, mampu mengelola stres kerja, serta tetap menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap tugasnya. Sebaliknya, guru yang kurang resilien cenderung lebih mudah mengalami kelelahan emosional, kehilangan motivasi, dan menurunnya keterlibatan kerja ketika menghadapi tekanan yang berkepanjangan.

Hasil penelitian ini semakin diperkuat oleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,624, yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara *resiliensi* guru dan keterlibatan kerja guru. Nilai korelasi tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan *resiliensi* akan diikuti oleh peningkatan keterlibatan kerja guru. Hubungan yang kuat ini menunjukkan bahwa *resiliensi* bukan hanya berfungsi sebagai kemampuan bertahan menghadapi kesulitan, tetapi juga sebagai faktor yang mampu mendorong guru untuk tetap aktif, produktif, dan berkomitmen dalam menjalankan tugas-tugas profesionalnya.

Selain itu, hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,390. Nilai ini berarti bahwa 39,0% variasi keterlibatan kerja guru dapat dijelaskan oleh *resiliensi* guru, sedangkan sisanya sebesar 61,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Persentase tersebut menunjukkan bahwa *resiliensi* memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap keterlibatan kerja guru. Bahkan, jika dibandingkan dengan pengaruh efikasi diri yang memiliki kontribusi sebesar 33,2%, *resiliensi* guru menunjukkan kontribusi yang lebih besar terhadap keterlibatan kerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan guru dalam menghadapi tekanan dan bangkit dari kesulitan merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan keterlibatan kerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa *resiliensi* berhubungan positif dengan keterlibatan kerja. Individu yang memiliki tingkat *resiliensi* tinggi cenderung mampu mempertahankan motivasi, semangat, dan komitmen kerja meskipun berada dalam situasi yang penuh tekanan. Dalam konteks pendidikan, guru yang resilien akan lebih mampu menjaga kualitas pembelajaran, mempertahankan hubungan yang baik dengan peserta didik, serta tetap menunjukkan dedikasi yang tinggi terhadap profesinya. Oleh karena itu, *resiliensi* sering dipandang sebagai salah satu sumber daya psikologis yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan kerja guru.

Dari perspektif manajemen pendidikan Islam, *resiliensi* dapat dipahami sebagai kemampuan untuk tetap istiqamah dalam menjalankan amanah pendidikan meskipun menghadapi berbagai tantangan dan kesulitan. Nilai-nilai Islam mengajarkan pentingnya kesabaran (ṣabr), keteguhan (istiqāmah), dan tawakal dalam menghadapi berbagai ujian kehidupan. Guru yang memiliki *resiliensi* tinggi tidak hanya mampu menghadapi tekanan kerja secara profesional, tetapi juga memiliki kekuatan spiritual yang membantu mereka tetap optimis dan berkomitmen dalam menjalankan tugas sebagai pendidik. Dengan demikian, *resiliensi* tidak hanya berkaitan dengan aspek psikologis, tetapi juga memiliki dimensi spiritual yang dapat memperkuat keterlibatan kerja guru.

Berdasarkan keseluruhan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa *resiliensi* guru merupakan faktor yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja guru di SDIT se-Kabupaten Padang Pariaman.

Semakin tinggi tingkat *resiliensi* yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula tingkat keterlibatan kerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya. Oleh karena itu, sekolah perlu mengembangkan berbagai program yang dapat memperkuat *resiliensi* guru, seperti pelatihan manajemen stres, pengembangan kompetensi profesional, pembinaan spiritual, serta penciptaan lingkungan kerja yang suportif. Melalui upaya tersebut, diharapkan guru mampu menghadapi berbagai tantangan pendidikan secara lebih efektif sehingga keterlibatan kerja guru dapat terus meningkat dan memberikan dampak positif terhadap kualitas pendidikan di SDIT se-Kabupaten Padang Pariaman.

3. Pengaruh Efikasi Diri dan *Resiliensi* Guru terhadap Keterlibatan Kerja Guru di SDIT Se-Kabupaten Padang Pariaman.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri dan *resiliensi* guru secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja guru di SDIT se-Kabupaten Padang Pariaman. Temuan ini diperoleh berdasarkan hasil analisis regresi berganda yang menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan variasi keterlibatan kerja guru secara signifikan. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $\hat{Y} = 63{,}354 + 0{,}260X_1 + 0{,}354X_2$, yang menunjukkan bahwa keterlibatan kerja guru dipengaruhi oleh efikasi diri dan *resiliensi* guru secara simultan. Koefisien regresi yang bernilai positif pada kedua variabel menunjukkan bahwa peningkatan efikasi diri dan *resiliensi* guru akan diikuti oleh peningkatan keterlibatan kerja guru. Dengan kata lain, semakin tinggi keyakinan guru terhadap kemampuannya dan semakin baik kemampuan guru dalam menghadapi berbagai tekanan serta tantangan pekerjaan, maka semakin tinggi pula keterlibatan kerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas-tugas profesional di sekolah.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, diketahui bahwa variabel efikasi diri memiliki koefisien regresi sebesar 0,260 dengan nilai signifikansi 0,004, sedangkan variabel *resiliensi* guru memiliki koefisien regresi sebesar

0,354 dengan nilai signifikansi 0,000. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa baik efikasi diri maupun *resiliensi* guru secara parsial berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut merupakan faktor penting yang dapat menjelaskan tingkat keterlibatan kerja guru. Namun demikian, jika dilihat dari nilai koefisien beta terstandarisasi, *resiliensi* guru memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan efikasi diri. Nilai beta *resiliensi* guru sebesar 0,436 lebih besar dibandingkan nilai beta efikasi diri sebesar 0,259. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan guru dalam menghadapi tekanan, beradaptasi terhadap perubahan, dan bangkit dari berbagai kesulitan memiliki kontribusi yang lebih besar dalam meningkatkan keterlibatan kerja dibandingkan keyakinan terhadap kemampuan diri semata.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan Social Cognitive Theory yang dikemukakan oleh Albert Bandura. Teori ini menegaskan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya (*self-efficacy*) memengaruhi cara berpikir, motivasi, perilaku, serta kinerjanya dalam menghadapi berbagai situasi (Bandura, 1986). Guru yang memiliki efikasi diri tinggi akan lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas pembelajaran, mampu menetapkan target kerja yang tinggi, serta memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Di sisi lain, ketika keyakinan tersebut dipadukan dengan kemampuan *resiliensi* yang tinggi, guru akan memiliki ketahanan psikologis yang lebih baik dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan, seperti perubahan kebijakan pendidikan, tuntutan administrasi, maupun dinamika proses pembelajaran. Menurut Luthans et al., (2007), efikasi diri dan *resiliensi* merupakan dua komponen utama psychological capital yang berfungsi sebagai sumber daya psikologis positif dalam meningkatkan performa individu. Kombinasi antara keyakinan diri dan ketahanan psikologis tersebut akan memperkuat kemampuan guru dalam mempertahankan motivasi, mengatasi tekanan kerja, serta meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas profesionalnya.

Keterlibatan kerja (*Work Engagement*) merupakan kondisi psikologis yang mencerminkan sejauh mana seseorang memberikan energi fisik, emosional, dan kognitif dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Schaufeli et al., (2002) keterlibatan kerja ditandai oleh tiga dimensi utama, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*, yang menunjukkan semangat, dedikasi, serta keterikatan penuh terhadap pekerjaan. Guru yang memiliki keterlibatan kerja tinggi akan menunjukkan antusiasme, komitmen, tanggung jawab, dan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas profesionalnya. Dalam konteks penelitian ini, efikasi diri dan *resiliensi* guru terbukti menjadi dua faktor psikologis yang mampu meningkatkan keterlibatan kerja tersebut. Efikasi diri memberikan keyakinan kepada guru bahwa mereka mampu melaksanakan tugas pembelajaran secara efektif, sedangkan *resiliensi* membantu guru untuk tetap bertahan, beradaptasi, dan bangkit ketika menghadapi berbagai kesulitan dalam lingkungan kerja (Masten, 2001). Kombinasi kedua variabel tersebut menciptakan kondisi psikologis yang positif sehingga guru mampu menjalankan pekerjaannya secara optimal, tetap berkomitmen terhadap profesinya, dan mempertahankan keterlibatan kerja yang tinggi. Temuan ini juga didukung oleh teori *Job Demands–Resources* (JD-R) yang dikembangkan oleh Bakker & Demerouti, (2007), yang menjelaskan bahwa sumber daya personal (*personal resources*) seperti efikasi diri dan *resiliensi* berfungsi sebagai faktor protektif yang mampu meningkatkan keterlibatan kerja melalui peningkatan motivasi intrinsik dan kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa secara simultan efikasi diri dan *resiliensi* guru berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja guru. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji ANOVA yang memperoleh nilai F-hitung sebesar 58,609 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai tersebut lebih besar daripada nilai F-tabel sebesar 3,05, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh bersama antara efikasi diri dan *resiliensi* guru terhadap keterlibatan kerja guru dapat diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa

peningkatan keterlibatan kerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor psikologis saja, tetapi merupakan hasil interaksi berbagai faktor internal yang dimiliki guru. Guru yang memiliki efikasi diri tinggi tetapi tidak memiliki *resiliensi* yang baik mungkin akan mengalami kesulitan ketika menghadapi tekanan pekerjaan. Sebaliknya, guru yang memiliki *resiliensi* tinggi tetapi kurang percaya terhadap kemampuannya juga tidak dapat menunjukkan keterlibatan kerja secara optimal. Oleh karena itu, kedua variabel tersebut perlu dikembangkan secara bersamaan.

Besarnya pengaruh kedua variabel tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,421. Nilai ini menunjukkan bahwa 42,1% variasi keterlibatan kerja guru dapat dijelaskan oleh efikasi diri dan *resiliensi* guru secara bersama-sama, sedangkan sisanya sebesar 57,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persentase tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan keterlibatan kerja guru. Selain itu, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,649 menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara efikasi diri dan *resiliensi* guru dengan keterlibatan kerja guru. Dengan demikian, semakin tinggi efikasi diri dan *resiliensi* guru, maka semakin tinggi pula keterlibatan kerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Temuan penelitian ini memiliki implikasi yang penting bagi pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan sekolah. Upaya peningkatan keterlibatan kerja guru tidak cukup hanya dilakukan melalui perbaikan sistem organisasi atau kebijakan sekolah, tetapi juga perlu diarahkan pada penguatan aspek psikologis guru. Sekolah perlu menciptakan program-program yang dapat meningkatkan efikasi diri guru, seperti pelatihan profesional, mentoring, supervisi yang konstruktif, pemberian penghargaan, serta kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. Di sisi lain, sekolah juga perlu memperkuat *resiliensi* guru melalui program pengelolaan stres, penguatan kesehatan mental, pembinaan spiritual, dan penciptaan lingkungan kerja yang suportif.

Dalam perspektif manajemen pendidikan Islam, efikasi diri dan *resiliensi* dapat dipandang sebagai modal penting yang mendukung keberhasilan guru dalam menjalankan amanah pendidikan. Efikasi diri mencerminkan keyakinan terhadap potensi yang telah dianugerahkan Allah Swt., sedangkan *resiliensi* mencerminkan sikap sabar, istiqamah, dan keteguhan hati dalam menghadapi berbagai ujian dan tantangan pekerjaan. Kedua nilai tersebut sangat relevan dengan karakteristik pendidik dalam Islam yang dituntut untuk profesional, tangguh, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas mendidik generasi bangsa. Oleh karena itu, pengembangan efikasi diri dan *resiliensi* guru tidak hanya berdampak pada peningkatan keterlibatan kerja, tetapi juga pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dan *resiliensi* guru merupakan dua faktor penting yang secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja guru di SDIT se-Kabupaten Padang Pariaman. Guru yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuannya serta mampu menghadapi berbagai tekanan dan tantangan pekerjaan dengan baik cenderung menunjukkan keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, peningkatan efikasi diri dan *resiliensi* guru perlu menjadi perhatian utama bagi kepala sekolah dan pengelola pendidikan dalam rangka meningkatkan kualitas keterlibatan kerja guru, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap efektivitas proses pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan di sekolah.

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh efikasi diri dan *resiliensi* guru terhadap keterlibatan kerja guru di SDIT se-Kabupaten Padang Pariaman, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Efikasi diri guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja guru di SDIT se-Kabupaten Padang Pariaman. Temuan penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi keyakinan guru terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesional, maka semakin tinggi pula tingkat keterlibatan kerja yang ditunjukkan. Guru yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung lebih percaya diri, memiliki motivasi yang kuat, serta mampu menjalankan tugas pembelajaran dengan penuh semangat, dedikasi, dan tanggung jawab.
2. *Resiliensi* guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja guru di SDIT se-Kabupaten Padang Pariaman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru yang memiliki kemampuan untuk beradaptasi, bertahan, dan bangkit dari berbagai tantangan serta tekanan dalam pekerjaan akan menunjukkan keterlibatan kerja yang lebih tinggi. *Resiliensi* memungkinkan guru tetap memiliki komitmen, antusiasme, dan konsistensi dalam melaksanakan tugas profesional meskipun menghadapi berbagai perubahan dan hambatan di lingkungan kerja.
3. Efikasi diri dan *resiliensi* guru secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja guru di SDIT se-Kabupaten Padang Pariaman. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kedua faktor psikologis tersebut saling melengkapi dalam meningkatkan keterlibatan kerja guru. Guru yang memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya serta mampu menghadapi berbagai tantangan secara positif akan lebih terdorong untuk berpartisipasi secara aktif, menunjukkan dedikasi yang tinggi, dan menjalankan tugas-tugas profesional secara optimal. Oleh karena itu, penguatan efikasi diri dan *resiliensi* merupakan strategi yang penting untuk

meningkatkan keterlibatan kerja guru sehingga dapat mendukung peningkatan kualitas pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan di sekolah.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Sekolah

   Kepala sekolah diharapkan dapat meningkatkan keterlibatan kerja guru melalui berbagai program yang mendukung penguatan efikasi diri dan *resiliensi* guru. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui pelatihan profesional berkelanjutan, supervisi yang bersifat pembinaan, pemberian penghargaan atas prestasi guru, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pengembangan potensi guru. Selain itu, kepala sekolah juga perlu memberikan dukungan moral dan psikologis agar guru mampu menghadapi berbagai tantangan pekerjaan secara lebih efektif.

2. Bagi Guru

   Guru diharapkan terus meningkatkan efikasi diri dan *resiliensi* yang dimiliki melalui pengembangan kompetensi profesional, peningkatan kemampuan adaptasi terhadap perubahan, serta penguatan aspek spiritual dan emosional dalam menjalankan tugas sebagai pendidik. Guru yang memiliki keyakinan diri yang tinggi dan kemampuan menghadapi berbagai tantangan akan lebih mudah menunjukkan keterlibatan kerja yang optimal sehingga mampu memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap peningkatan mutu pendidikan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel lain yang diduga memengaruhi keterlibatan kerja guru, seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, maupun kesejahteraan guru. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada

jenjang pendidikan dan wilayah yang lebih luas sehingga diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keterlibatan kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

Agustini, R., Hardhienata, H. S., & Suhardi, H. E. (2024). *Strategi Dan Optimasi Peningkatan Kinerja Guru*. Rizmedia Pustaka Indonesia.

Akbar, Z., & Tahoma, O. (2018). Dukungan Sosial Dan *Resiliensi* Diri Pada Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi: JPPP*, *7*(1), 53–59.

Amalia, W., Iswantir, M., & Yarni, L. (2023). Hubungan *Self Efficacy* Siswa Dengan Penyelesaian Tugas Sekolah Di SDN 10 Puhun Pintu Kabun Panganak Kota Bukittinggi. *Concept: Journal Of Social Humanities And Education*, *2*(1), 162–178.

Anggraini, M. (2024). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Work Engagement Melalui Mediasi Efikasi Diri (Studi Pada Guru) Di Kabupaten Deli Serdang*.

Artino, A. R. (2012). Academic *Self-Efficacy*: From Educational Theory To Instructional Practice. *Perspectives On Medical Education*, *1*, 76–85.

Astika, N. F. L., & Saptoto, R. (2016). Peran *Resiliensi* Dan Iklim Organisasi Terhadap *Work Engagement*. *Gadjah Mada Journal Of Psychology (Gamajop)*, *2*(1), 38–47.

Aulia, L. A.-A., & Kelly, E. (2012). *Resiliensi* Remaja Ditinjau Dari Tipe Temperamen Dan Adversity Quotient (AQ). *Jurnal Psikologi: Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, *1*(2), 50–60.

Ayu, D. R., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh Job Demands, Job Resources Dan *Personal Resources* Terhadap *Work Engagement*. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, *1*(1), 12.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State Of The Art. *Journal Of Managerial Psychology*, *22*(3), 309–328.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards A Model Of *Work Engagement*. *Career Development International*, *13*(3), 209–223.

Bakker, A., & Demerouti, E. (2013). Job Demands-Resources Model. *Revista De Psicologia Del Trabajo Y De Las Organizaciones*, *29*(3), 107–115.

Bandura, A. (1986). Social Foundations Of Thought And Action. *Englewood Cliffs, NJ*, *1986*(23–28), 2.

Bandura, A. (2000). *Self-Efficacy*: The Foundation Of Agency. *Control Of Human Behavior, Mental Processes, And Consciousness: Essays In Honor Of The 60th Birthday Of August Flammer*, *16*.

Bukhori, M., & Agustina, T. (2026). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Efikasi Diri, Dan

Resiliensi Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Satuan Pendidikan Kerja Sama (SPK) Surabaya. *Riwayat: Educational Journal Of History And Humanities*, *9*(1), 2138–2152.

Desmita. (2009). Psikologi Perkembangan Peserta Didik. *Jakarta: Bumi Aksara*.

Dewi, R. S. (2017). Pengaruh Pelatihan Efikasi Diri Sebagai Pendidik Terhadap Penurunan Burnout Pada Guru Di Sekolah Inklusi: Pengaruh Pelatihan Efikasi Diri Sebagai Pendidik Terhadap Penurunan Burnout Pada Guru Di Sekolah Inklusi. *Naturalistic: Jurnal Kajian Dan Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, *1*(2), 155–167.

Dirgantoro, A. (2020). *Pengaruh Efikasi Diri Dan Resiliensi Terhadap Keterlibatan Kerja Guru, Dengan Trait Kepribadian Sebagai Mediator*. Universitas Negeri Malang.

Dwitasari, A. I., Ilhamuddin, I., & Widyasari, S. D. (2015). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Organizational-Based Self Esteem Terhadap Work Engangement. *Mediapsi*, *1*(1), 40–50.

Fauzan, M. (2016). *Pengaruh Efikasi Diri Dan Resiliensi Terhadap Komitmen Profesional Dimoderasi Budaya Klan (Studi Kasus Pada Guru Smk Negeri Di Kabupaten Pati)*. Stikubank University.

Fuyadi, F. G., & Nugraha, S. (2017). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan *Resiliensi* Pada Tunadaksa Karena Kecelakaan. *Prosiding Psikologi*, 857–862.

Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. *Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.

Ghufron, M. N. (2012). Teori-Teori Psikologi. *Jogjakarta: Ar-Ruzz Media*.

Gu, Q., & Day, C. (2007). Teachers Resilience: A Necessary Condition For Effectiveness. *Teaching And Teacher Education*, *23*(8), 1302–1316.

Hasanah, N., & Mariyati, L. I. (2023). The Relationship Between Academic Stress With Academic *Self-Efficacy* In Vocational High School Students. *Psikologia: Jurnal Psikologi*, *8*(1), 10–21070.

Hendriani, W. (2018). *Resiliensi Psikologis: Sebuah Pengantar*. Kencana.

Heng, Q., & Chu, L. (2023). *Self-Efficacy*, Reflection, And Resilience As Predictors Of *Work Engagement* Among English Teachers. *Frontiers In Psychology*, *14*, 1160681.

Hermawan, H. (2018). Metode Kuantitatif Untuk Riset Bidang Kepariwisataan. *Open Sciene Framework*.

Hidayati, N. (2024). *Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Work Engagement Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Guru Di Bener Meriah*.

Hisbullah, A. A., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan Antara Optimisme Dengan *Work Engagement* Pada Guru. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, *8*(5), 7–20.

Hobfoll, S. E. (1989). *Conservation Of Resource*s: A New Attempt At Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, *44*(3), 513.

Hulu, V. T., & Sinaga, T. R. (2019). *Analisis Data Statistik Parametrik Aplikasi SPSS Dan STATCAL: Sebuah Pengantar Untuk Kesehatan*. Yayasan Kita Menulis.

HUTASOIT, M. D. B. (2018). *Hubungan Efikasi Diri Terhadap Kemampuan Berpikir Tingkat Tinggi Siswa SMK Program Keahlian Teknik Bangunan Pada Mata Pelajaran Mekanika Teknik*. UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA.

Ibnu Asfy, M., & Primanita, R. Y. (2024). Kontribusi Career Optimism Terhadap *Work Engagement* Pada Guru Honorer SMA Negeri Di Sumatera Barat. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, *4*(5), 7423–7440.

Iswantir, I. (2017). Gagasan Dan Pemikiran Serta Praksis Pendidikan Islam Di Indonesia (Studi Pemikiran Dan Praksis Pendidikan Islam Menurut Azyumardi Azra). *Jurnal Educative: Journal Of Educational Studies*, *2*(2), 165–177.

Jendra, A. F., & Sugiyo, S. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kecemasan Presentasi Siswa Kelas XI Di SMA Negeri 1 Wuryantoro. *Konseling Edukasi: Journal Of Guidance And Counseling*, *4*(1), 138–159.

