

Pengaruh Komitmen dan Efikasi Diri terhadap Keterlibatan Guru

Mohammad Fauzan¹, Kis Indriyaningrum², Teguh Parmono Hadi³

^{1,2,3} Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Unisbank Semarang

*Penulis¹, e-mail: fauzan@edu.unisbank.ac.id

Abstract

The objectives of this study are (1) to analyze and explain the effect of teacher commitment on teacher engagement; (2) analyze and explain the effect of teacher efficacy on teacher engagement; The study population was all teachers of SMK Bhina Tunas Bhakti Juwana, as many as 105 people. All populations are sampled (census method). The data used is primary data obtained directly from respondents through questionnaires using the google form application. Data analysis using regression models. The research findings are (1) teacher commitment positively affects teacher engagement; (2) teacher efficacy positively affects teacher engagement. The managerial implications of the findings are that school leaders in recruiting teachers need to assess aspects of teacher commitment and self-efficacy of prospective teachers, that teacher commitment and teacher efficacy as predictors of teacher engagement.

Abstrak

Tujuan Penelitian ini adalah (1) menganalisis dan menjelaskan pengaruh komitmen guru terhadap keterlibatan guru; (2) menganalisis dan menjelaskan pengaruh efikasi guru terhadap keterlibatan guru; Populasi penelitian adalah seluruh guru SMK Bhina Tunas Bhakti Juwana, sebanyak 105 orang. Semua populasi dijadikan sampel (metode sensus). Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesionair dengan menggunakan aplikasi google form Analisis data menggunakan model regresi. Temuan penelitian adalah (1) komitmen guru berpengaruh positif terhadap keterlibatan guru; (2) efikasi guru