Junaidi, J., Afrinaldi, A., Artika, F. S., & Al-Momani, M. O. (2024). Religious Ideology Dissemination And Contestation In Indonesian Islamic Educational Institutions. *Ulumuna*, *28*(2), 825–856.

Karim, H. A. (2017). Pendidikan Karakter Di Madrasah Ibtidaiyah. *Elementary: Jurnal Iilmiah Pendidikan Dasar*, *2*(2), 45–56.

Kembau, J. B., Sendow, G. M., & Tawas, H. N. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Malalayang Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *6*(4).

Klassen, R. M., & Tze, V. M. C. (2014). Teachers' *Self-Efficacy*, Personality, And Teaching Effectiveness: A Meta-Analysis. *Educational Research Review*, *12*, 59–76.

Kusumawati, I., Lestari, N. C., Sihombing, C., Purnawanti, F., Soemarsono, D. W. P., Kamadi, L., Latuheru, R. V., & Hanafi, S. (2023). *PENGANTAR PENDIDIKAN*. CV Rey Media Grafika.

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement And Relationship With Performance And Satisfaction. *Personnel Psychology*, *60*(3), 541–572.

Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2006). *Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge*. Oxford University Press.

Mahmudi, M. H., & Suroso, S. (2014). Efikasi Diri, Dukungan Sosial Dan Penyesuaian Diri Dalam Belajar. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, *3*(02).

Masten, A. S. (2001). Ordinary Magic: Resilience Processes In Development. *American Psychologist*, *56*(3), 227.

Mukaromah, D., Sugiyo, S., & Mulawarman, M. (2018). Keterlibatan Siswa Dalam Pembelajaran Ditinjau Dari Efikasi Diri Dan Self Regulated Learning. *Indonesian Journal Of Guidance And Counseling: Theory And Application*, *7*(2), 14–19.

Munawaroh, E., & Mashudi, E. A. (2018). *Resiliensi; Kemampuan Bertahan Dalam Tekanan, Dan Bangkit Dari Keterpurukan.* CV. Pilar Nusantara.

Nafiati, D. A. N., & Hendaryati, N. (2024). *Resiliensi* Guru Pembentuk Profesionalisme Guru. *NUSANTARA SPORTA: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Keolahragaan*, *2*(01), 50–66.

Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Media Sahabat Cendekia.

Nurjanah, D. A., Putri, A. M., & Lutfianawati, D. (2024). Pengaruh *Resiliensi* Dan Dukungan Sosial Terhadap *Work Engagement* Pada Guru Sekolah Luar Biasa Bandar Lampung. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, *4*(4), 12368–12383.

Perera, H. N., Granziera, H., & Mcilveen, P. (2018). Profiles Of Teacher Personality And Relations With Teacher *Self-Efficacy*, *Work Engagement*, And Job Satisfaction. *Personality And Individual Differences*, *120*, 171–178.

Prasetyono, H., Vhalery, R., Ramdayana, I. P., Salmin, S., & Anggraini, W. P. (2022). Meningkatkan Innovative Work Behaviour Guru Di Sekolah Penggerak Melalui *Work Engagement* Dan Servant Leadership. *Research And Development Journal Of Education*, *8*(2), 791–800.

Putri, A. S., & Uyun, Q. (2017). Hubungan Tawakal Dan *Resiliensi* Pada Santri Remaja Penghafal Al Quran Di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Islam*, *4*(1), 77–87.

Rahima, R. (2023). *HUBUNGAN ANTARA RESILIENSI DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA GURU SLB SWASTA DI KECAMATAN PADANG TIMUR KOTA PADANG*. Universitas Putra Indonesia" YPTK" Padang.

Rahmati, N., & Siregar, M. A. (2012). Gambaran *Resiliensi* Pada Pekerja Anak Yang Mengalami Abuse. *Jurnal Predicara*, *1*(2), 69–80.

Reivich, K., & Shatté, A. (2002). *The Resilience Factor: 7 Essential Skills For Overcoming Life's Inevitable Obstacles.* Broadway Books.

Rinaldi, R. (2010). *Resiliensi* Pada Masyarakat Kota Padang Ditinjau Dari Jenis Kelamin. *Jurnal Ilmiah Psikologi Gunadarma*, *3*(2), 100812.

Rosyiana, I. (2019). *Innovative Behavior At Work:: Tinjauan Psikologi & Implementasi Di Organisasi*. Deepublish.

Rosyidi, H. (2015). *Psikologi Kepribadian: Paradigma Traits, Kognitif, Behavioristik Dan Humanistik*. Jaudar Press.

Saichu, A. C., & Listiyandini, R. A. (2018). Pengaruh Dukungan Keluarga Dan Pasangan Terhadap *Resiliensi* Ibu Yang Memiliki Anak Dengan Spektrum Autisme. *Psikodimensia: Kajian Ilmiah Psikologi*, *17*(1), 1–9.

Salsabila Wahyu H., R. Nunung N., R. S. D. (2017). *Resiliensi* Remaja Berprestasi Dengan Latar Belakang Orang Tua Bercerai. *Jurnal Penelitian & PKM Juli*, *4*(2), 129–389.

Santoso, W. K. (2022). *Dampak Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Work Engagement Guru Milenial Di Smp Bina Insan Mandiri Nganjuk*. IAIN Kediri.

Sari, R. F., Sari, S. P., & Hernawaty, T. (2017). *Resiliensi* Remaja Stunting: Sebagian Merasa Sulit Bangkit Dan Bertahan Menghadapi Permasalahan. *Jurnal Keperawatan BSI*, *5*(2).

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: The International Journal Of Industrial, Occupational And Organizational Psychology And Behavior*, *25*(3), 293–315.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement Of Engagement And Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal Of Happiness Studies*, *3*(1), 71–92.

Sesmiarni, Z. (2014). Efikasi Diri Mahasiswa Di Perguruan Tinggi. *Analisis*, *11*(2), 115–127.

Sesmiarni, Z., Junaidi, J., Ilmi, D., & Aprison, W. (2018). THE ISLAMIC EDUCATION STRATEGIES INLOCAL CULTURE PERSPECTIVE OF WEST SUMATERA SOCIETY. *Jurnal Educative: Journal Of Educational Studies*, *3*(1), 30–38.

Sihaloho, L., Rahayu, A., & Wibowo, L. A. (2018). Pengaruh Metakognitif Terhadap Hasil Belajar Pada Mata Pelajaran Ekonomi Melalui Efikasi Diri

Siswa. *Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan*, *6*(2), 121–136.

Siliyah, N., & Hadi, C. (2021). Pengaruh *Resiliensi* Terhadap *Work Engagement* Pada Guru. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, *1*(2), 1152–1160.

Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.

Suarnaya, I. P. (2025). *Kinerja Guru Dan Faktor Penentu*. CV. Mitra Edukasi Negeri.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.

Sukoco, I., Fu'adah, D. N., & Muttaqin, Z. (2021). *Work Engagement* Karyawan Generasi Milenial Pada PT. X Bandung. *Adbispreneur: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Bisnis Dan Kewirausahaan*, *5*(3), 263–281.

Tran, V. D. (2023). Impact Of Teachers' *Self-Efficacy* On Their *Work Engagement*: A Case Of Vietnam. *Journal Of Education And E-Learning Research*, *10*(4), 768–777.

Trisno, B., & Iswantir, M. (2022). Social Movement Berbasis Islam (Studi Tentang Gerakan Sosial Melawan Degradasi Moral Di Era Pendidikan Berbasis Digital Pada Remaja). *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, *4*(1), 1274–1280.

Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (2001). Teacher Efficacy: Capturing An Elusive Construct. *Teaching And Teacher Education*, *17*(7), 783–805.

Ufaira, R. A., Imanda, A. N., Gunawan, L. R., Soeprapto, S., & Hendriani, W. (2020). Description Of *Work Engagement* In Primary School Honorary Teachers. *Psikoislamedia: Jurnal Psikologi*, *5*(2), 168–181.

Van Tuin, L., Schaufeli, W. B., & Van Den Broeck, A. (2021). Engaging Leadership: Enhancing *Work Engagement* Through Intrinsic Values And Need Satisfaction. *Human Resource Development Quarterly*, *32*(4), 483–505.

Wicaksono, R. S. (2020). *Work Engagement* Sebagai Prediktor Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Millennial Di Pt Tri-Wall Indonesia. *Acta Psychologia*, *2*(1), 55–62.

Widiastutik, W., Winarni, I., & Lestari, R. (2016). "Dinamika Resilience Keluarga Penderita Skizofrenia Dengan Kekambuhan. *Indones. J. Heal. Sci*, *6*(2), 132–149.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal Relationships Between Job Resources, *Personal Resources*, And *Work Engagement*. *Journal Of Vocational Behavior*, *74*(3), 235–244.

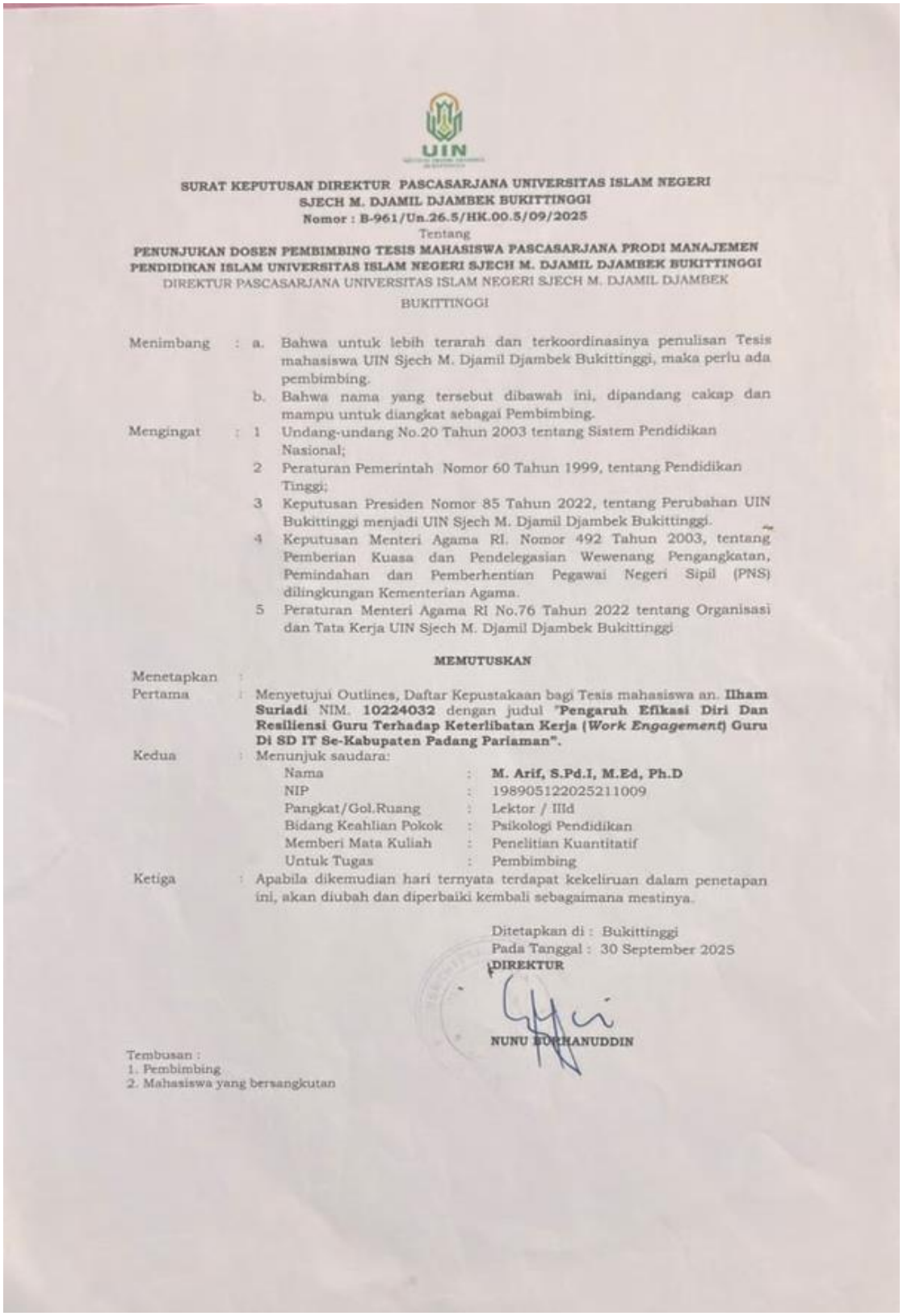
Yanti, L. S. (2024). *Efikasi Diri Guru Dalam Melaksanakan Sistem Pembelajaran Kurikulum Merdeka Di MIN 2 Kota Malang*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.

Yanuardianto, E. (2019). Teori Kognitif Sosial Albert Bandura (Studi Kritis Dalam Menjawab Problem Pembelajaran Di Mi). *Auladuna: Jurnal Prodi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, *1*(2), 94–111.

Yeni J, F., Zen, Z., & Darmansyah, D. (2018). *Pendidikan Penelitian*.

LAMPIRAN

Lampiran 1: SK Pembimbing



SURAT KEPUTUSAN DIREKTUR PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SJECH M. DJAMIL DJAMBEK BUKITTINGGI
Nomor : B-961/Un.26.5/HK.00.5/09/2025
Tentang
PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING TESIS MAHASISWA PASCASARJANA PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SJECH M. DJAMIL DJAMBEK BUKITTINGGI
DIREKTUR PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SJECH M. DJAMIL DJAMBEK BUKITTINGGI

Menimbang :
a. Bahwa untuk lebih terarah dan terkoordinasinya penulisan Tesis mahasiswa UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, maka perlu ada pembimbing.
b. Bahwa nama yang tersebut dibawah ini, dipandang cakap dan mampu untuk diangkat sebagai Pembimbing.

Mengingat :
1 Undang-undang No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2 Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 1999, tentang Pendidikan Tinggi;
3 Keputusan Presiden Nomor 85 Tahun 2022, tentang Perubahan UIN Bukittinggi menjadi UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi.
4 Keputusan Menteri Agama RI. Nomor 492 Tahun 2003, tentang Pemberian Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilingkungan Kementerian Agama.
5 Peraturan Menteri Agama RI No.76 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

Pertama : Menyetujui Outlines, Daftar Kepustakaan bagi Tesis mahasiswa an. **Ilham Suriadi** NIM. **10224032** dengan judul "**Pengaruh Efikasi Diri Dan Resiliensi Guru Terhadap Keterlibatan Kerja (*Work Engagement*) Guru Di SD IT Se-Kabupaten Padang Pariaman**".

Kedua : Menunjuk saudara:

Nama	:	**M. Arif, S.Pd.I, M.Ed, Ph.D**
NIP	:	198905122025211009
Pangkat/Gol.Ruang	:	Lektor / IIId
Bidang Keahlian Pokok	:	Psikologi Pendidikan
Memberi Mata Kuliah	:	Penelitian Kuantitatif
Untuk Tugas	:	Pembimbing

Ketiga : Apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan ini, akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bukittinggi
Pada Tanggal : 30 September 2025
DIREKTUR

NUNU BURHANUDDIN

Tembusan :
1. Pembimbing
2. Mahasiswa yang bersangkutan

Lampiran 2: Instrumen Uji Coba

KISI-KISI PENELITIAN
PENGARUH EFIKASI DIRI DAN *RESILIENSI* GURU TERHADAP KETERLIBATAN KERJA GURU DI SDIT SE-KABUPATEN PADANG PARIAMAN

Variabel Y: Keterlibatan Kerja Guru (60 Butir)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Deskriptor	Butir Positif	Butir Negatif	Jumlah
Keterlibatan Kerja Guru	Vigor (Semangat)	Energi dalam bekerja	Guru melaksanakan tugas dengan penuh energi dan ketekunan	1, 2	3, 4	4
		Ketangguhan menghadapi kesulitan	Guru tetap semangat dan tangguh saat menghadapi hambatan dalam pekerjaan	5, 6	7, 8	4
		Keikhlasan usaha	Guru memberikan usaha maksimal tanpa mengeluh dalam setiap tugas	9, 10	11, 12	4
		Rasa senang dalam bekerja	Guru merasa bahagia dan puas saat melaksanakan pekerjaannya	13, 14	15, 16	4
	Dedication (Dedikasi)	Kebanggaan dalam pekerjaan	Guru merasa bangga dengan pekerjaannya dan menghargai hasil kerjanya	17, 18	19, 20	4

		Kebermaknaan pekerjaan	Guru merasakan bahwa pekerjaan yang dilakukan memberi makna bagi diri sendiri	21, 22	23, 24	4
		Inspirasi dan antusiasme	Guru mendapatkan motivasi dan semangat dari pekerjaan yang dilaksanakan	25, 26	27, 28	4
		Tantangan dan kreativitas	Guru mampu menghadapi tantangan pekerjaan dengan kreativitas	29, 30	31, 32	4
		Kontribusi sosial	Guru merasa pekerjaannya bermanfaat bagi lingkungan sosial	33, 34	35, 36	4
	Absorption (Penyerapan)	Fokus pada pekerjaan	Guru terfokus penuh dalam melaksanakan tugas tanpa mudah terganggu	37, 38	39, 40	4
		Tenggelam dalam pekerjaan	Guru merasakan waktu berjalan cepat karena sangat terlibat dalam pekerjaan	41, 42	43, 44	4
		Kesulitan melepaskan pekerjaan	Guru sulit meninggalkan pekerjaan karena keterlibatan yang tinggi	45, 46	47, 48	4

		Konsentrasi penuh	Guru menuangkan konsentrasi penuh pada setiap aktivitas pekerjaan	49, 50	51, 52	4
		Kegembiraan hati	Guru menikmati pekerjaannya dengan rasa senang dan bahagia	53, 54	55, 56	4
		Keterlibatan berkelanjutan	Guru tetap termotivasi untuk melanjutkan pekerjaan meskipun tugas berat	57, 58	59, 60	4
			Jumlah	30	30	60

KUISIONER PENELITIAN

Keterlibatan Kerja Guru

Nama :

No. Presensi :

Petunjuk Pengisian Angket

1. Tulislah nama dan nomor presensi pada tempat yang telah disediakan.
2. Bacalah dengan teliti setiap pernyataan yang ada.
3. Jawablah semua pernyataan dengan memberi tanda centang (√) pada salah satu kolom dari lima pilihan jawaban yang tersedia.

Ada lima pilihan jawaban yaitu:

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

RR : Ragu-ragu

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesui

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Guru melaksanakan tugas dengan penuh energi dan semangat.					
2	Guru tetap bersemangat meskipun pekerjaan yang dihadapi cukup banyak.					
3	Guru sering merasa kehabisan energi saat menjalankan tugasnya.					
4	Guru mudah merasa lelah sebelum pekerjaan selesai dilaksanakan.					
5	Guru tetap tangguh menghadapi kesulitan dalam pekerjaannya.					
6	Guru tidak mudah menyerah ketika menghadapi hambatan kerja.					
7	Guru kehilangan semangat ketika menghadapi masalah pekerjaan.					
8	Guru cenderung menghindari pekerjaan yang sulit.					
9	Guru memberikan usaha maksimal tanpa mengeluh.					
10	Guru berusaha menyelesaikan tugas dengan sungguh-sungguh.					
11	Guru sering mengeluh ketika menerima tugas tambahan.					
12	Guru mengerjakan tugas sekadarnya saja.					
13	Guru merasa senang dan puas saat melaksanakan tugas.					
14	Guru menikmati pekerjaannya sebagai pendidik.					
15	Guru merasa tidak bahagia saat menjalankan tugas mengajar.					
16	Guru menganggap pekerjaannya sebagai beban yang berat.					
17	Guru merasa bangga dengan pekerjaan yang dilaksanakan.					
18	Guru menghargai hasil kerja yang telah dicapainya.					
19	Guru kurang bangga menjadi seorang pendidik.					
20	Guru merasa pekerjaannya tidak memberikan prestasi yang berarti.					
21	Guru merasakan pekerjaan yang dilakukan memiliki makna pribadi.					
22	Guru merasa pekerjaannya memberikan tujuan hidup yang jelas.					

23	Guru merasa pekerjaannya tidak memiliki arti penting bagi dirinya.					
24	Guru menganggap pekerjaannya hanya sebagai rutinitas semata.					
25	Guru mendapatkan inspirasi dan antusiasme dari pekerjaannya.					
26	Guru merasa termotivasi untuk terus berkembang dalam pekerjaannya.					
27	Guru jarang merasa antusias dalam menjalankan tugasnya.					
28	Guru kurang bersemangat ketika memulai pekerjaan baru.					
29	Guru mampu menghadapi tantangan pekerjaan dengan kreativitas.					
30	Guru berusaha menemukan solusi baru dalam menyelesaikan pekerjaan.					
31	Guru kesulitan mencari cara kreatif dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.					
32	Guru menghindari tantangan yang membutuhkan ide baru.					
33	Guru merasa pekerjaannya bermanfaat bagi lingkungan sosial.					
34	Guru merasa dapat memberikan kontribusi positif kepada masyarakat.					
35	Guru merasa pekerjaannya tidak banyak memberi manfaat bagi orang lain.					
36	Guru menganggap pekerjaannya tidak berdampak pada lingkungan sekitar.					
37	Guru terfokus penuh pada pekerjaan tanpa mudah terganggu.					
38	Guru mampu mempertahankan perhatian saat bekerja.					
39	Guru mudah terdistraksi ketika melaksanakan tugas.					
40	Guru sulit mempertahankan fokus dalam pekerjaannya.					
41	Guru tenggelam dalam pekerjaan sehingga waktu terasa cepat.					
42	Guru sering tidak menyadari waktu karena terlalu terlibat dalam pekerjaan.					
43	Guru merasa waktu berjalan sangat lambat ketika bekerja.					
44	Guru jarang merasa larut dalam pekerjaan yang dilakukan.					

45	Guru sulit meninggalkan pekerjaan karena keterlibatan tinggi.					
46	Guru tetap memikirkan pekerjaan meskipun jam kerja telah selesai.					
47	Guru mudah melepaskan diri dari pekerjaan tanpa memikirkannya lagi.					
48	Guru tidak memiliki keterikatan yang kuat terhadap pekerjaannya.					
49	Guru menuangkan konsentrasi penuh dalam setiap aktivitas pekerjaan.					
50	Guru bekerja dengan sungguh-sungguh hingga tugas selesai.					
51	Guru sering kehilangan konsentrasi saat bekerja.					
52	Guru kurang serius dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.					
53	Guru menikmati pekerjaan dengan perasaan senang dan bahagia.					
54	Guru merasa nyaman saat menjalankan tugas sehari-hari.					
55	Guru jarang merasakan kegembiraan dalam bekerja.					
56	Guru merasa tertekan ketika menjalankan pekerjaan.					
57	Guru tetap termotivasi melanjutkan pekerjaan meski berat.					
58	Guru berusaha menyelesaikan tugas sampai tuntas walaupun menghadapi kesulitan.					
59	Guru kehilangan motivasi ketika pekerjaan menjadi semakin berat.					
60	Guru cenderung menghentikan usaha ketika menghadapi tugas yang menantang.					

KISI-KISI PENELITIAN

Variabel X1: Efikasi Diri Guru (60 Butir)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Deskriptor	Butir Positif	Butir Negatif	Jumlah
Efikasi Diri Guru	Derajat Kesulitan Tugas (Magnitude)	Pemilihan tugas	Guru memilih tugas sesuai dengan tingkat kesulitan yang mampu dilakukan	1,2	3,4	4
		Menghadapi tugas menantang	Guru berani mengambil tugas dengan tingkat kesulitan sedang hingga tinggi	5,6	7,8	4
		Menghindari tugas di luar kemampuan	Guru mampu mempertimbangkan kemampuan dalam menerima tugas	9,10	11,12	4
	Kekuatan Keyakinan (Strength)	Keyakinan terhadap kemampuan	Guru yakin mampu melaksanakan tugas dengan baik dan efektif	13,14	15,16	4
		Ketahanan menghadapi hambatan	Guru tetap gigih dan tidak mudah menyerah saat menghadapi kesulitan	17,18	19,20	4
		Upaya maksimal	Guru berusaha secara maksimal untuk mencapai tujuan yang diharapkan	21,22	23,24	4
		Pengaruh pengalaman	Guru mampu mempertahankan keyakinan meski pengalaman sebelumnya kurang mendukung	25,26	27,28	4
	Generality (Generalitas)	Keyakinan lintas situasi	Guru yakin mampu melaksanakan	29,30	31,32	4

			tugas di berbagai situasi pembelajaran			
		Keyakinan lintas aktivitas	Guru merasa mampu menangani berbagai aktivitas pendidikan sesuai kompetensi	33,34	35,36	4
		Konsistensi perilaku	Guru mampu mempertahankan kualitas kinerja di berbagai kondisi	37,38	39,40	4
		Luas cakupan kemampuan	Guru percaya diri dalam berbagai topik, mata pelajaran, dan kegiatan pembelajaran	41,42	43,44	4
		Adaptasi terhadap konteks	Guru dapat menyesuaikan strategi mengajar dengan kebutuhan siswa	45,46	47,48	4
		Perluasan tanggung jawab	Guru merasa mampu mengambil tanggung jawab tambahan dalam kegiatan sekolah	49,50	51,52	4
		Integrasi kemampuan	Guru mengintegrasikan kemampuan pribadi untuk mendukung hasil belajar siswa	53,54	55,56	4
		Pengembangan diri	Guru yakin mampu meningkatkan kompetensi secara berkelanjutan	57,58	59,60	4
			Jumlah	30	30	60

KUISIONER PENELITIAN

Efikasi Diri Guru

Nama :

No. Presensi :

Petunjuk Pengisian Angket

1. Tulislah nama dan nomor presensi pada tempat yang telah disediakan.
2. Bacalah dengan teliti setiap pernyataan yang ada.
3. Jawablah semua pernyataan dengan memberi tanda centang (√) pada salah satu kolom dari lima pilihan jawaban yang tersedia.

Ada lima pilihan jawaban yaitu:

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

RR : Ragu-ragu

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Guru memilih tugas yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.					
2	Guru mampu mempertimbangkan tingkat kesulitan tugas sebelum menerimanya.					
3	Guru sering memilih tugas tanpa mempertimbangkan kemampuan diri.					
4	Guru merasa kesulitan menentukan tugas yang sesuai dengan kemampuannya.					
5	Guru berani menerima tugas yang menantang.					
6	Guru yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki tingkat kesulitan tinggi.					
7	Guru menghindari tugas yang menuntut kemampuan lebih tinggi.					
8	Guru takut menerima tugas yang menantang.					
9	Guru mampu menilai batas kemampuannya sebelum menerima tugas.					

10	Guru mempertimbangkan kemampuan diri dalam menyelesaikan pekerjaan.					
11	Guru sering menerima tugas yang sebenarnya tidak mampu diselesaikan.					
12	Guru kurang memahami kemampuan dirinya dalam bekerja.					
13	Guru yakin mampu melaksanakan tugas mengajar dengan baik.					
14	Guru percaya dapat mencapai target kerja yang ditetapkan.					
15	Guru sering meragukan kemampuannya sendiri dalam bekerja.					
16	Guru merasa tidak mampu menyelesaikan tugas secara efektif.					
17	Guru tetap berusaha ketika menghadapi hambatan dalam pekerjaan.					
18	Guru tidak mudah menyerah saat mengalami kesulitan.					
19	Guru mudah putus asa ketika menghadapi kegagalan.					
20	Guru menyerah ketika menghadapi masalah yang rumit.					
21	Guru berusaha maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.					
22	Guru mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki dalam bekerja.					
23	Guru bekerja seadanya tanpa berusaha lebih baik.					
24	Guru kurang berupaya mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan.					
25	Guru tetap yakin terhadap kemampuan dirinya meskipun pernah gagal.					
26	Guru menjadikan pengalaman kurang baik sebagai motivasi untuk berkembang.					
27	Guru kehilangan kepercayaan diri karena pengalaman kegagalan sebelumnya.					
28	Guru sulit bangkit setelah mengalami kegagalan.					
29	Guru yakin mampu mengajar dalam berbagai kondisi kelas.					
30	Guru percaya dapat bekerja secara efektif pada situasi yang berbeda.					
31	Guru merasa tidak mampu bekerja dengan baik di situasi tertentu.					

32	Guru hanya percaya diri pada kondisi kerja yang nyaman.					
33	Guru mampu menangani berbagai aktivitas pendidikan dengan baik.					
34	Guru yakin dapat menjalankan berbagai peran di sekolah.					
35	Guru merasa kesulitan menjalankan aktivitas di luar tugas rutin.					
36	Guru tidak percaya diri menangani kegiatan pendidikan yang beragam.					
37	Guru mampu mempertahankan kualitas kerja dalam berbagai kondisi.					
38	Guru tetap menunjukkan kinerja yang baik meskipun menghadapi tekanan.					
39	Kinerja guru mudah menurun ketika menghadapi perubahan situasi.					
40	Guru sulit mempertahankan kualitas kerja secara konsisten.					
41	Guru percaya diri mengajar berbagai topik pembelajaran.					
42	Guru yakin dapat menguasai materi yang diajarkan kepada siswa.					
43	Guru merasa kurang percaya diri ketika mengajar materi tertentu.					
44	Guru menghindari topik pembelajaran yang dianggap sulit.					
45	Guru mampu menyesuaikan strategi mengajar dengan kebutuhan siswa.					
46	Guru dapat beradaptasi dengan perubahan kondisi pembelajaran.					
47	Guru kesulitan menyesuaikan metode mengajar dengan karakteristik siswa.					
48	Guru kurang mampu beradaptasi dengan perubahan situasi pembelajaran.					
49	Guru bersedia menerima tanggung jawab tambahan di sekolah.					
50	Guru yakin mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan.					
51	Guru menolak tanggung jawab tambahan karena merasa tidak mampu.					
52	Guru menghindari tugas tambahan di luar kewajiban utama.					
53	Guru mampu memanfaatkan berbagai kemampuan yang dimiliki untuk membantu siswa.					

54	Guru mengintegrasikan pengalaman dan keterampilan dalam pembelajaran.					
55	Guru jarang memanfaatkan kemampuan yang dimiliki dalam pekerjaannya.					
56	Guru kesulitan menggabungkan berbagai keterampilan dalam mengajar.					
57	Guru yakin dapat meningkatkan kompetensinya secara berkelanjutan.					
58	Guru berusaha mengembangkan keterampilan profesional secara terus-menerus.					
59	Guru merasa tidak mampu meningkatkan kompetensinya.					
60	Guru tidak tertarik mengembangkan kemampuan profesionalnya.					

Kisi-Kisi Penelitian

Variabel X2: Resiliensi Guru (60 Butir)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Deskriptor	Butir Positif	Butir Negatif	Jumlah
Resiliensi Guru	Regulasi Emosi	Pengendalian emosi	Guru mampu tetap tenang dan mengendalikan emosinya saat menghadapi tekanan kerja	1,2	3,4	4
		Fokus dan tenang	Guru mampu memfokuskan perhatian dan menenangkan diri saat menghadapi masalah	5,6	7,8	4
	Kontrol terhadap Impuls	Pengendalian dorongan diri	Guru mampu mengontrol keinginan atau reaksi spontan yang muncul di tempat kerja	9,10	11,12	4
		Pengendalian perilaku dan pikiran	Guru mampu menyesuaikan perilaku dan pikiran dalam situasi tekanan	13,14	15,16	4
	Optimisme	Pandangan positif	Guru memiliki harapan positif terhadap hasil kerja dan masa depan pendidikan siswa	17,18	19,20	4
		Produktivitas kerja tinggi	Guru tetap produktif meski menghadapi tekanan atau kesulitan	21,22	23,24	4

	Kemampuan Menganalisis Masalah	Identifikasi masalah	Guru mampu menemukan akar penyebab masalah secara tepat	25,26	27,28	4
		Penyelesaian masalah	Guru mampu merancang solusi yang tepat berdasarkan analisis masalah	29,30	31,32	4
	Empati	Pemahaman orang lain	Guru mampu memahami perasaan dan kebutuhan siswa atau rekan kerja	33,34	35,36	4
		Hubungan interpersonal	Guru mampu membangun hubungan yang baik dan harmonis dengan orang lain	37,38	39,40	4
	Efikasi Diri	Keyakinan kemampuan	Guru yakin mampu mengatasi permasalahan yang muncul dalam proses pembelajaran	41,42	43,44	4
		Ketahanan menghadapi tantangan	Guru tetap gigih menghadapi kesulitan dan tuntutan pekerjaan	45,46	47,48	4
	Pencapaian	Keberanian menghadapi tantangan	Guru berani menghadapi masalah sebagai kesempatan untuk berkembang	49,50	51,52	4
		Adaptasi dan keberhasilan	Guru mampu menyesuaikan diri dan menyelesaikan masalah sehingga mencapai hasil yang baik	53,54	55,56	4

		Motivasi meraih hasil	Guru termotivasi untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran dan pencapaian siswa	57,58	59,60	4
			Jumlah	30	30	60

KUISIONER PENELITIAN

Resiliensi Guru

Nama :

No. Presensi :

Petunjuk Pengisian Angket

1. Tulislah nama dan nomor presensi pada tempat yang telah disediakan.
2. Bacalah dengan teliti setiap pernyataan yang ada.
3. Jawablah semua pernyataan dengan memberi tanda centang (√) pada salah satu kolom dari lima pilihan jawaban yang tersedia.

Ada lima pilihan jawaban yaitu:

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

RR : Ragu-ragu

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Guru mampu tetap tenang saat menghadapi tekanan pekerjaan.					
2	Guru dapat mengendalikan emosi ketika menghadapi masalah di sekolah.					
3	Guru mudah marah ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.					

4	Guru sulit mengendalikan emosi saat menghadapi tekanan kerja.					
5	Guru mampu memusatkan perhatian pada penyelesaian masalah yang dihadapi.					
6	Guru dapat menenangkan diri ketika menghadapi situasi yang tidak menyenangkan.					
7	Guru sulit berkonsentrasi ketika menghadapi masalah pekerjaan.					
8	Guru mudah panik saat menghadapi tekanan kerja.					
9	Guru mampu mengendalikan keinginan untuk bereaksi secara berlebihan.					
10	Guru dapat menahan diri sebelum bertindak dalam situasi yang menekan.					
11	Guru sering bertindak spontan tanpa mempertimbangkan akibatnya.					
12	Guru sulit mengendalikan dorongan emosi ketika menghadapi konflik.					
13	Guru mampu menyesuaikan perilaku dalam situasi kerja yang penuh tekanan.					
14	Guru dapat berpikir jernih ketika menghadapi masalah yang rumit.					
15	Guru sering kehilangan kendali terhadap perilakunya saat mengalami tekanan.					
16	Guru sulit mengatur pikirannya ketika menghadapi masalah.					
17	Guru memiliki harapan positif terhadap keberhasilan pekerjaannya.					
18	Guru yakin bahwa tantangan dapat membawa hasil yang baik.					
19	Guru sering merasa pesimis terhadap hasil pekerjaannya.					
20	Guru merasa masa depan pendidikan siswa sulit untuk berkembang.					
21	Guru tetap produktif meskipun menghadapi banyak tekanan.					
22	Guru mampu menyelesaikan tugas tepat waktu meskipun menghadapi kesulitan.					
23	Produktivitas kerja guru menurun ketika menghadapi masalah.					
24	Guru sulit menyelesaikan pekerjaan saat menghadapi tekanan.					
25	Guru mampu mengidentifikasi penyebab utama suatu masalah.					

26	Guru dapat menganalisis masalah secara objektif.					
27	Guru sering kesulitan menemukan penyebab masalah yang terjadi.					
28	Guru cenderung menyalahkan keadaan tanpa menganalisis masalah terlebih dahulu.					
29	Guru mampu merancang solusi yang tepat untuk menyelesaikan masalah.					
30	Guru mempertimbangkan berbagai alternatif sebelum mengambil keputusan.					
31	Guru sering bingung menentukan solusi terhadap masalah yang dihadapi.					
32	Guru mengambil keputusan tanpa mempertimbangkan penyebab masalah.					
33	Guru mampu memahami perasaan siswa yang mengalami kesulitan belajar.					
34	Guru memahami kebutuhan rekan kerja dalam melaksanakan tugas.					
35	Guru kurang memahami perasaan orang lain di sekitarnya.					
36	Guru cenderung mengabaikan kebutuhan siswa yang memerlukan bantuan.					
37	Guru mampu menjalin hubungan kerja yang baik dengan rekan sejawat.					
38	Guru menjaga komunikasi yang harmonis dengan warga sekolah.					
39	Guru sering mengalami konflik dengan rekan kerja.					
40	Guru sulit membangun hubungan yang baik dengan orang lain.					
41	Guru yakin mampu mengatasi masalah yang muncul dalam pembelajaran.					
42	Guru percaya pada kemampuan dirinya dalam menghadapi tantangan kerja.					
43	Guru meragukan kemampuannya saat menghadapi masalah pembelajaran.					
44	Guru merasa tidak mampu menyelesaikan masalah yang kompleks.					
45	Guru tetap gigih menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.					
46	Guru tidak mudah menyerah ketika menghadapi tantangan.					
47	Guru mudah putus asa ketika menghadapi hambatan kerja.					

48	Guru menyerah jika masalah yang dihadapi terlalu sulit.					
49	Guru memandang tantangan sebagai kesempatan untuk berkembang.					
50	Guru berani menghadapi situasi baru yang menantang.					
51	Guru menghindari tantangan karena takut gagal.					
52	Guru merasa tidak nyaman menghadapi perubahan dan tantangan baru.					
53	Guru mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja.					
54	Guru berhasil menyelesaikan masalah melalui penyesuaian diri yang baik.					
55	Guru mengalami kesulitan beradaptasi dengan perubahan.					
56	Guru sering gagal menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan.					
57	Guru termotivasi untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran.					
58	Guru berusaha mencapai hasil kerja yang lebih baik dari waktu ke waktu.					
59	Guru kurang memiliki motivasi untuk meningkatkan kualitas kerjanya.					
60	Guru merasa tidak perlu mengembangkan pencapaian yang telah diraih.					

Lampiran 3: Uji Validitas Instrumen

Nomor Responden														UJI COBA VALIDITAS (X1)																
	B 1	B 2	B 3	B 4	B 5	B 6	B 7	B 8	B 9	B 10	B 11	B 12	B 13	B 14	B 15	B 16	B 17	B 18	B 19	B 20	B 21	B 22	B 23	B 24	B 25	B 26	B 27	B 28	B 29	B 30
R 1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R 2	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
R 3	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
R 4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R 5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R 6	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R 7	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R 8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R 9	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4
R 10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R 11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R 12	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R 13	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R 14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R 15	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4
R 16	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R 17	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	5	5	3	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4
R 18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R 19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1
R 20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5
R 21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
R 22	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R 23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R 24	5	5	5	4	4	3	4	3	2	2	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	4
R 25	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R 26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R 27	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R 28	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
R 29	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
R 30	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
r hitung	0,24815	0,28932	0,23993	0,360271	0,31218	0,470051	0,0690349	0,16578	0,4102	0,5280906	0,487849	0,455792	0,338461	0,44656	0,513754	0,4293668	0,415751	0,32837	0,45225	0,52691	0,51778	0,45527	0,51033	0,45648	0,41398	0,42213	0,40263	0,47401	0,40293	0,1775
r tabel	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361
Status	Tidak Valid	Tidak Valid	Tidak Valid	Tidak Valid	Tidak Valid	Valid	Tidak Valid	Tidak Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Tidak Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Tidak Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Tidak Valid
jumlah valid	45																													

														UJI COBA VALIDITAS (X1)															Jumlah
B 31	B 32	B 33	B 34	B 35	B 36	B 37	B 38	B 39	B 40	B 41	B 42	B 43	B 44	B 45	B 46	B 47	B 48	B 49	B 50	B 51	B 52	B 53	B 54	B 55	B 56	B 57	B 58	B 59	B 60	
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	283
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	232
1	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	274
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	252
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	296
2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	247
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	2	2	2	2	3	4	4	5	3	3	232
1	5	5	3	3	3	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	265
2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	275
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	2	2	1	4	4	1	1	1	1	4	4	3	4	3	4	253
4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	259
2	5	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	284
2	1	1	4	1	2	1	3	2	3	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	262
2	1	2	2	1	2	2	3	1	1	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	2	5	253
2	2	3	2	2	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	3	4	214
2	2	1	3	2	2	1	3	1	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	231
1	1	2	3	1	2	2	2	1	4	1	1	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	235
2	2	1	5	1	1	4	4	1	4	2	2	1	3	4	4	4	4	5	4	2	1	3	4	4	2		3	3	4	205
3	2	1	3	2	2	1	3	2	4	3	2	1	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	252
1	1	1	1	1	2	4	2	2	3	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	226
1	3	4	4	1	2	4	4	1	2	1	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	261
3	1	2	4	2	1	1	4	2	3	3	1	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	3	4	228
2	1	1	1	1	2	1	2	2	3	2	1	1	4	3	3	3	4	5	4	2	2	2	2	4	3	4	4	3	4	226
2	1	1	3	1	1	1	1	3	1	2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	206
3	1	1	4	3	1	5	4	2	4	3	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	238
3	1	2	2	2	1	2	4	1	2	3	1	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	258
4	3	1	3	3	1	1	4	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	5	4	4	4	4	4	242
3	2	1	2	4	4	1	4	1	4	3	2	1	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	250
1	4	1	3	4	4	4	4	4	4	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	262
3	1	1	4	3	1	1	4	4	4	2	1	1	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	238
-0,2186	0,62061	0,56794	0,42353	0,59168	0,57696	0,36367	0,6087	0,53768	0,4547	0,6198	0,60652	0,57231	0,50587	0,36141	0,30147	0,41879	0,31924	0,37327	0,49206	0,54854	0,57526	0,4469	0,44211	0,42369	0,47192	0,26194	0,49058	0,39341	0,36026	
0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	
Tidak Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Tidak Valid	Valid	Tidak Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Tidak Valid	Valid	Valid	Tidak Valid	

Nomor														UJI COBA VALIDITAS (X2)																
Responden	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13	B14	B15	B16	B17	B18	B19	B20	B21	B22	B23	B24	B25	B26	B27	B28	B29	B30
R1	2	2	1	3	1	1	1	3	1	3	2	2	1	2	2	1	1	3	1	3	2	1	3	1	3	3	1	3	1	2
R2	4	3	1	4	1	3	5	4	1	4	4	3	3	4	3	3	1	4	1	4	4	1	4	1	1	4	1	4	1	3
R3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
R4	2	1	1	3	1	2	1	3	1	4	2	1	1	4	2	2	1	3	1	4	2	1	3	1	3	3	1	3	1	2
R5	1	1	4	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	4	1	4	4	1	1	1	4	4	1	1	1	1	4	1	1	4
R6	2	4	3	3	1	4	3	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
R7	2	1	3	4	1	2	3	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	5	4	2
R8	1	1	1	4	1	2	1	4	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4
R9	2	1	2	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R10	1	4	4	4	1	4	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R11	4	1	2	4	1	1	2	4	1	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
R12	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	2
R13	2	1	1	3	2	2	1	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
R14	2	1	2	3	1	2	2	3	1	3	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
R15	2	2	3	3	1	3	3	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
R16	2	2	1	3	1	2	1	3	1	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2
R17	1	1	2	2	1	2	2	2	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
R18	2	2	4	4	1	1	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R19	3	2	1	3	2	2	1	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4
R20	1	1	4	2	2	2	4	2	2	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4
R21	1	3	4	4	1	2	4	4	1	2	1	3	4	4	1	2	4	4	1	2	3	4	4	1	3	2	4	4	1	2
R22	3	1	1	4	2	1	1	4	2	3	3	1	2	4	2	1	1	4	2	3	3	1	4	2	2	4	1	4	2	1
R23	2	1	1	2	2	2	1	2	2	3	2	1	1	1	1	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	4	1	2	2	2
R24	2	1	1	1	3	1	1	1	3	1	2	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3	1
R25	3	1	1	4	2	1	5	4	2	4	3	1	1	4	3	1	1	4	2	4	4	1	4	2	3	2	1	4	2	1
R26	3	1	2	4	1	1	2	4	1	2	3	1	2	2	2	1	2	4	1	2	4	2	4	1	4	4	2	4	1	1
R27	4	3	1	4	3	1	1	4	3	4	4	3	1	3	3	1	1	4	3	4	4	1	4	3	3	4	1	4	3	3
R28	3	2	1	4	1	4	1	4	1	4	3	2	1	2	4	4	1	4	1	4	4	1	4	1	3	4	1	4	1	1
R29	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R30	3	1	1	2	2	1	1	4	4	4	2	1	1	1	1	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	4	1	2	2	2
r hitung	-0,0324	0,58063	0,47606	0,608779	0,03032	0,422859	0,4323718	0,54652	-0,0509	0,7591596	0,869887	0,830346	0,651259	0,62411	0,84795	0,7037612	0,721266	0,8437	0,70877	0,72272	0,7204	0,70462	0,82842	0,70923	0,67221	0,64919	0,70025	0,85284	0,71886	0,70343
r tabel	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361
Status	Tidak Valid	Valid	Valid	Valid	Tidak Valid	Valid	Valid	Valid	Tidak Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid
jumlah valid	44																													

												UJI COBA VALIDITAS (X2)																		JUMLAH
B 31	B 32	B 33	B 34	B 35	B 36	B 37	B 38	B 39	B 40	B 41	B 42	B 43	B 44	B 45	B 46	B 47	B 48	B 49	B 50	B 51	B 52	B 53	B 54	B 55	B 56	B 57	B 58	B 59	B 60	
2	2	1	2	2	1	1	3	1	3	2	2	1	2	2	1	1	3	1	3	2	3	2	2	3	3	5	3	2	2	119
4	3	3	4	3	3	5	4	1	4	4	3	3	4	3	3	1	4	1	4	4	4	1	4	1	4	5	2	4	3	180
1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	79
2	1	1	4	2	2	1	3	1	4	2	1	1	4	2	2	1	3	1	4	2	3	4	3	3	3	3	2	4	2	131
1	1	1	4	1	4	4	1	1	1	1	1	1	4	1	4	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1	3	1	5	4	120
2	4	4	3	1	4	3	3	1	1	2	4	4	3	1	4	3	3	1	1	3	3	4	1	3	3	2	1	5	2	207
2	1	3	4	4	2	3	4	1	4	2	1	3	4	4	2	3	4	1	4	4	4	4	2	3	1	1	1	5	2	182
1	1	3	3	4	2	1	4	1	2	1	1	3	3	4	2	1	4	1	2	3	4	4	4	1	2	5	4	5	1	186
2	1	3	2	4	2	2	4	2	3	2	1	3	1	4	2	2	4	2	3	2	1	2	3	3	3	2	1	5	3	179
1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	237
4	1	1	4	4	1	2	4	1	3	4	1	1	4	4	1	2	4	1	3	1	2	4	4	4	4	1	1	4	4	179
2	3	4	3	1	3	2	3	2	4	2	3	4	3	1	3	2	3	2	4	4	4	4	4	1	1	3	5	3	3	187
2	1	1	4	1	2	1	3	2	3	2	1	1	4	1	2	1	3	2	3	3	4	3	2	3	2	1	1	4	2	186
2	1	2	2	1	2	2	3	1	1	2	1	2	2	1	2	2	3	1	1	1	3	2	4	2	1	1	1	3	2	167
2	2	3	2	2	3	3	3	1	2	2	2	3	2	2	3	3	3	1	2	2	3	2	4	4	4	1	1	3	3	198
2	2	1	3	2	2	1	3	1	3	2	2	1	3	2	2	1	3	1	3	2	3	3	3	2	2	1	1	5	2	168
1	1	2	3	1	2	2	2	1	4	1	1	2	3	1	2	2	2	1	4	2	1	2	3	1	1	3	1	5	2	175
2	2	1	5	1	1	4	4	1	4	2	2	1	2	1	1	4	4	1	4	3	4	3	3	4	2	5	1	5	1	206
3	2	1	3	2	2	1	3	2	4	3	2	1	3	2	2	1	3	2	4	3	3	4	4	4	2	1	1	4	3	196
1	1	1	1	1	2	4	2	2	3	1	1	1	1	1	2	4	2	2	3	1	3	1	1	2	2	3	1	5	3	177
1	3	4	4	1	2	4	4	1	2	1	3	4	4	1	2	4	4	1	2	3	1	4	3	3	2	1	5	2	2	158
3	1	2	4	2	1	1	4	2	3	3	1	2	4	2	1	1	4	2	3	3	4	4	3	2	4	1	2	4	1	143
2	1	1	1	1	2	1	2	2	3	2	1	1	1	1	2	1	2	2	3	2	4	2	1	3	4	1	3	3	2	112
2	1	1	3	1	1	1	1	3	1	2	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	5	4	1	1	97
3	1	1	4	3	1	5	4	2	4	3	1	1	4	3	1	1	4	2	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	1	157
3	1	2	2	2	1	2	4	1	2	3	1	2	2	2	1	2	4	1	2	4	3	2	4	4	4	1	1	5	1	137
4	3	1	3	3	1	1	4	3	4	4	3	1	3	3	1	1	4	3	4	4	4	3	4	3	4	1	2	2	3	169
3	2	1	2	4	4	1	4	1	4	3	2	1	2	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	1	164
1	4	1	3	4	4	4	4	4	4	5	4	1	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	222
3	1	1	4	3	1	1	4	4	4	2	1	1	1	1	2	1	2	2	3	2	4	2	1	3	4	1	2	5	2	128
-0,0324	0,58063	0,38828	0,24192	0,36355	0,42286	0,43237	0,54652	-0,0509	0,34063	0,20967	0,58063	0,38828	0,20918	0,41713	0,39804	0,47606	0,60878	0,03032	0,3783	0,3011	0,25967	0,53431	0,50832	0,35251	0,07846	0,07594	-0,0458	0,44856	0,44553	
0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	
Tidak Valid	Valid	Valid	Tidak Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Tidak Valid	Tidak Valid	Tidak Valid	Valid	Valid	Tidak Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Tidak Valid	Valid	Tidak Valid	Tidak Valid	Valid	Valid	Tidak Valid	Tidak Valid	Tidak Valid	Tidak Valid	Valid	Valid	

Nomor														UJI COBA VALIDITAS (Y)																
Responden	B 1	B 2	B 3	B 4	B 5	B 6	B 7	B 8	B 9	B 10	B 11	B 12	B 13	B 14	B 15	B 16	B 17	B 18	B 19	B 20	B 21	B 22	B 23	B 24	B 25	B 26	B 27	B 28	B 29	B 30
R 1	3	1	5	4	3	4	5	5	4	5	3	5	2	5	5	4	2	5	3	1	5	4	3	4	5	5	4	5	3	5
R 2	5	5	3	4	5	4	5	5	4	2	3	5	4	5	4	1	1	4	5	5	3	4	5	4	5	5	4	2	3	5
R 3	3	1	2	1	3	1	1	3	1	1	2	1	2	1	1	3	1	1	3	1	2	1	3	1	1	1	3	1	2	1
R 4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	3	3	2	3	2	4	3	2	3	3	4	4	5	4	3	2	3	2	3	5
R 5	2	1	5	5	1	5	1	5	2	2	4	5	5	2	2	5	2	2	2	1	5	5	1	5	1	5	2	2	4	5
R 6	2	3	5	4	1	5	1	1	3	4	5	5	4	2	3	1	1	1	2	3	5	4	1	5	1	1	3	4	5	5
R 7	4	5	5	2	1	4	4	5	5	5	5	5	4	5	1	1	1	1	4	5	5	2	1	4	4	5	5	5	5	5
R 8	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
R 9	3	5	4	4	5	3	5	5	4	4	3	5	2	3	2	3	4	3	5	2	3	4	2	3	5	5	4	4	3	5
R 10	4	5	4	3	4	3	5	5	4	3	4	5	3	4	5	3	3	5	3	5	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5
R 11	3	5	4	4	5	4	3	4	4	5	3	5	5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	5	5
R 12	3	5	3	3	3	3	3	5	3	4	3	5	3	4	5	4	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	4	3	5
R 13	4	3	4	1	1	3	1	4	5	3	4	3	3	3	1	3	3	1	4	3	4	3	1	3	3	4	5	3	4	3
R 14	3	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	3	4	3	5	4	4	5	4	5	3	5	4	4	4
R 15	3	3	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	5	5	4	3	4	3
R 16	2	5	5	2	2	5	1	5	5	5	4	3	5	2	3	2	2	5	2	5	5	2	2	5	1	5	5	5	4	3
R 17	3	2	1	2	1	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	1	1	2	3	2	1	2	1	3	2	3	2	3	4	3
R 18	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
R 19	4	5	5	2	1	2	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	1	2	4	5	5	2	1	2	5	5	5	5	5	4
R 20	1	1	3	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	3	1	1	1	3	1	1	3	5	3	3	5	3	5	5	5	5
R 21	3	5	4	3	5	3	5	5	4	3	4	2	3	3	4	4	5	4	3	5	4	3	5	3	5	5	4	3	3	2
R 22	3	4	3	3	1	3	1	3	4	4	4	4	5	5	1	1	1	1	3	4	3	3	1	3	1	3	4	4	4	4
R 23	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4
R 24	4	3	5	2	5	4	5	2	2	4	4	3	5	5	1	1	3	4	4	3	5	2	5	4	5	2	2	4	4	3
R 25	4	3	4	1	2	4	5	4	4	3	4	2	4	1	5	4	3	4	4	3	4	1	2	4	5	4	4	3	4	2
R 26	5	2	5	1	1	1	1	5	5	4	4	4	4	4	3	1	1	1	5	2	5	1	1	1	1	5	5	4	4	4
R 27	2	3	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	2	3	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4
R 28	2	4	2	5	3	5	5	4	2	5	3	5	2	3	4	5	2	5	2	4	2	5	3	5	5	4	2	5	3	5
R 29	3	4	1	1	4	4	5	4	3	1	1	4	5	3	3	5	3	2	3	4	1	1	4	4	5	4	3	1	1	4
R 30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
r hitung	0,33971	0,54635	0,44208	0,43285	0,36484	0,486428	0,502161	0,50648	0,56985	0,5884883	0,3578	0,55727	0,330863	0,50751	0,393846	0,3453959	0,283544	0,50361	0,36129	0,58627	0,41766	0,41102	0,36342	0,48793	0,48696	0,62509	0,46158	0,60004	0,37395	0,49439
r tabel	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361
Status	Tidak Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Tidak Valid	Valid	Tidak Valid	Valid	Valid	Tidak Valid	Tidak Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid
jumlah valid	42																													

													UJI COBA VALIDITAS (Y)																Jumlah
B 31	B 32	B 33	B 34	B 35	B 36	B 37	B 38	B 39	B 40	B 41	B 42	B 43	B 44	B 45	B 46	B 47	B 48	B 49	B 50	B 51	B 52	B 53	B 54	B 55	B 56	B 57	B 58	B 59	B 60	
2	5	5	5	5	4	5	3	5	2	5	5	4	5	4	3	5	3	1	5	4	3	4	5	5	4	5	5	3	2	238
4	5	4	5	5	4	2	3	5	4	5	4	1	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	4	2	4	5	3	243
2	1	3	1	1	3	1	2	1	2	1	1	3	1	1	1	2	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	92
4	3	3	5	2	3	2	5	3	2	3	2	3	2	3	1	1	1	2	4	4	2	1	1	2	1	2	2	4	4	182
5	2	2	1	5	2	2	4	5	5	2	2	5	1	3	2	2	2	1	5	5	1	5	1	5	2	2	2	3	1	179
4	2	3	1	1	3	4	5	5	4	2	3	1	3	5	2	5	2	3	5	4	1	5	1	1	3	4	1	1	3	177
4	5	1	4	5	5	5	5	5	4	5	1	1	4	5	5	4	4	5	5	2	1	4	4	5	5	5	1	1	1	224
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	3	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	279
4	3	3	5	5	4	4	3	5	4	3	3	4	3	5	2	2	2	2	2	1	1	3	1	5	4	4	2	1	1	203
3	4	5	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	1	5	1	2	2	1	4	1	1	1	2	4	4	4	1	4	4	207
5	3	3	3	4	4	5	5	5	5	3	3	4	1	5	5	5	4	1	1	4	4	1	2	4	4	5	1	4	1	224
3	4	5	3	5	3	4	3	3	3	4	5	4	4	1	5	3	2	5	3	1	3	1	3	5	2	4	1	4	2	212
3	3	1	4	4	5	3	4	3	3	3	4	3	5	3	3	3	4	3	4	1	1	3	1	4	5	3	1	1	1	179
4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	3	5	4	4	5	1	1	1	5	4	1	1	1	226
4	3	3	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	5	5	3	4	3	3	4	1	1	1	5	5	4	4	1	1	1	207
5	2	3	1	5	5	5	4	3	5	2	3	2	4	5	3	3	2	5	5	2	2	5	1	5	5	5	5	5	5	219
3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	1	5	5	5	4	3	2	1	2	1	3	2	3	2	3	2	2	1	153
5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	1	1	252
5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	4	5	4	4	4	5	5	2	1	2	5	5	5	5	2	4	3	239
5	3	1	5	3	5	5	5	5	5	3	1	1	3	5	5	3	1	1	3	5	3	3	5	3	5	5	3	5	1	208
4	3	2	5	5	4	3	3	2	3	3	2	4	4	1	5	3	1	5	4	3	5	3	5	5	4	3	4	3	4	219
5	5	1	1	3	4	4	4	4	5	5	1	1	3	4	3	4	3	4	3	3	1	3	1	3	4	4	1	1	1	177
4	5	3	3	4	4	5	5	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	1	212
5	5	1	5	2	2	4	4	3	5	5	1	1	2	3	2	5	4	3	5	2	5	4	5	2	2	4	4	4	2	206
4	1	5	5	4	4	3	4	2	4	1	5	4	4	5	3	5	4	3	4	1	2	4	5	4	4	3	4	5	3	210
4	4	3	1	5	5	4	4	4	4	4	3	1	1	5	3	3	5	2	5	1	1	1	1	5	5	4	1	4	5	188
4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	2	3	4	2	3	4	4	4	2	1	4	4	4	1	1	1	178
2	3	4	5	4	2	5	3	5	2	3	4	5	2	5	3	5	2	4	2	5	3	5	5	4	2	5	5	3	5	223
5	3	3	5	4	3	1	1	4	5	3	3	5	3	5	5	4	3	4	1	1	4	4	5	4	3	1	2	5	1	191
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1	2	5	5	2	1	2	2	2	1	3	2	1	1	211
0,33932	0,50751	0,17827	0,43417	0,63213	0,46158	0,60004	0,32314	0,53166	0,34458	0,50751	0,313	0,35276	0,3777	0,33462	0,40121	0,26677	0,31997	0,51125	0,35276	0,37031	0,52383	0,31912	0,45531	0,52456	0,52995	0,60161	0,4154	0,36068	0,31013	
0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	
Tidak Valid	Valid	Tidak Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Tidak Valid	Valid	Tidak Valid	Valid	Tidak Valid	Tidak Valid	Valid	Tidak Valid	Valid	Tidak Valid	Tidak Valid	Valid	Tidak Valid	Valid	Valid	Tidak Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Tidak Valid	Tidak Valid	

Lampiran 4: Uji Reliabilitas Intrument

Nomor Responden	UJI COBA REABILITAS (X1)																			
	B 1	B 2	B 3	B 4	B 5	B 6	B 7	B 8	B 9	B 10	B 11	B 12	B 13	B 14	B 15	B 16	B 17	B 18	B 19	B 20
R 1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R 2	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
R 3	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
R 4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R 5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R 6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R 7	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R 8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R 9	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4
R 10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R 11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R 12	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R 13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R 14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R 15	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5
R 16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R 17	5	5	5	5	5	3	3	4	5	3	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4
R 18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R 19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R 20	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4
R 21	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
R 22	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
R 23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R 24	3	2	2	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3
R 25	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
R 26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R 27	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R 28	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
R 29	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
R 30	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Varian Butir	0,326436782	0,71264	0,46552	0,32759	0,25862	0,3954	0,52989	0,3954	0,32299	0,3092	0,24828	0,25402	0,31724	0,32299	0,32644	0,31724	0,31724	0,25747	0,53448	0,32644
Jumlah Varian Butir	43,85517241																			
Varian Total	420,891954																			
r11	0,91616339																			
Reliabilitas Guilford	Sangat Tinggi																			

UJI COBA REABILITAS (X1)																									
B 21	B 22	B 23	B 24	B 25	B 26	B 27	B 28	B 29	B 30	B 31	B 32	B 33	B 34	B 35	B 36	B 37	B 38	B 39	B 40	B 41	B 42	B 43	B 44	B 45	JUMLAH
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	215
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	171
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	211
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	193
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	225
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	184
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	2	2	2	2	3	4	5	3	171
5	5	3	3	3	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	198
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	207
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	2	4	4	1	1	1	1	4	4	4	3	192
5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	196
5	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	213
1	1	4	1	2	1	3	2	3	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	191
1	2	2	1	2	2	3	1	1	2	1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	2	181
2	3	2	2	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	4	4	1	1	1	1	4	4	4	3	150
2	1	3	2	2	1	3	1	3	2	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	167
1	2	3	1	2	2	2	1	4	1	1	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	170
2	1	5	1	1	4	4	1	4	2	2	1	3	4	4	5	4	2	1	3	4	4	2	3	3	150
2	1	3	2	2	1	3	2	4	3	2	1	5	5	4	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	184
1	1	1	1	2	4	2	2	3	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	161
3	4	4	1	2	4	4	1	2	1	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	192
1	2	4	2	1	1	4	2	3	3	1	2	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	3	162
1	1	1	1	2	1	2	2	3	2	1	1	4	3	3	5	4	2	2	2	2	4	3	4	3	159
1	1	3	1	1	1	1	3	1	2	1	1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	143
1	1	4	3	1	5	4	2	4	3	1	1	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	171
1	2	2	2	1	2	4	1	2	3	1	2	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	185
3	1	3	3	1	1	4	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	2	2	2	2	5	4	4	4	174
2	1	2	4	4	1	4	1	4	3	2	1	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	179
4	1	3	4	4	4	4	4	4	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	194
1	1	4	3	1	1	4	4	4	2	1	1	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	173
2,8092	2,76897	1,55862	2,44713	2,18851	2,51609	1,08161	2,36897	1,28276	1,92644	2,6954	2,82759	0,53333	0,60345	0,65402	0,2023	0,24023	1,55862	1,7023	1,28851	1,33333	0,32759	0,53448	0,31724	0,82299	420,892

Nomor Responden	UJI COBA REABILITAS (X2)																					
	B 1	B 2	B 3	B 4	B 5	B 6	B 7	B 8	B 9	B 10	B 11	B 12	B 13	B 14	B 15	B 16	B 17	B 18	B 19	B 20	B 21	B 22
R 1	2	1	3	1	1	3	3	2	2	1	2	2	1	1	3	1	3	2	1	3	1	3
R 2	3	1	4	3	5	4	4	4	3	3	4	3	3	1	4	1	4	4	1	4	1	1
R 3	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2
R 4	1	1	3	2	1	3	4	2	1	1	4	2	2	1	3	1	4	2	1	3	1	3
R 5	1	4	1	4	4	1	1	1	1	1	4	1	4	4	1	1	1	4	4	1	1	1
R 6	4	3	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
R 7	1	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4
R 8	1	1	4	2	1	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
R 9	1	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R 10	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R 11	1	2	4	1	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R 12	3	2	3	3	2	3	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
R 13	1	1	3	2	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R 14	1	2	3	2	2	3	3	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
R 15	2	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R 16	2	1	3	2	1	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
R 17	1	2	2	2	2	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R 18	2	4	4	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R 19	2	1	3	2	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R 20	1	4	2	2	4	2	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4
R 21	3	4	4	2	4	4	2	1	3	4	4	1	2	4	4	1	2	3	4	4	1	3
R 22	1	1	4	1	1	4	3	3	1	2	4	2	1	1	4	2	3	3	1	4	2	2
R 23	1	1	2	2	1	2	3	2	1	1	1	1	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3
R 24	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1
R 25	1	1	4	1	5	4	4	3	1	1	4	3	1	1	4	2	4	4	1	4	2	3
R 26	1	2	4	1	2	4	2	3	1	2	2	2	1	2	4	1	2	4	2	4	1	4
R 27	3	1	4	1	1	4	4	4	3	1	3	3	1	1	4	3	4	4	1	4	3	3
R 28	2	1	4	4	1	4	4	3	2	1	2	4	4	1	4	1	4	4	1	4	1	3
R 29	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
R 30	1	1	2	1	1	4	4	2	1	1	1	1	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3
Varian Butir	1,081609195	1,44828	1,01609	1,08506	1,92644	0,9931	1,47586	1,91264	2,85517	3,15402	1,42644	2,25402	2,34023	2,89195	1,54483	2,78621	1,58161	1,7023	3,05862	1,61379	2,76437	1,56782
Jumlah Varian Butir	74,44597701																					
Varian Total	1272,74023																					
r11	0,962905222																					
Reliabilitas Guilford	Sangat Tinggi																					

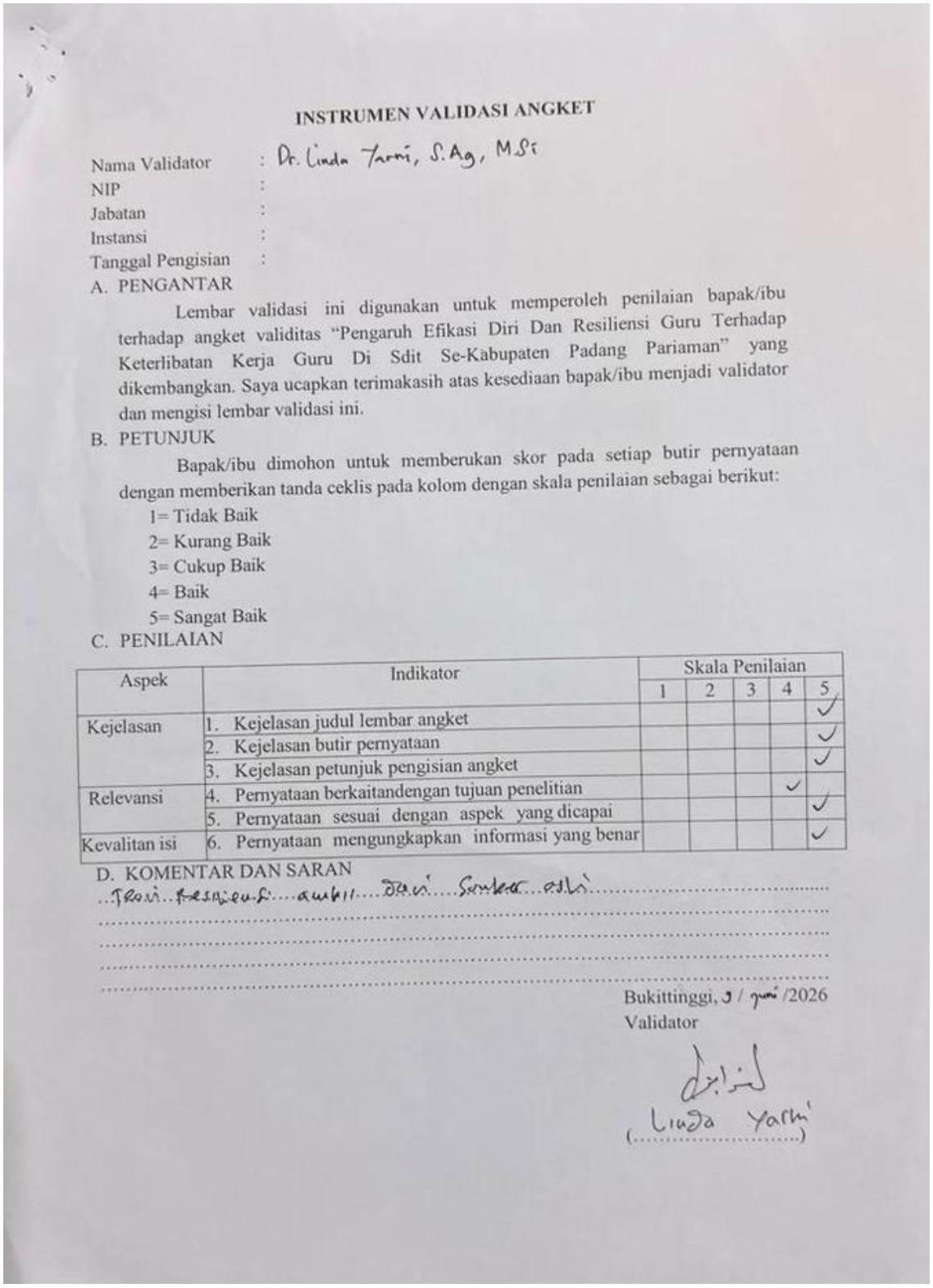
UJI COBA REABILITAS (X2)

B 23	B 24	B 25	B 26	B 27	B 28	B 29	B 30	B 31	B 32	B 33	B 34	B 35	B 36	B 37	B 38	B 39	B 40	B 41	B 42	B 43	B 44	JUMLAH
3	1	3	1	2	2	1	2	1	1	3	2	1	2	1	1	3	3	2	2	2	2	83
4	1	4	1	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	1	4	4	1	4	4	3	132
1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	58
3	1	3	1	2	1	1	2	2	1	3	1	1	2	2	1	3	4	4	3	4	2	93
1	4	1	1	4	1	1	1	4	4	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	5	4	93
5	5	5	5	5	4	4	1	4	3	3	4	4	1	4	3	3	1	4	1	5	2	175
4	4	5	4	2	1	3	4	2	3	4	1	3	4	2	3	4	4	4	2	5	2	146
4	4	5	5	4	1	3	4	2	1	4	1	3	4	2	1	4	2	4	4	5	1	152
4	4	4	4	4	1	3	4	2	2	4	1	3	4	2	2	4	3	2	3	5	3	147
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	197
4	4	4	4	2	1	1	4	1	2	4	1	1	4	1	2	4	3	4	4	4	4	139
3	4	5	4	2	3	4	1	3	2	3	3	4	1	3	2	3	4	4	4	3	3	145
5	5	5	5	4	1	1	1	2	1	3	1	1	1	2	1	3	3	3	2	4	2	147
5	5	5	5	3	1	2	1	2	2	3	1	2	1	2	2	3	1	2	4	3	2	143
5	5	5	5	4	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	4	3	3	167
4	4	4	4	2	2	1	2	2	1	3	2	1	2	2	1	3	3	3	3	5	2	138
5	5	5	5	3	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	4	2	3	5	2	149
5	5	5	5	5	2	1	1	1	4	4	2	1	1	1	4	4	4	3	3	5	1	166
4	4	5	5	4	2	1	2	2	1	3	2	1	2	2	1	3	4	4	4	4	3	155
5	5	5	5	4	1	1	1	2	4	2	1	1	1	2	4	2	3	1	1	5	3	149
2	4	4	1	2	3	4	1	2	4	4	3	4	1	2	4	4	2	4	3	2	2	126
4	1	4	2	1	1	2	2	1	1	4	1	2	2	1	1	4	3	4	3	4	1	99
4	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	3	2	1	3	2	76
3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	55
2	1	4	2	1	1	1	3	1	5	4	1	1	3	1	1	4	4	3	3	4	1	109
4	2	4	1	1	1	2	2	1	2	4	1	2	2	1	2	4	2	2	4	5	1	101
4	1	4	3	3	3	1	3	1	1	4	3	1	3	1	1	4	4	3	4	2	3	117
4	1	4	1	1	2	1	4	4	1	4	2	1	4	4	1	4	4	4	4	5	1	120
4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	166
4	1	2	2	2	1	1	3	1	1	4	1	1	1	2	1	2	3	2	1	5	2	83
1,26897	2,98966	1,67931	2,78621	1,77126	1,08161	1,26552	1,47586	1,08506	1,92644	0,9931	1,08161	1,26552	1,49885	1,04023	1,44828	1,01609	1,13678	1,33793	1,36092	1,44368	1,01264	1272,74

Nomor Responden	UJI COBA REABILITAS (X2)																			
	B 1	B 2	B 3	B 4	B 5	B 6	B 7	B 8	B 9	B 10	B 11	B 12	B 13	B 14	B 15	B 16	B 17	B 18	B 19	B 20
R 1	1	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	1	5	4	3	4	5
R 2	5	3	4	5	4	5	5	4	2	5	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5
R 3	1	2	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	3	1	1
R 4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	3	3	2	2	3	3	4	4	5	4	3
R 5	1	5	5	1	5	1	5	2	2	5	2	2	2	2	1	5	5	1	5	1
R 6	3	5	4	1	5	1	1	3	4	5	2	3	1	2	3	5	4	1	5	1
R 7	5	5	2	1	4	4	5	5	5	5	5	1	1	4	5	5	2	1	4	4
R 8	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
R 9	5	4	4	5	3	5	5	4	4	5	3	2	3	5	2	3	4	2	3	5
R 10	5	4	3	4	3	5	5	4	3	5	4	5	5	3	5	3	4	5	3	5
R 11	5	4	4	5	4	3	4	4	5	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3
R 12	5	3	3	3	3	3	5	3	4	5	4	5	5	3	5	3	5	3	5	3
R 13	3	4	1	1	3	1	4	5	3	3	3	1	1	4	3	4	3	1	3	3
R 14	5	4	4	5	3	5	4	5	4	5	3	4	4	3	5	4	4	5	4	5
R 15	3	4	4	3	3	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	5
R 16	5	5	2	2	5	1	5	5	5	3	2	3	5	2	5	5	2	2	5	1
R 17	2	1	2	1	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	1	2	1	3	2
R 18	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	1
R 19	5	5	2	1	2	5	5	5	5	4	5	2	2	4	5	5	2	1	2	5
R 20	1	3	5	3	3	5	3	5	5	5	3	1	3	1	1	3	5	3	3	5
R 21	5	4	3	5	3	5	5	4	3	2	3	4	4	3	5	4	3	5	3	5
R 22	4	3	3	1	3	1	3	4	4	4	5	1	1	3	4	3	3	1	3	1
R 23	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3
R 24	3	5	2	5	4	5	2	2	4	3	5	1	4	4	3	5	2	5	4	5
R 25	3	4	1	2	4	5	4	4	3	2	1	5	4	4	3	4	1	2	4	5
R 26	2	5	1	1	1	1	5	5	4	4	4	3	1	5	2	5	1	1	1	1
R 27	3	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	1	1	2	3	4	4	4	2	1
R 28	4	2	5	3	5	5	4	2	5	5	3	4	5	2	4	2	5	3	5	5
R 29	4	1	1	4	4	5	4	3	1	4	3	3	2	3	4	1	1	4	4	5
R 30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Varian Butir	2,091954023	1,38506	1,86782	2,53333	1,22414	3,05747	1,04023	1,29195	1,38506	1,23678	1,43103	2,00575	2,18851	1,12644	1,98161	1,44368	1,80345	2,47816	1,28851	2,86897
Jumlah Varian Butir	74,37586207																			
Varian Total	747,0816092																			
r11	0,92090945																			
Reliabilitas Guilford	Sangat Tinggi																			

										UJI COBA REABILITAS (X2)												
B 21	B 22	B 23	B 24	B 25	B 26	B 27	B 28	B 29	B 30	B 31	B 32	B 33	B 34	B 35	B 36	B 37	B 38	B 39	B 40	B 41	B 42	JUMLAH
5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	1	4	3	5	5	4	5	5	177
5	4	2	3	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	4	180
1	3	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	57
2	3	2	3	5	3	5	2	3	2	3	3	2	1	2	4	2	1	2	1	2	2	129
5	2	2	4	5	2	1	5	2	2	5	2	1	2	1	5	1	1	5	2	2	2	117
1	3	4	5	5	2	1	1	3	4	5	2	3	2	3	4	1	1	1	3	4	1	118
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	2	1	4	5	5	5	1	169
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	4	5	5	5	4	196
5	4	4	3	5	3	5	5	4	4	5	3	3	2	2	1	1	1	5	4	4	2	151
3	4	3	4	5	4	3	4	4	3	3	4	1	1	1	1	1	2	4	4	4	1	147
4	4	5	5	5	3	3	4	4	5	5	3	1	5	1	4	4	2	4	4	5	1	159
5	3	4	3	5	4	3	5	3	4	3	4	4	5	5	1	3	3	5	2	4	1	157
4	5	3	4	3	3	4	4	5	3	3	3	5	3	3	1	1	1	4	5	3	1	125
3	5	4	4	4	3	4	3	5	4	4	3	5	4	5	4	5	1	1	5	4	1	166
5	4	3	4	3	3	5	3	4	3	4	3	5	3	3	1	1	5	5	4	4	1	149
5	5	5	4	3	2	1	5	5	5	3	2	4	3	5	2	2	1	5	5	5	5	152
3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	5	5	2	2	1	2	3	2	3	2	105
5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	182
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	2	1	5	5	5	5	2	168
3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	3	3	5	1	5	3	5	3	5	5	3	156
5	4	3	3	2	3	5	5	4	3	2	3	4	5	5	3	5	5	5	4	3	4	163
3	4	4	4	4	5	1	3	4	4	4	5	3	3	4	3	1	1	3	4	4	1	127
4	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	153
2	2	4	4	3	5	5	2	2	4	3	5	2	2	3	2	5	5	2	2	4	4	145
4	4	3	4	2	1	5	4	4	3	2	1	4	3	3	1	2	5	4	4	3	4	135
5	5	4	4	4	4	1	5	5	4	4	4	1	3	2	1	1	1	5	5	4	1	126
4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	1	4	4	4	1	135
4	2	5	3	5	3	5	4	2	5	5	3	2	3	4	5	3	5	4	2	5	5	162
4	3	1	1	4	3	5	4	3	1	4	3	3	5	4	1	4	5	4	3	1	2	129
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2	1	2	2	1	3	2	152
1,51264	1,01609	1,51264	0,94713	1,23678	1,43103	2,8	1,47241	1,01609	1,51264	1,19655	1,43103	1,97816	1,80345	2,39195	2,32299	2,6023	3,2	1,86782	1,83448	1,4954	2,06437	747,082

Lampiran 5: Validasi Instrument oleh Dosen Ahl



INSTRUMEN VALIDASI ANGKET

Nama Validator : Dr. Linda Yarni, S.Ag, M.Si
NIP :
Jabatan :
Instansi :
Tanggal Pengisian :

A. PENGANTAR

Lembar validasi ini digunakan untuk memperoleh penilaian bapak/ibu terhadap angket validitas "Pengaruh Efikasi Diri Dan Resiliensi Guru Terhadap Keterlibatan Kerja Guru Di Sdit Se-Kabupaten Padang Pariaman" yang dikembangkan. Saya ucapkan terimakasih atas kesediaan bapak/ibu menjadi validator dan mengisi lembar validasi ini.

B. PETUNJUK

Bapak/ibu dimohon untuk memberukan skor pada setiap butir pernyataan dengan memberikan tanda ceklis pada kolom dengan skala penilaian sebagai berikut:

1= Tidak Baik
2= Kurang Baik
3= Cukup Baik
4= Baik
5= Sangat Baik

C. PENILAIAN

Aspek	Indikator	Skala Penilaian				
		1	2	3	4	5
Kejelasan	1. Kejelasan judul lembar angket					✓
	2. Kejelasan butir pernyataan					✓
	3. Kejelasan petunjuk pengisian angket					✓
Relevansi	4. Pernyataan berkaitandengan tujuan penelitian				✓	
	5. Pernyataan sesuai dengan aspek yang dicapai					✓
Kevalitan isi	6. Pernyataan mengungkapkan informasi yang benar					✓

D. KOMENTAR DAN SARAN

Teori resiliensi sudah sesuai

Bukittinggi, 3 / juni /2026
Validator

Linda Yarni
(.....)

INSTRUMEN VALIDASI ANGKET

Nama Validator : Dr. Argoni, M.Pd
NIP :
Jabatan :
Instansi :
Tanggal Pengisian :

A. PENGANTAR

Lembar validasi ini digunakan untuk memperoleh penilaian bapak/ibu terhadap angket validitas "Pengaruh Efikasi Diri Dan Resiliensi Guru Terhadap Keterlibatan Kerja Guru Di Sdit Se-Kabupaten Padang Pariaman" yang dikembangkan. Saya ucapkan terimakasih atas kesediaan bapak/ibu menjadi validator dan mengisi lembar validasi ini.

B. PETUNJUK

Bapak/ibu dimohon untuk memberukan skor pada setiap butir pernyataan dengan memberikan tanda ceklis pada kolom dengan skala penilaian sebagai berikut:

1= Tidak Baik
2= Kurang Baik
3= Cukup Baik
4= Baik
5= Sangat Baik

C. PENILAIAN

Aspek	Indikator	Skala Penilaian				
		1	2	3	4	5
Kejelasan	1. Kejelasan judul lembar angket				✓	
	2. Kejelasan butir pernyataan				✓	
	3. Kejelasan petunjuk pengisian angket				✓	
Relevansi	4. Pernyataan berkaitandengan tujuan penelitian				✓	
	5. Pernyataan sesuai dengan aspek yang dicapai				✓	
Kevalitan isi	6. Pernyataan mengungkapkan informasi yang benar				✓	

D. KOMENTAR DAN SARAN

1. Tidak ada penggunaan kata yg sama dlm alternatif jawaban
2. Pastikan instrumen yg ada sdh lolos validasi sehingga dapat digunakan dlm penelitian.

Bukittinggi, 10 / 6 /2026
Validator

(Dr. Argoni, M.Pd)

INSTRUMEN VALIDASI ANGKET

Nama Validator : Dr. Hamdi Abdul Karim, M.P.d.I
NIP : 198702082015031002
Jabatan : Ketua Prodi MPI
Instansi : UIN-SJECH M. DJAMIL DJAMBEK Bukittinggi
Tanggal Pengisian : 10 juni 2026

A. PENGANTAR

Lembar validasi ini digunakan untuk memperoleh penilaian bapak/ibu terhadap angket validitas "Pengaruh Efikasi Diri Dan Resiliensi Guru Terhadap Keterlibatan Kerja Guru Di Sdit Se-Kabupaten Padang Pariaman" yang dikembangkan. Saya ucapkan terimakasih atas kesediaan bapak/ibu menjadi validator dan mengisi lembar validasi ini.

B. PETUNJUK

Bapak/ibu dimohon untuk memberukan skor pada setiap butir pernyataan dengan memberikan tanda ceklis pada kolom dengan skala penilaian sebagai berikut:

1= Tidak Baik
2= Kurang Baik
3= Cukup Baik
4= Baik
5= Sangat Baik

C. PENILAIAN

Aspek	Indikator	Skala Penilaian				
		1	2	3	4	5
Kejelasan	1. Kejelasan judul lembar angket					✓
	2. Kejelasan butir pernyataan					✓
	3. Kejelasan petunjuk pengisian angket				✓	
Relevansi	4. Pernyataan berkaitandengan tujuan penelitian					✓
	5. Pernyataan sesuai dengan aspek yang dicapai					✓
Kevalitan isi	6. Pernyataan mengungkapkan informasi yang benar					✓

D. KOMENTAR DAN SARAN

Perlu tinjauan lagi Sdm Rini

Bukittinggi, 10 / juni /2026
Validator

(Dr. Hamdi Abdul Karim MPI)

Lampiran 6: Instrument Penelitian

KISI-KISI PENELITIAN
PENGARUH EFIKASI DIRI DAN *RESILIENSI* GURU TERHADAP KETERLIBATAN KERJA GURU DI SDIT SE-KABUPATEN PADANG PARIAMAN

Variabel Y: Keterlibatan Kerja Guru

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Deskriptor	Butir Positif	Butir Negatif	Jumlah
Keterlibatan Kerja Guru	Vigor (Semangat)	Energi dalam bekerja	Guru melaksanakan tugas dengan penuh energi dan ketekunan	1	2, 3	3
		Ketangguhan menghadapi kesulitan	Guru tetap semangat dan tangguh saat menghadapi hambatan dalam pekerjaan	4, 5	6, 7	4
		Keikhlasan usaha	Guru memberikan usaha maksimal tanpa mengeluh dalam setiap tugas	8, 9	10	3
		Rasa senang dalam bekerja	Guru merasa bahagia dan puas saat melaksanakan pekerjaannya	11	12	2
	Dedication (Dedikasi)	Kebanggaan dalam pekerjaan	Guru merasa bangga dengan pekerjaannya dan menghargai hasil kerjanya	13	14, 15	3

		Kebermaknaan pekerjaan	Guru merasakan bahwa pekerjaan yang dilakukan memberi makna bagi diri sendiri	16, 17	18, 19	4
		Inspirasi dan antusiasme	Guru mendapatkan motivasi dan semangat dari pekerjaan yang dilaksanakan	20, 21	22, 23	4
		Tantangan dan kreativitas	Guru mampu menghadapi tantangan pekerjaan dengan kreativitas	24, 25	26	3
		Kontribusi sosial	Guru merasa pekerjaannya bermanfaat bagi lingkungan sosial	27	28, 29	3
	Absorption (Penyerapan)	Fokus pada pekerjaan	Guru terfokus penuh dalam melaksanakan tugas tanpa mudah terganggu	30	31	2
		Tenggelam dalam pekerjaan	Guru merasakan waktu berjalan cepat karena sangat terlibat dalam pekerjaan	32	33	2
		Kesulitan melepaskan pekerjaan	Guru sulit meninggalkan pekerjaan karena keterlibatan yang tinggi	34	35	2

		Konsentrasi penuh	Guru menuangkan konsentrasi penuh pada setiap aktivitas pekerjaan	36	37	2
		Kegembiraan hati	Guru menikmati pekerjaannya dengan rasa senang dan bahagia	38	39, 40	3
		Keterlibatan berkelanjutan	Guru tetap termotivasi untuk melanjutkan pekerjaan meskipun tugas berat	41	42	2
			Jumlah			42

KUISIONER PENELITIAN

Keterlibatan Kerja Guru

Identitas Responden

Kode Responden : .....

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Usia : ..... Tahun

Status Kepegawaian : ☐ ASN/PNS ☐ PPPK ☐ Honorer

Jabatan/Profesi : ☐ Guru Kelas ☐ Guru Mata Pelajaran

Mata Pelajaran yang Diampu : .....

Pendidikan Terakhir : ☐ D3 ☐ S1 ☐ S2 ☐ S3

Masa Kerja : ..... Tahun

Petunjuk Pengisian Angket

Angket ini bertujuan untuk memperoleh data mengenai keterlibatan kerja guru. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dalam pengisian angket ini. Jawablah setiap pernyataan sesuai dengan kondisi dan pengalaman Bapak/Ibu selama menjalankan tugas sebagai guru.

1. Bacalah setiap pernyataan dengan cermat dan teliti sebelum memberikan jawaban.
2. Berikan jawaban yang paling sesuai dengan kondisi yang Bapak/Ibu alami.
3. Pilih salah satu jawaban dengan memberikan tanda centang (√) pada kolom yang tersedia.
4. Setiap pernyataan hanya dapat dipilih satu jawaban.
5. Tidak ada jawaban benar atau salah. Jawablah secara jujur dan objektif.
6. Jangan ada pernyataan yang terlewat atau tidak dijawab.
7. Seluruh informasi yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Pilihan Jawaban

Kode Keterangan

SS Sangat Sesuai

S Sesuai

RR Ragu-ragu

TS Tidak Sesuai

STS Sangat Tidak Sesuai

Terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Guru tetap bersemangat meskipun pekerjaan yang dihadapi cukup banyak.					
2	Guru sering merasa kehabisan energi saat menjalankan tugasnya.					
3	Guru mudah merasa lelah sebelum pekerjaan selesai dilaksanakan.					

4	Guru tetap tangguh menghadapi kesulitan dalam pekerjaannya.					
5	Guru tidak mudah menyerah ketika menghadapi hambatan kerja.					
6	Guru kehilangan semangat ketika menghadapi masalah pekerjaan.					
7	Guru cenderung menghindari pekerjaan yang sulit.					
8	Guru memberikan usaha maksimal tanpa mengeluh.					
9	Guru berusaha menyelesaikan tugas dengan sungguh-sungguh.					
11	Guru mengerjakan tugas sekadarnya saja.					
12	Guru menikmati pekerjaannya sebagai pendidik.					
13	Guru merasa tidak bahagia saat menjalankan tugas mengajar.					
14	Guru menghargai hasil kerja yang telah dicapainya.					
15	Guru kurang bangga menjadi seorang pendidik.					
16	Guru merasa pekerjaannya tidak memberikan prestasi yang berarti.					
17	Guru merasakan pekerjaan yang dilakukan memiliki makna pribadi.					
18	Guru merasa pekerjaannya memberikan tujuan hidup yang jelas.					
19	Guru merasa pekerjaannya tidak memiliki arti penting bagi dirinya.					
20	Guru menganggap pekerjaannya hanya sebagai rutinitas semata.					
21	Guru mendapatkan inspirasi dan antusiasme dari pekerjaannya.					
22	Guru merasa termotivasi untuk terus berkembang dalam pekerjaannya.					
23	Guru jarang merasa antusias dalam menjalankan tugasnya.					
24	Guru kurang bersemangat ketika memulai pekerjaan baru.					
25	Guru mampu menghadapi tantangan pekerjaan dengan kreativitas.					
26	Guru berusaha menemukan solusi baru dalam menyelesaikan pekerjaan.					
27	Guru menghindari tantangan yang membutuhkan ide baru.					

28	Guru merasa dapat memberikan kontribusi positif kepada masyarakat.					
29	Guru merasa pekerjaannya tidak banyak memberi manfaat bagi orang lain.					
30	Guru menganggap pekerjaannya tidak berdampak pada lingkungan sekitar.					
31	Guru terfokus penuh pada pekerjaan tanpa mudah terganggu.					
32	Guru mudah terdistraksi ketika melaksanakan tugas.					
33	Guru tenggelam dalam pekerjaan sehingga waktu terasa cepat.					
34	Guru jarang merasa larut dalam pekerjaan yang dilakukan.					
35	Guru tetap memikirkan pekerjaan meskipun jam kerja telah selesai.					
36	Guru menuangkan konsentrasi penuh dalam setiap aktivitas pekerjaan.					
37	Guru sering kehilangan konsentrasi saat bekerja.					
38	Guru kurang serius dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.					
39	Guru merasa nyaman saat menjalankan tugas sehari-hari.					
40	Guru jarang merasakan kegembiraan dalam bekerja.					
41	Guru merasa tertekan ketika menjalankan pekerjaan.					
42	Guru tetap termotivasi melanjutkan pekerjaan meski berat.					

KISI-KISI PENELITIAN

Variabel X1: Efikasi Diri Guru

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Deskriptor	Butir Positif	Butir Negatif	Jumlah
Efikasi Diri Guru	Derajat Kesulitan Tugas (Magnitude)	Menghadapi tugas menantang	Guru berani mengambil tugas dengan tingkat kesulitan sedang hingga tinggi	1	2	2
		Menghindari tugas di luar kemampuan	Guru mampu mempertimbangkan kemampuan dalam menerima tugas	3	4,5	3
	Kekuatan Keyakinan (Strength)	Keyakinan terhadap kemampuan	Guru yakin mampu melaksanakan tugas dengan baik dan efektif	6	7,8	3
		Ketahanan menghadapi hambatan	Guru tetap gigih dan tidak mudah menyerah saat menghadapi kesulitan	9	10,11	3
		Upaya maksimal	Guru berusaha secara maksimal untuk mencapai tujuan yang diharapkan	12,13	14,15	4
		Pengaruh pengalaman	Guru mampu mempertahankan keyakinan meski pengalaman sebelumnya kurang mendukung	16,17	18,19	4
	Generality (Generalitas)	Keyakinan lintas situasi	Guru yakin mampu melaksanakan tugas di berbagai	20	21	2

			situasi pembelajaran			
		Keyakinan lintas aktivitas	Guru merasa mampu menangani berbagai aktivitas pendidikan sesuai kompetensi	22,23	24,25	4
		Konsistensi perilaku	Guru mampu mempertahankan kualitas kinerja di berbagai kondisi	26,27	28,29	4
		Luas cakupan kemampuan	Guru percaya diri dalam berbagai topik, mata pelajaran, dan kegiatan pembelajaran	30,31	32,33	4
		Adaptasi terhadap konteks	Guru dapat menyesuaikan strategi mengajar dengan kebutuhan siswa	34	35	2
		Perluasan tanggung jawab	Guru merasa mampu mengambil tanggung jawab tambahan dalam kegiatan sekolah	36,37	38,39	4
		Integrasi kemampuan	Guru mengintegrasikan kemampuan pribadi untuk mendukung hasil belajar siswa	40,41	42,43	4
		Pengembangan diri	Guru yakin mampu meningkatkan kompetensi secara berkelanjutan	44	45	4
			Jumlah			45

KUISIONER PENELITIAN

Efikasi Diri Guru

Identitas Responden

Kode Responden : .....

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Usia : ..... Tahun

Status Kepegawaian : ☐ ASN/PNS ☐ PPPK ☐ Honorer

Jabatan/Profesi : ☐ Guru Kelas ☐ Guru Mata Pelajaran

Mata Pelajaran yang Diampu : .....

Pendidikan Terakhir : ☐ D3 ☐ S1 ☐ S2 ☐ S3

Masa Kerja : ..... Tahun

Petunjuk Pengisian Angket

Angket ini bertujuan untuk memperoleh data mengenai keterlibatan kerja guru. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dalam pengisian angket ini. Jawablah setiap pernyataan sesuai dengan kondisi dan pengalaman Bapak/Ibu selama menjalankan tugas sebagai guru.

1. Bacalah setiap pernyataan dengan cermat dan teliti sebelum memberikan jawaban.
2. Berikan jawaban yang paling sesuai dengan kondisi yang Bapak/Ibu alami.
3. Pilih salah satu jawaban dengan memberikan tanda centang (√) pada kolom yang tersedia.
4. Setiap pernyataan hanya dapat dipilih satu jawaban.
5. Tidak ada jawaban benar atau salah. Jawablah secara jujur dan objektif.
6. Jangan ada pernyataan yang terlewat atau tidak dijawab.
7. Seluruh informasi yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Pilihan Jawaban

Kode Keterangan

SS Sangat Sesuai

S Sesuai

RR Ragu-ragu

TS Tidak Sesuai

STS Sangat Tidak Sesuai

Terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Guru yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki tingkat kesulitan tinggi.					
2	Guru mampu menilai batas kemampuannya sebelum menerima tugas.					
3	Guru mempertimbangkan kemampuan diri dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4	Guru sering menerima tugas yang sebenarnya tidak mampu diselesaikan.					
5	Guru kurang memahami kemampuan dirinya dalam bekerja.					
6	Guru percaya dapat mencapai target kerja yang ditetapkan.					
7	Guru sering meragukan kemampuannya sendiri dalam bekerja.					
8	Guru merasa tidak mampu menyelesaikan tugas secara efektif.					
9	Guru tetap berusaha ketika menghadapi hambatan dalam pekerjaan.					
10	Guru mudah putus asa ketika menghadapi kegagalan.					

11	Guru menyerah ketika menghadapi masalah yang rumit.					
12	Guru berusaha maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.					
13	Guru mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki dalam bekerja.					
14	Guru bekerja seadanya tanpa berusaha lebih baik.					
15	Guru kurang berupaya mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan.					
16	Guru tetap yakin terhadap kemampuan dirinya meskipun pernah gagal.					
17	Guru menjadikan pengalaman kurang baik sebagai motivasi untuk berkembang.					
18	Guru kehilangan kepercayaan diri karena pengalaman kegagalan sebelumnya.					
19	Guru sulit bangkit setelah mengalami kegagalan.					
20	Guru yakin mampu mengajar dalam berbagai kondisi kelas.					
21	Guru hanya percaya diri pada kondisi kerja yang nyaman.					
22	Guru mampu menangani berbagai aktivitas pendidikan dengan baik.					
23	Guru yakin dapat menjalankan berbagai peran di sekolah.					
24	Guru merasa kesulitan menjalankan aktivitas di luar tugas rutin.					
25	Guru tidak percaya diri menangani kegiatan pendidikan yang beragam.					
26	Guru mampu mempertahankan kualitas kerja dalam berbagai kondisi.					
27	Guru tetap menunjukkan kinerja yang baik meskipun menghadapi tekanan.					
28	Kinerja guru mudah menurun ketika menghadapi perubahan situasi.					
29	Guru sulit mempertahankan kualitas kerja secara konsisten.					
30	Guru percaya diri mengajar berbagai topik pembelajaran.					
31	Guru yakin dapat menguasai materi yang diajarkan kepada siswa.					
32	Guru merasa kurang percaya diri ketika mengajar materi tertentu.					

33	Guru menghindari topik pembelajaran yang dianggap sulit.					
34	Guru mampu menyesuaikan strategi mengajar dengan kebutuhan siswa.					
35	Guru kesulitan menyesuaikan metode mengajar dengan karakteristik siswa.					
36	Guru bersedia menerima tanggung jawab tambahan di sekolah.					
37	Guru yakin mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan.					
38	Guru menolak tanggung jawab tambahan karena merasa tidak mampu.					
39	Guru menghindari tugas tambahan di luar kewajiban utama.					
40	Guru mampu memanfaatkan berbagai kemampuan yang dimiliki untuk membantu siswa.					
41	Guru mengintegrasikan pengalaman dan keterampilan dalam pembelajaran.					
42	Guru jarang memanfaatkan kemampuan yang dimiliki dalam pekerjaannya.					
43	Guru kesulitan menggabungkan berbagai keterampilan dalam mengajar.					
44	Guru berusaha mengembangkan keterampilan profesional secara terus-menerus.					
45	Guru merasa tidak mampu meningkatkan kompetensinya.					

Kisi-Kisi Penelitian

Variabel X2: Resiliensi Guru

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Deskriptor	Butir Positif	Butir Negatif	Jumlah
Resiliensi Guru	Regulasi Emosi	Pengendalian emosi	Guru mampu tetap tenang dan mengendalikan emosinya saat menghadapi tekanan kerja	1	2,3	3
		Fokus dan tenang	Guru mampu memfokuskan perhatian dan menenangkan diri saat menghadapi masalah	4	5,6	3
	Kontrol terhadap Impuls	Pengendalian dorongan diri	Guru mampu mengontrol keinginan atau reaksi spontan yang muncul di tempat kerja	7	8,9	3
		Pengendalian perilaku dan pikiran	Guru mampu menyesuaikan perilaku dan pikiran dalam situasi tekanan	10,11	12,13	4
	Optimisme	Pandangan positif	Guru memiliki harapan positif terhadap hasil kerja dan masa depan pendidikan siswa	14,15	16,17	4
		Produktivitas kerja tinggi	Guru tetap produktif meski menghadapi tekanan atau kesulitan	18,19	20,21	4

	Kemampuan Menganalisis Masalah	Identifikasi masalah	Guru mampu menemukan akar penyebab masalah secara tepat	22,23	24,25	4
		Penyelesaian masalah	Guru mampu merancang solusi yang tepat berdasarkan analisis masalah	26,27	28	3
	Empati	Pemahaman orang lain	Guru mampu memahami perasaan dan kebutuhan siswa atau rekan kerja	29	30,31	3
		Hubungan interpersonal	Guru mampu membangun hubungan yang baik dan harmonis dengan orang lain	32,33	34	3
	Efikasi Diri	Keyakinan kemampuan	Guru yakin mampu mengatasi permasalahan yang muncul dalam proses pembelajaran	35	36	2
		Ketahanan menghadapi tantangan	Guru tetap gigih menghadapi kesulitan dan tuntutan pekerjaan	37	38,39	3
	Pencapaian	Keberanian menghadapi tantangan	Guru berani menghadapi masalah sebagai kesempatan untuk berkembang	40	41	2
		Adaptasi dan keberhasilan	Guru mampu menyesuaikan diri dan menyelesaikan masalah sehingga mencapai hasil yang baik	42	43,44	3

			Jumlah			44

KUISIONER PENELITIAN

Resiliensi Guru

Identitas Responden

Kode Responden : .....

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Usia : ..... Tahun

Status Kepegawaian : ☐ ASN/PNS ☐ PPPK ☐ Honorer

Jabatan/Profesi : ☐ Guru Kelas ☐ Guru Mata Pelajaran

Mata Pelajaran yang Diampu : .....

Pendidikan Terakhir : ☐ D3 ☐ S1 ☐ S2 ☐ S3

Masa Kerja : ..... Tahun

Petunjuk Pengisian Angket

Angket ini bertujuan untuk memperoleh data mengenai keterlibatan kerja guru. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dalam pengisian angket ini. Jawablah setiap pernyataan sesuai dengan kondisi dan pengalaman Bapak/Ibu selama menjalankan tugas sebagai guru.

1. Bacalah setiap pernyataan dengan cermat dan teliti sebelum memberikan jawaban.
2. Berikan jawaban yang paling sesuai dengan kondisi yang Bapak/Ibu alami.
3. Pilih salah satu jawaban dengan memberikan tanda centang (√) pada kolom yang tersedia.
4. Setiap pernyataan hanya dapat dipilih satu jawaban.
5. Tidak ada jawaban benar atau salah. Jawablah secara jujur dan objektif.
6. Jangan ada pernyataan yang terlewat atau tidak dijawab.

7. Seluruh informasi yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Pilihan Jawaban

Kode Keterangan

SS Sangat Sesuai

S Sesuai

RR Ragu-ragu

TS Tidak Sesuai

STS Sangat Tidak Sesuai

Terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Guru dapat mengendalikan emosi ketika menghadapi masalah di sekolah.					
2	Guru mudah marah ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.					
3	Guru sulit mengendalikan emosi saat menghadapi tekanan kerja.					
4	Guru dapat menenangkan diri ketika menghadapi situasi yang tidak menyenangkan.					
5	Guru sulit berkonsentrasi ketika menghadapi masalah pekerjaan.					
6	Guru mudah panik saat menghadapi tekanan kerja.					
7	Guru dapat menahan diri sebelum bertindak dalam situasi yang menekan.					
8	Guru sering bertindak spontan tanpa mempertimbangkan akibatnya.					
9	Guru sulit mengendalikan dorongan emosi ketika menghadapi konflik.					
10	Guru mampu menyesuaikan perilaku dalam situasi kerja yang penuh tekanan.					
11	Guru dapat berpikir jernih ketika menghadapi masalah yang rumit.					

12	Guru sering kehilangan kendali terhadap perilakunya saat mengalami tekanan.					
13	Guru sulit mengatur pikirannya ketika menghadapi masalah.					
14	Guru memiliki harapan positif terhadap keberhasilan pekerjaannya.					
15	Guru yakin bahwa tantangan dapat membawa hasil yang baik.					
16	Guru sering merasa pesimis terhadap hasil pekerjaannya.					
17	Guru merasa masa depan pendidikan siswa sulit untuk berkembang.					
18	Guru tetap produktif meskipun menghadapi banyak tekanan.					
19	Guru mampu menyelesaikan tugas tepat waktu meskipun menghadapi kesulitan.					
20	Produktivitas kerja guru menurun ketika menghadapi masalah.					
21	Guru sulit menyelesaikan pekerjaan saat menghadapi tekanan.					
22	Guru mampu mengidentifikasi penyebab utama suatu masalah.					
23	Guru dapat menganalisis masalah secara objektif.					
24	Guru sering kesulitan menemukan penyebab masalah yang terjadi.					
25	Guru cenderung menyalahkan keadaan tanpa menganalisis masalah terlebih dahulu.					
26	Guru mampu merancang solusi yang tepat untuk menyelesaikan masalah.					
27	Guru mempertimbangkan berbagai alternatif sebelum mengambil keputusan.					
28	Guru mengambil keputusan tanpa mempertimbangkan penyebab masalah.					
29	Guru mampu memahami perasaan siswa yang mengalami kesulitan belajar.					
30	Guru kurang memahami perasaan orang lain di sekitarnya.					
31	Guru cenderung mengabaikan kebutuhan siswa yang memerlukan bantuan.					
32	Guru mampu menjalin hubungan kerja yang baik dengan rekan sejawat.					
33	Guru menjaga komunikasi yang harmonis dengan warga sekolah.					

34	Guru percaya pada kemampuan dirinya dalam menghadapi tantangan kerja.					
35	Guru meragukan kemampuannya saat menghadapi masalah pembelajaran.					
36	Guru tetap gigih menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.					
37	Guru tidak mudah menyerah ketika menghadapi tantangan.					
38	Guru mudah putus asa ketika menghadapi hambatan kerja.					
39	Guru menyerah jika masalah yang dihadapi terlalu sulit.					
40	Guru berani menghadapi situasi baru yang menantang.					
41	Guru mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja.					
42	Guru berhasil menyelesaikan masalah melalui penyesuaian diri yang baik.					
43	Guru kurang memiliki motivasi untuk meningkatkan kualitas kerjanya.					
44	Guru merasa tidak perlu mengembangkan pencapaian yang telah diraih.					

Lampiran 7: Statistik Dekriptif

Statistics

		Efikasi Diri Guru	Resiliensi Guru	Keterlibatan Kerja Guru
N	Valid	164	164	164
	Missing	0	0	0
Mean		192.07	187.68	179.83
Std. Error of Mean		1.010	1.250	1.015
Median		193.00	189.00	179.00
Mode		195	195	176
Std. Deviation		12.932	16.001	13.001
Variance		167.234	256.046	169.026
Range		69	118	61
Minimum		154	96	148
Maximum		223	214	209
Sum		31500	30780	29492

Frequency Table

Efikasi Diri Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	154	1	.6	.6	.6
	159	1	.6	.6	1.2
	161	1	.6	.6	1.8
	167	2	1.2	1.2	3.0
	168	2	1.2	1.2	4.3
	169	1	.6	.6	4.9
	171	2	1.2	1.2	6.1

	172	1	.6	.6	6.7
	173	1	.6	.6	7.3
	174	2	1.2	1.2	8.5
	175	4	2.4	2.4	11.0
	176	2	1.2	1.2	12.2
	177	3	1.8	1.8	14.0
	178	2	1.2	1.2	15.2
	179	1	.6	.6	15.9
	180	3	1.8	1.8	17.7
	181	7	4.3	4.3	22.0
	182	6	3.7	3.7	25.6
	183	1	.6	.6	26.2
	184	2	1.2	1.2	27.4
	185	7	4.3	4.3	31.7
	186	2	1.2	1.2	32.9
	187	3	1.8	1.8	34.8
	188	5	3.0	3.0	37.8
	189	5	3.0	3.0	40.9
	190	7	4.3	4.3	45.1
	191	1	.6	.6	45.7
	192	3	1.8	1.8	47.6
	193	6	3.7	3.7	51.2
	194	7	4.3	4.3	55.5
	195	8	4.9	4.9	60.4
	196	3	1.8	1.8	62.2
	197	1	.6	.6	62.8
	198	2	1.2	1.2	64.0
	199	6	3.7	3.7	67.7

	200	7	4.3	4.3	72.0
	201	7	4.3	4.3	76.2
	202	3	1.8	1.8	78.0
	203	5	3.0	3.0	81.1
	204	7	4.3	4.3	85.4
	205	3	1.8	1.8	87.2
	206	3	1.8	1.8	89.0
	207	2	1.2	1.2	90.2
	208	2	1.2	1.2	91.5
	209	1	.6	.6	92.1
	210	3	1.8	1.8	93.9
	211	2	1.2	1.2	95.1
	215	1	.6	.6	95.7
	217	4	2.4	2.4	98.2
	218	1	.6	.6	98.8
	219	1	.6	.6	99.4
	223	1	.6	.6	100.0
	Total	164	100.0	100.0	

Resiliensi Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	96	1	.6	.6	.6
	148	1	.6	.6	1.2
	150	1	.6	.6	1.8
	152	1	.6	.6	2.4
	154	1	.6	.6	3.0
	159	2	1.2	1.2	4.3

	162	2	1.2	1.2	5.5
	164	2	1.2	1.2	6.7
	166	3	1.8	1.8	8.5
	167	1	.6	.6	9.1
	168	3	1.8	1.8	11.0
	169	1	.6	.6	11.6
	170	1	.6	.6	12.2
	171	1	.6	.6	12.8
	172	2	1.2	1.2	14.0
	173	2	1.2	1.2	15.2
	174	3	1.8	1.8	17.1
	175	3	1.8	1.8	18.9
	176	4	2.4	2.4	21.3
	177	3	1.8	1.8	23.2
	178	3	1.8	1.8	25.0
	179	3	1.8	1.8	26.8
	180	3	1.8	1.8	28.7
	181	3	1.8	1.8	30.5
	182	4	2.4	2.4	32.9
	183	2	1.2	1.2	34.1
	184	6	3.7	3.7	37.8
	185	4	2.4	2.4	40.2
	186	6	3.7	3.7	43.9
	187	3	1.8	1.8	45.7
	188	5	3.0	3.0	48.8
	189	5	3.0	3.0	51.8
	190	2	1.2	1.2	53.0
	191	4	2.4	2.4	55.5

	192	3	1.8	1.8	57.3
	193	3	1.8	1.8	59.1
	194	6	3.7	3.7	62.8
	195	10	6.1	6.1	68.9
	196	6	3.7	3.7	72.6
	197	1	.6	.6	73.2
	198	5	3.0	3.0	76.2
	199	4	2.4	2.4	78.7
	200	3	1.8	1.8	80.5
	201	5	3.0	3.0	83.5
	202	3	1.8	1.8	85.4
	203	1	.6	.6	86.0
	204	3	1.8	1.8	87.8
	205	2	1.2	1.2	89.0
	207	1	.6	.6	89.6
	208	1	.6	.6	90.2
	209	2	1.2	1.2	91.5
	210	4	2.4	2.4	93.9
	211	3	1.8	1.8	95.7
	212	2	1.2	1.2	97.0
	213	3	1.8	1.8	98.8
	214	2	1.2	1.2	100.0
	Total	164	100.0	100.0	

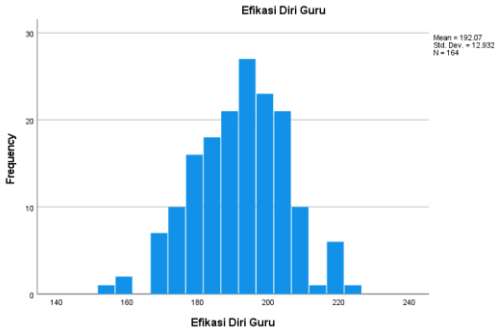
Keterlibatan Kerja Guru

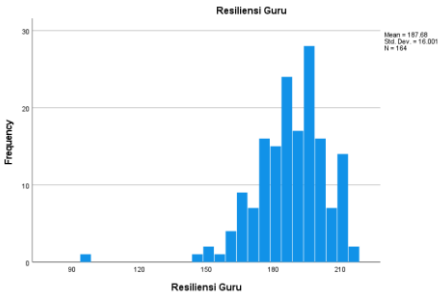
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	148	2	1.2	1.2	1.2

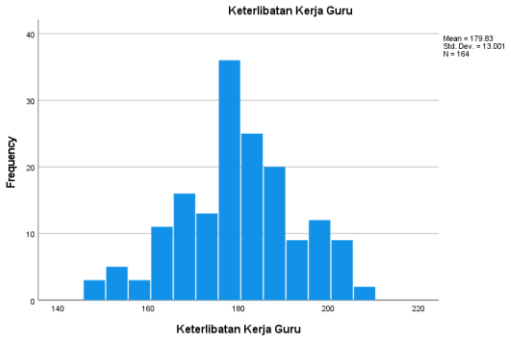
	150	1	.6	.6	1.8
	152	1	.6	.6	2.4
	154	2	1.2	1.2	3.7
	155	2	1.2	1.2	4.9
	157	1	.6	.6	5.5
	159	1	.6	.6	6.1
	160	1	.6	.6	6.7
	161	4	2.4	2.4	9.1
	162	2	1.2	1.2	10.4
	163	3	1.8	1.8	12.2
	164	1	.6	.6	12.8
	165	1	.6	.6	13.4
	166	1	.6	.6	14.0
	167	5	3.0	3.0	17.1
	168	2	1.2	1.2	18.3
	169	3	1.8	1.8	20.1
	170	5	3.0	3.0	23.2
	171	2	1.2	1.2	24.4
	172	4	2.4	2.4	26.8
	173	2	1.2	1.2	28.0
	174	3	1.8	1.8	29.9
	175	2	1.2	1.2	31.1
	176	13	7.9	7.9	39.0
	177	6	3.7	3.7	42.7
	178	7	4.3	4.3	47.0
	179	6	3.7	3.7	50.6
	180	4	2.4	2.4	53.0
	181	6	3.7	3.7	56.7

	182	5	3.0	3.0	59.8
	183	7	4.3	4.3	64.0
	184	4	2.4	2.4	66.5
	185	3	1.8	1.8	68.3
	186	3	1.8	1.8	70.1
	187	3	1.8	1.8	72.0
	188	6	3.7	3.7	75.6
	189	7	4.3	4.3	79.9
	190	1	.6	.6	80.5
	191	2	1.2	1.2	81.7
	192	4	2.4	2.4	84.1
	194	2	1.2	1.2	85.4
	195	1	.6	.6	86.0
	196	1	.6	.6	86.6
	197	2	1.2	1.2	87.8
	199	6	3.7	3.7	91.5
	200	3	1.8	1.8	93.3
	201	4	2.4	2.4	95.7
	202	2	1.2	1.2	97.0
	203	1	.6	.6	97.6
	205	2	1.2	1.2	98.8
	207	1	.6	.6	99.4
	209	1	.6	.6	100.0
	Total	164	100.0	100.0	

Histogram


Efikasi Diri Guru
Mean = 192.07
Std. Dev. = 12.932
N = 164
Frequency
Efikasi Diri Guru


Resiliensi Guru
Mean = 187.68
Std. Dev. = 16.001
N = 164
Frequency
Resiliensi Guru


Keterlibatan Kerja Guru
Mean = 179.83
Std. Dev. = 13.001
N = 164
Frequency
Keterlibatan Kerja Guru

/

Lampiran 8: Uji Analisis Prasyarat

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			164
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		9.89002995
Most Extreme Differences	Absolute		.055
	Positive		.055
	Negative		-.044
Test Statistic			.055
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		.272
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.261
		Upper Bound	.284

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

ANOVA Table

			Sum of Squares	df
Keterlibatan Kerja Guru * Efikasi Diri Guru	Between Groups	(Combined)	15869.872	51
		Linearity	9137.237	1
		Deviation from Linearity	6732.635	50
	Within Groups		11681.348	112

	Total	27551.220	163

ANOVA Table

			Mean Square	F
Keterlibatan Kerja Guru * Efikasi Diri Guru	Between Groups	(Combined)	311.174	2.984
		Linearity	9137.237	87.607
		Deviation from Linearity	134.653	1.291
	Within Groups		104.298	
	Total			

ANOVA Table

			Sig.
Keterlibatan Kerja Guru * Efikasi Diri Guru	Between Groups	(Combined)	.000
		Linearity	.000
		Deviation from Linearity	.134
	Within Groups		
	Total		

ANOVA Table

			Sum of Squares	df
Keterlibatan Kerja Guru * Resiliensi Guru	Between Groups	(Combined)	16913.586	55
		Linearity	10738.434	1
		Deviation from Linearity	6175.152	54
	Within Groups		10637.633	108
	Total		27551.220	163

ANOVA Table

			Mean Square	F

Keterlibatan Kerja Guru * Resiliensi Guru	Between Groups	(Combined)	307.520	3.122
		Linearity	10738.434	109.023
		Deviation from Linearity	114.355	1.161
	Within Groups		98.497	
	Total			

ANOVA Table

			Sig.
Keterlibatan Kerja Guru * Resiliensi Guru	Between Groups	(Combined)	.000
		Linearity	.000
		Deviation from Linearity	.254
	Within Groups		
	Total		

Lampiran 9: Uji Hipotesis

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Resiliensi Guru, Efikasi Diri Guru[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: Keterlibatan Kerja Guru

b. All requested variables entered.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.649[a]	.421	.414	9.951

a. Predictors: (Constant), Resiliensi Guru, Efikasi Diri Guru

b. Dependent Variable: Keterlibatan Kerja Guru

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11607.751	2	5803.875	58.609	.000[b]
	Residual	15943.469	161	99.028		
	Total	27551.220	163			

a. Dependent Variable: Keterlibatan Kerja Guru

b. Predictors: (Constant), Resiliensi Guru, Efikasi Diri Guru

Coefficients[a]

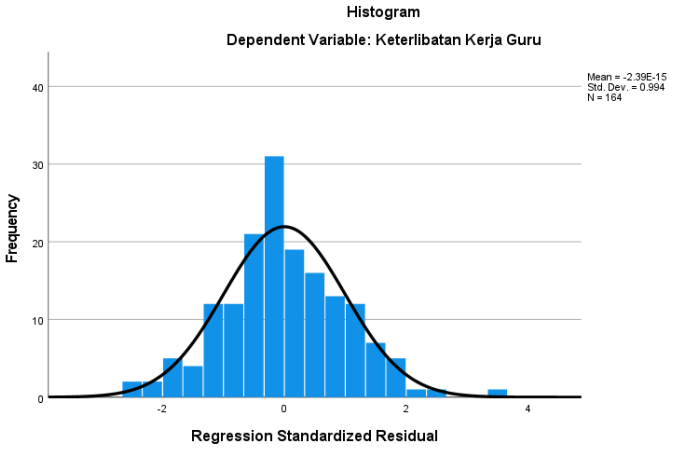
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	63.354	11.651		5.438	.000
	Efikasi Diri Guru	.260	.088	.259	2.963	.004
	Resiliensi Guru	.354	.071	.436	4.995	.000

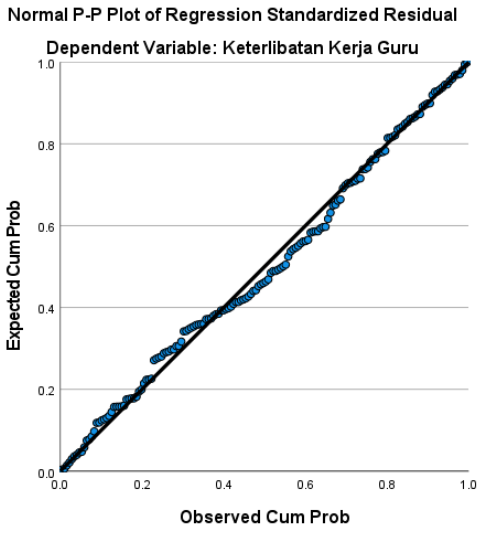
Coefficients[a]

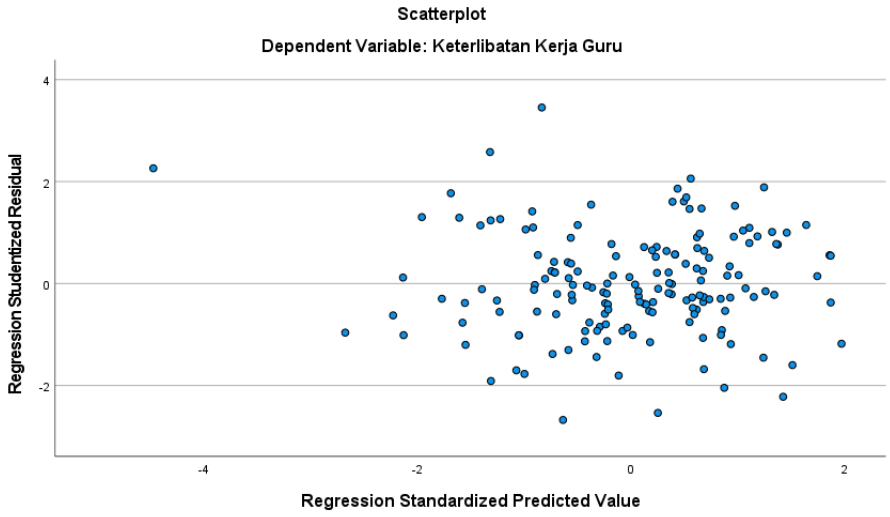
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Efikasi Diri Guru	.471	2.122
	Resiliensi Guru	.471	2.122

a. Dependent Variable: Keterlibatan Kerja Guru

Charts







Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.576[a]	.332	.328	10.661

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri Guru

b. Dependent Variable: Keterlibatan Kerja Guru

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9137.237	1	9137.237	80.386	.000[b]
	Residual	18413.982	162	113.667		
	Total	27551.220	163			

a. Dependent Variable: Keterlibatan Kerja Guru

b. Predictors: (Constant), Efikasi Diri Guru

Coefficients[a]

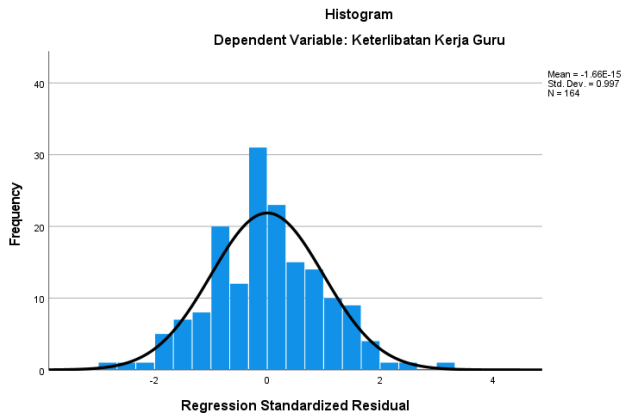
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	68.626	12.431		5.521	.000
	Efikasi Diri Guru	.579	.065	.576	8.966	.000

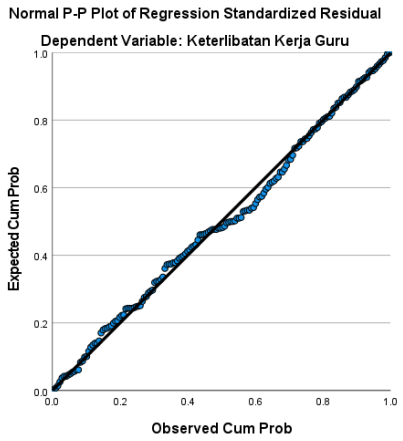
Coefficients[a]

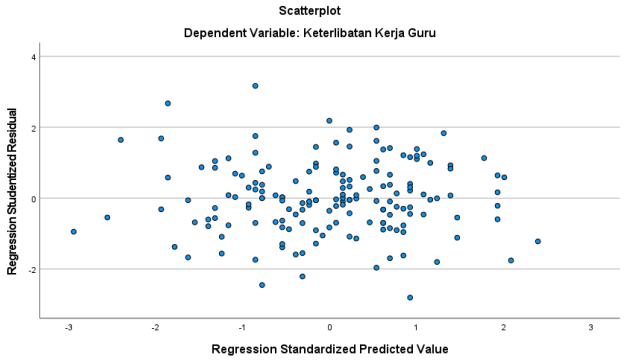
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Efikasi Diri Guru	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Keterlibatan Kerja Guru

Charts







Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.624[a]	.390	.386	10.187

a. Predictors: (Constant), Resiliensi Guru

b. Dependent Variable: Keterlibatan Kerja Guru

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10738.434	1	10738.434	103.470	.000[b]
	Residual	16812.785	162	103.783		
	Total	27551.220	163			

a. Dependent Variable: Keterlibatan Kerja Guru

b. Predictors: (Constant), Resiliensi Guru

Coefficients[a]

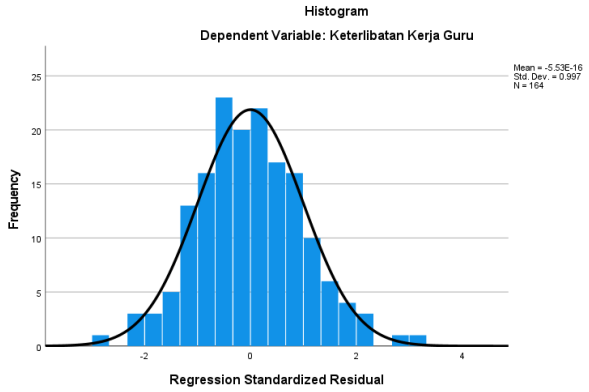
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	84.628	9.393		9.010	.000
	Resiliensi Guru	.507	.050	.624	10.172	.000

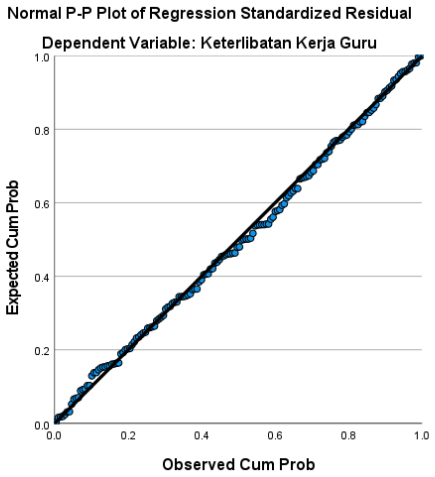
Coefficients[a]

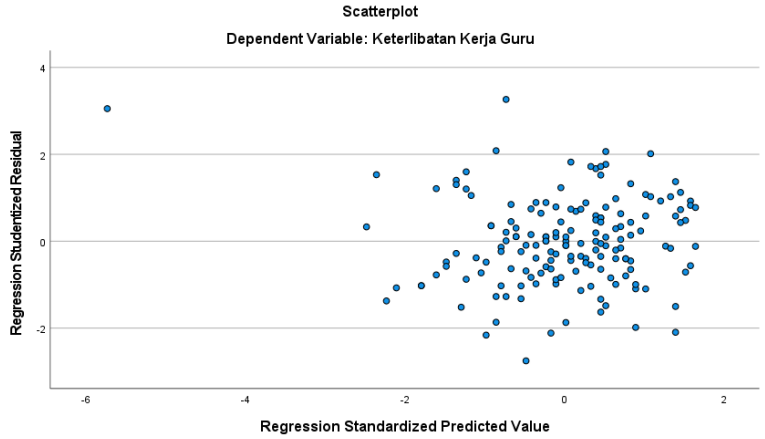
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Resiliensi Guru	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Keterlibatan Kerja Guru

Charts


Histogram
Dependent Variable: Keterlibatan Kerja Guru
Mean = -5.53E-16
Std. Dev. = 0.997
N = 164
Frequency
Regression Standardized Residual


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Keterlibatan Kerja Guru
Expected Cum Prob
Observed Cum Prob


Scatterplot
Dependent Variable: Keterlibatan Kerja Guru
Regression Studentized Residual
Regression Standardized Predicted Value

Lampiran 10: Profil Sekolah

Profil SD IT Ash-haabul Kahfi

A. Gambaran Umum Sekolah

SD IT Ash-haabul Kahfi merupakan lembaga pendidikan dasar swasta berbasis Islam terpadu yang berdiri pada tahun 2010. Sekolah ini berlokasi di Teluk Belibi, Kecamatan Lubuk Alung, Kabupaten Padang Pariaman, Provinsi Sumatera Barat. SD IT Ash-haabul Kahfi berada di bawah naungan Yayasan Islam Hj. Nilam.

Sebagai sekolah Islam terpadu, SD IT Ash-haabul Kahfi berupaya mengintegrasikan pendidikan umum dengan nilai-nilai keislaman. Proses pendidikan yang dilaksanakan tidak hanya diarahkan pada pencapaian akademik peserta didik, tetapi juga pada pembentukan karakter, akhlak mulia, kedisiplinan, tanggung jawab, serta penguatan nilai-nilai keagamaan.

Dalam pelaksanaan pembelajaran, SD IT Ash-haabul Kahfi menerapkan Kurikulum Merdeka. Penerapan kurikulum tersebut bertujuan untuk memberikan ruang bagi pengembangan potensi, minat, bakat, dan karakter peserta didik sesuai dengan tahap perkembangannya. Saat ini, SD IT Ash-haabul Kahfi dipimpin oleh Ibu Huriah selaku Kepala Sekolah.

B. Identitas Sekolah

No.	Komponen Identitas	Keterangan
1	Nama Sekolah	SD IT Ash-haabul Kahfi
2	NPSN	10310767
3	Tahun Berdiri	2010
4	Status Sekolah	Swasta
5	Yayasan Naungan	Yayasan Islam Hj. Nilam
6	Kurikulum yang Digunakan	Kurikulum Merdeka
7	Kepala Sekolah	Huriah

No.	Komponen Identitas	Keterangan
8	Alamat	Teluk Belibi, Kecamatan Lubuk Alung, Kabupaten Padang Pariaman, Provinsi Sumatera Barat

C. Kondisi Peserta Didik dan Tenaga Pendidik

SD IT Ash-haabul Kahfi memiliki peserta didik sebanyak 178 orang. Dalam menunjang proses pembelajaran dan pembinaan peserta didik, sekolah ini didukung oleh 23 orang guru. Adapun komposisi guru terdiri atas 7 orang guru laki-laki dan 16 orang guru perempuan.

No.	Komponen	Jumlah
1	Peserta Didik	178 orang
2	Guru Laki-laki	7 orang
3	Guru Perempuan	16 orang
4	Jumlah Guru	23 orang

D. Visi Sekolah

Visi SD IT Ash-haabul Kahfi adalah:

"Wujudkan generasi yang beriman, cerdas, berilmu pengetahuan, dan berakhlakul karimah."

E. Misi Sekolah

Misi SD IT Ash-haabul Kahfi adalah sebagai berikut:

1. Membangun sekolah Islam berkualitas untuk mempersiapkan generasi Islam masa depan.
2. Mengintegrasikan pengetahuan umum dengan nilai-nilai keislaman.
3. Melaksanakan berbagai kegiatan intelektual, spiritual, dan emosional melalui pendekatan multiple intelligence.
4. Melaksanakan berbagai kegiatan pendidikan akhlak yang didasari Al-Qur'an dan Sunnah Rasul.
5. Membangun jiwa kepemimpinan yang bertanggung jawab dan amanah.
6. Menerapkan strategi pembelajaran yang islami, efektif, dan menyenangkan.

7. Mengupayakan peningkatan kualitas guru yang istiqomah, profesional, berkarakter, dan inovatif sesuai dengan perkembangan zaman.
8. Membina, mengembangkan, dan menyalurkan minat serta bakat siswa, baik di bidang akademik maupun non-akademik.

Profil SD IT Cahaya Hati Pauh Kambar

A. Gambaran Umum Sekolah

SD IT Cahaya Hati Pauh Kambar merupakan lembaga pendidikan dasar swasta berbasis Islam terpadu yang berlokasi di Kabupaten Padang Pariaman, Provinsi Sumatera Barat. Sekolah ini berdiri pada tahun 2012 dan berada di bawah naungan Yayasan Mitra Peduli Indonesia (YMPI).

Sebagai sekolah Islam terpadu, SD IT Cahaya Hati Pauh Kambar berkomitmen untuk mengintegrasikan pendidikan umum dengan penanaman nilai-nilai Al-Qur'an, karakter Islami, dan akhlak mulia. Proses pendidikan yang dilaksanakan tidak hanya berorientasi pada pencapaian akademik peserta didik, tetapi juga pada pembentukan kepribadian yang religius, mandiri, sehat, terampil, dan berkarakter rabbani.

SD IT Cahaya Hati Pauh Kambar telah terakreditasi A (Unggul). Hal ini menunjukkan bahwa sekolah memiliki mutu penyelenggaraan pendidikan yang baik dalam aspek pembelajaran, pengelolaan sekolah, tenaga pendidik, sarana pendukung, serta pencapaian kompetensi peserta didik.

Dalam pelaksanaan pembelajaran, SD IT Cahaya Hati Pauh Kambar menerapkan Kurikulum Merdeka. Penerapan kurikulum tersebut bertujuan untuk memberikan ruang bagi peserta didik dalam mengembangkan potensi, minat, bakat, keterampilan, dan karakter sesuai dengan tahap perkembangan masing-masing. Saat ini, SD IT Cahaya Hati Pauh Kambar dipimpin oleh Ibu Nova Triana selaku Kepala Sekolah.

B. Identitas Sekolah

No.	Komponen Identitas	Keterangan
1	Nama Sekolah	SD IT Cahaya Hati Pauh Kambar
2	NPSN	69822680
3	Tahun Berdiri	2012
4	Status Sekolah	Swasta
5	Yayasan Naungan	Yayasan Mitra Peduli Indonesia (YMPI)
6	Status Akreditasi	A (Unggul)
7	Kurikulum yang Digunakan	Kurikulum Merdeka
8	Kepala Sekolah	Nova Triana
9	Alamat	Jl. Kebayuran Lama No. 5, Pauh Kambar, Kecamatan Nan Sabaris, Kabupaten Padang Pariaman, Sumatera Barat
10	Jumlah Peserta Didik	± 646 siswa

C. Kondisi Peserta Didik dan Tenaga Pendidik

SD IT Cahaya Hati Pauh Kambar memiliki jumlah peserta didik kurang lebih sebanyak 646 siswa. Jumlah tersebut menunjukkan bahwa sekolah memiliki daya tampung yang cukup besar dan menjadi salah satu lembaga pendidikan dasar Islam terpadu yang dipercaya oleh masyarakat di wilayah Kabupaten Padang Pariaman.

Dalam menunjang proses pembelajaran dan pembinaan karakter peserta didik, SD IT Cahaya Hati Pauh Kambar didukung oleh 71 orang guru. Adapun komposisi tenaga pendidik terdiri atas 16 orang guru laki-laki dan 55 orang guru perempuan. Keberadaan tenaga pendidik tersebut menjadi bagian penting dalam mendukung kegiatan akademik, pembinaan keagamaan, pengembangan karakter, serta pengembangan minat dan bakat peserta didik.

Secara umum, kondisi peserta didik dan tenaga pendidik di SD IT Cahaya Hati Pauh Kambar dapat dilihat pada tabel berikut.

No.	Komponen	Jumlah
1	Peserta Didik	± 646 siswa
2	Guru Laki-laki	16 orang
3	Guru Perempuan	55 orang
4	Jumlah Guru	71 orang

D. Visi Sekolah

Visi SD IT Cahaya Hati Pauh Kambar adalah:

"Membangun generasi Qur'ani yang cerdas, sehat, terampil, dan mandiri serta berkarakter rabbani."

Visi tersebut menggambarkan cita-cita sekolah dalam membentuk peserta didik yang tidak hanya memiliki kemampuan intelektual, tetapi juga memiliki kedekatan dengan nilai-nilai Al-Qur'an, berakhlak mulia, sehat secara jasmani dan rohani, terampil, mandiri, serta memiliki karakter rabbani dalam kehidupan sehari-hari.

E. Misi Sekolah

Misi SD IT Cahaya Hati Pauh Kambar adalah sebagai berikut:

1. Mengintegrasikan nilai-nilai Qur'ani dalam setiap proses pembelajaran.
2. Melatih kecerdasan peserta didik melalui pembelajaran yang aktif, kreatif, dan menyenangkan dengan memanfaatkan teknologi informasi.
3. Meningkatkan keterampilan dan kemandirian peserta didik dengan menyelenggarakan berbagai kegiatan, baik di dalam maupun di luar sekolah, yang berpusat kepada peserta didik.
4. Membina, mengembangkan, dan menyalurkan minat serta bakat peserta didik, baik akademik maupun non-akademik, sehingga berprestasi sesuai potensi diri masing-masing.
5. Membina pribadi yang berakhlak mulia dan berkarakter rabbani melalui pembiasaan baik secara terus-menerus di rumah, sekolah, dan lingkungan masyarakat.

6. Mewujudkan lulusan yang berkualitas, sehat jasmani dan rohani, berakhlak mulia, serta memiliki daya saing tinggi.
7. Membangun kepercayaan dan kemitraan dengan orang tua murid, instansi terkait, dan masyarakat sekitar.

Profil SDIT Nur Hidayah

A. Gambaran Umum Sekolah

SDIT Nur Hidayah merupakan lembaga pendidikan dasar swasta berbasis Islam terpadu yang berlokasi di Kecamatan Lubuk Alung, Kabupaten Padang Pariaman, Provinsi Sumatera Barat. Sekolah ini berada di bawah naungan Yayasan Nur Hidayah Sumatera Barat.

Sebagai sekolah Islam terpadu, SDIT Nur Hidayah berupaya mengintegrasikan pendidikan umum dengan nilai-nilai keislaman. Proses pendidikan yang dilaksanakan tidak hanya diarahkan pada pencapaian akademik peserta didik, tetapi juga pada pembinaan keimanan, ketakwaan, akhlak mulia, serta pembentukan karakter Islami.

Melalui model pendidikan terpadu, SDIT Nur Hidayah berkomitmen menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, religius, dan berorientasi pada pengembangan potensi peserta didik secara menyeluruh. Saat ini, SDIT Nur Hidayah dipimpin oleh Ibu Andila, S.Pd. selaku Kepala Sekolah.

B. Identitas Sekolah

No.	Komponen Identitas	Keterangan
1	Nama Sekolah	SDIT Nur Hidayah
2	NPSN	10310769
3	Status Sekolah	Swasta
4	Yayasan Naungan	Yayasan Nur Hidayah Sumatera Barat
5	Kepala Sekolah	Andila, S.Pd.

No.	Komponen Identitas	Keterangan
6	Alamat	Jln. Kelok Punggung Kasiak, Kecamatan Lubuk Alung, Kabupaten Padang Pariaman, Provinsi Sumatera Barat

C. Kondisi Tenaga Pendidik

SDIT Nur Hidayah didukung oleh tenaga pendidik yang berperan dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran, pembinaan keagamaan, dan pembentukan karakter peserta didik. Saat ini, sekolah memiliki 40 orang guru. Adapun komposisi tenaga pendidik terdiri atas 7 orang guru laki-laki dan 33 orang guru perempuan.

Secara umum, kondisi tenaga pendidik di SDIT Nur Hidayah dapat dilihat pada tabel berikut.

No.	Komponen	Jumlah
1	Guru Laki-laki	7 orang
2	Guru Perempuan	33 orang
3	Jumlah Guru	40 orang

D. Visi Sekolah

Visi SDIT Nur Hidayah adalah:

"Kokoh dalam IMTAQ, unggul dalam IPTEK."

Visi tersebut menggambarkan tujuan sekolah dalam membentuk peserta didik yang memiliki dasar keimanan dan ketakwaan yang kuat, sekaligus mampu mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai dengan perkembangan zaman.

E. Misi Sekolah

Misi SDIT Nur Hidayah adalah sebagai berikut:

1. Membina keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia peserta didik sebagai bekal menuju generasi *rahmatan lil 'alamin*.
2. Melaksanakan pendidikan yang dibingkai dengan nilai-nilai Islam secara terpadu dalam pembentukan karakter.
3. Mewujudkan proses belajar mengajar yang aktif, inovatif, menyenangkan, dan berbobot.

4. Meningkatkan mutu manajemen dan pendidikan menuju profesionalisme kerja dalam mewujudkan sekolah yang unggul.

Profil SDIT Cahaya Hati 2 Enam Lingkung

A. Gambaran Umum Sekolah

SDIT Cahaya Hati 2 Enam Lingkung merupakan lembaga pendidikan dasar swasta berbasis Islam terpadu yang berlokasi di Kecamatan VI Lingkung, Kabupaten Padang Pariaman, Provinsi Sumatera Barat. Sekolah ini berada di bawah naungan Yayasan Mitra Peduli Indonesia Padang Pariaman.

Sebagai sekolah Islam terpadu, SDIT Cahaya Hati 2 Enam Lingkung berupaya mengintegrasikan pendidikan umum dengan nilai-nilai keislaman dalam proses pembelajaran dan pembinaan peserta didik. Pendidikan yang dilaksanakan tidak hanya diarahkan pada pencapaian akademik, tetapi juga pada pembentukan karakter Islami, akhlak mulia, kemandirian, kedisiplinan, dan tanggung jawab peserta didik. Dalam pelaksanaan pembelajaran, SDIT Cahaya Hati 2 Enam Lingkung menerapkan Kurikulum Merdeka. Penerapan kurikulum tersebut bertujuan untuk memberikan ruang bagi peserta didik dalam mengembangkan potensi, minat, bakat, keterampilan, dan karakter sesuai dengan tahap perkembangan masing-masing.

SDIT Cahaya Hati 2 Enam Lingkung berdiri pada tanggal 26 Agustus 2020 berdasarkan SK Pendirian Nomor 01/Opr.SD/DPMPTP/VIII-2020. Sekolah ini menyelenggarakan pendidikan pada jenjang Sekolah Dasar dan berstatus sebagai sekolah swasta. Dalam penyelenggaraan pendidikan, sekolah didukung oleh tenaga pendidik yang berperan dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran, pembinaan keagamaan, dan pembentukan karakter peserta didik.

B. Identitas Sekolah

No.	Komponen Identitas	Keterangan
1	Nama Sekolah	SDIT Cahaya Hati 2 Enam Lingkung
2	NPSN	70004800

No.	Komponen Identitas	Keterangan
3	Tahun Berdiri	2020
4	Tanggal SK Pendirian	26 Agustus 2020
5	Nomor SK Pendirian	01/Opr.SD/DPMPTP/VIII-2020
6	Status Sekolah	Swasta
7	Yayasan Naungan	Yayasan Mitra Peduli Indonesia Padang Pariaman
8	Jenjang Pendidikan	Sekolah Dasar
9	Status Akreditasi	A
10	Kurikulum yang Digunakan	Kurikulum Merdeka
11	Alamat	Korong Sarang Gagak Nagari Pakandangan, Kecamatan VI Lingkung, Kabupaten Padang Pariaman, Provinsi Sumatera Barat

C. Kondisi Tenaga Pendidik

SDIT Cahaya Hati 2 Enam Lingkung didukung oleh tenaga pendidik yang berperan dalam pelaksanaan pembelajaran, pembinaan keagamaan, dan pembentukan karakter peserta didik. Saat ini, sekolah memiliki 30 orang guru. Adapun komposisi tenaga pendidik terdiri atas 4 orang guru laki-laki dan 26 orang guru perempuan.

Secara umum, kondisi tenaga pendidik di SDIT Cahaya Hati 2 Enam Lingkung dapat dilihat pada tabel berikut.

No.	Komponen	Jumlah
1	Guru Laki-laki	4 orang
2	Guru Perempuan	26 orang

No.	Komponen	Jumlah
3	Jumlah Guru	30 orang

D. Visi Sekolah

Visi SDIT Cahaya Hati 2 Enam Lingkung adalah:

"Membangun generasi Qur'ani yang cerdas, sehat, terampil, dan mandiri serta berkarakter rabbani."

Visi tersebut menggambarkan tujuan sekolah dalam membentuk peserta didik yang memiliki dasar keislaman yang kuat, kecerdasan intelektual, kesehatan jasmani dan rohani, keterampilan hidup, kemandirian, serta karakter rabbani dalam kehidupan sehari-hari.

E. Misi Sekolah

Misi SDIT Cahaya Hati 2 Enam Lingkung adalah sebagai berikut:

1. Mengintegrasikan nilai-nilai Qur'ani dalam setiap proses pembelajaran.
2. Melatih kecerdasan peserta didik melalui pembelajaran yang aktif, kreatif, dan menyenangkan dengan memanfaatkan teknologi informasi.
3. Meningkatkan keterampilan dan kemandirian peserta didik dengan menyelenggarakan berbagai kegiatan, baik di dalam maupun di luar sekolah, yang berpusat kepada peserta didik.
4. Membina, mengembangkan, dan menyalurkan minat serta bakat peserta didik, baik akademik maupun non-akademik, sehingga berprestasi sesuai potensi diri masing-masing.
5. Membina pribadi yang berakhlak mulia dan berkarakter rabbani melalui pembiasaan baik secara terus-menerus di rumah, sekolah, dan lingkungan masyarakat.
6. Mewujudkan lulusan yang berkualitas, sehat jasmani dan rohani, berakhlak mulia, serta memiliki daya saing tinggi.
7. Membangun kepercayaan dan kemitraan dengan orang tua murid, instansi terkait, dan masyarakat sekitar.

Lampiran 11: Surat Keterangan Penelitian

PEMERINTAH KABUPATEN PADANG PARIAMAN
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SDIT NUR HIDAYAH LUBUK ALUNG
Alamat: Jln. Punggung Kasik Email: sdit.nurhidayah15@gmail.com NPSN: 10310769

SURAT IZIN PELAKSANAAN PENELITIAN
Nomor: 422/101/SDIT-NH/LA-VI/2026

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Berdasarkan surat rekomendasi Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sjech M.Djamil Djambek Bukittinggi: B-0530/Un.26.5/PP.00.9/06/2026 perihal izin pelaksanaan penelitian di Sekolah Dasar Islam Terpadu Nur Hidayah Lubuk Alung maka dengan ini:

Nama	: ANDILA, S.Pd
Tempat/Tgl lahir	: Punggung Kasik/20 Januari 1973
NUPTK	: 1452751662300002
Pangkat/Golongan	: -
Jabatan	: Kepala Sekolah
Alamat	: Punggung Kasik

Telah memberi izin melaksanakan penelitian kepada:

Nama	: Ilham Suriadi
NIM	: 10224032
Semester	: IV
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Judul Tesis	: Pengaruh Efikasi Diri dan Reseliensi Guru Terhadap Keterlibatan Kerja Guru di SDIT Se-Kabupaten Padang Pariaman
Waktu Penelitian	: Mei- Juni 2026

Demikianlah surat ini kami berikan, atas perhatian Bapak/Ibu Kami ucapkan terimakasih.

Lubuk Alung, 30 Juni 2026
Kepala SDIT Nur Hidayah Lubuk Alung

ANDILA, S.Pd
NIP.

YAYASAN MITRA PEDULI INDONESIA PADANG PARIAMAN
SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU (SD IT)
ISLAMIC FULL DAY SCHOOL
"Cahaya Hati 2"

Alamat: Korong Sarang Gagak Nagari Pakandangan Kec. Enam Lingkung Kab. Padang Pariaman Sumbar - Sumbar. Email: sdithch2parma@gmail.com

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN

Nomor: 115/SK/VI/SDIT – CH2/2026–1448

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yulfitri Anita, S.Pd, Gr
NIP / NIY : 20140719920723003
Jabatan : Kepala Sekolah
Instansi : SDIT Cahaya Hati 2 Enam Lingkung

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa mahasiswa di bawah ini:

Nama : Ilham Suriadi
NIM : 10224032
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Pascasarjana
Instansi Asal : Universitas Islam Negeri Syeh M. Djamil Djambek Bukittinggi

Telah benar-benar melaksanakan kegiatan penelitian dan pengumpulan data di SDIT Cahata Hati 2 Enam Lingkung Padang Pariaman, dalam rangka penyusunan Tesis yang berjudul:"Pengaruh Efikasi Diri dan Resiliensi Guru Terhadp Keterlibatan Kerja Guru di SDIT SE-Kabupaten Padang Pariaman".

Kegiatan penelitian tersebut telah dilaksanakan dengan baik terhitung mulai bulan mei sampai dengan bulan juni.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Padang Pariaman, 30 Juni 2026
Kepala Sekolah,

Yulfitri Anita, S.Pd, Gr
NIY.20140719920723003

YAYASAN MITRA PEDULI INDONESIA PADANG PARIAMAN
SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU (SD IT)
ISLAMIC FULL DAY SCHOOL
"Cahaya Hati Pauh Kambar"

Mitra Peduli Indonesia
CARE FOR PEOPLE
YAYASAN MPI -PADANG PARIAMAN

Alamat: Jl. Kebayuran Lama no. 5 Pauh Kambar Kec. Nan Sabaris Kab. Padang Pariaman - Sumbar. Email: sditchpkambar@gmail.com

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN

Nomor: 421.3 / 080.2/SKTMP/VI/SDIT-CHPK/2026

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: **Nova Triana, S.Hum., S.Pd.**
NIY	: **2013.07.1988.11.30-002**
Jabatan	: Kepala Sekolah
Instansi	: SD IT Cahaya Hati Pauh Kambar

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa mahasiswa di bawah ini:

Nama	: **Ilham Suriadi**
NIM	: **10224032**
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas	: Pascasarjana
Instansi Asal	: Universitas Islam Negeri Syeh M. Djamil Djambek Bukittinggi

Telah benar-benar melaksanakan kegiatan penelitian dan pengumpulan data di SD IT Cahaya Hati Pauh Kambar, Kecamatan Nan Sabaris Kabupaten Padang Pariaman, dalam rangka penyusunan Tesis yang berjudul: **" Pengaruh Efikasi Diri dan Reseliensi Guru terhadap Keterlibatan Kerja Guru di SDIT Se-Kabupaten Padang Pariaman.".**

Kegiatan penelitian tersebut telah dilaksanakan dengan baik terhitung **mulai bulan Mei sampai dengan bulan Juni 2026**. Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Padang Pariaman, 18 Juni 2026
Kepala Sekolah

KECAMATAN NAN SABARIS
PADANG PARIAMAN

(Nova Triana, S.Hum, S.Pd)
NIY. 2013.07.1988.11.30-002

PEMERINTAHAN KABUPATEN PADANG PARIAMAN
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
YAYASAN HAJJAH NILAM
SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU (SD IT)
ISLAMIC FULL DAY SCHOOL
"ASH-HAABUL KAHFI"
Jln. M. Yamin.No.10 Teluk Belibi Kecamatan Lubuk Alung Kabupaten Padang Pariaman

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN
Nomor: 424/176/SDIT-ASHKAA/LA-IV/ 2026

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dra. Huriah
NIP / NIY : -
Jabatan : Kepala Sekolah
Instansi : SDIT ASH HAABUL KAHFI
Menerangkan dengan sebenarnya bahwa mahasiswa di bawah ini:
Nama : Ilham Suriadi
NIM : 10224032
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Pascasarjana
Instansi Asal : Universitas Islam Negeri Syeh M. Djamil Djambek Bukittinggi

Telah benar-benar melaksanakan kegiatan penelitian dan pengumpulan data di SDIT Ash Haabul Kahfi Lubuk Alung, dalam rangka penyusunan Tesis yang berjudul:"Pengaruh Efikasi Diri dan Reseliensi Guru Terhadap Keterlibatan Kerja Guru di SD IT SE- Kabupaten Padang Pariaman".

Kegiatan penelitian tersebut telah dilaksanakan dengan baik terhitung mulai bulan mei sampai dengan bulan juni.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Lubuk Alung, 30 Juni 2026
Kepala Sekolah,

Hj. Huriah

Lampiran 12: Dokumentasi Penelitian











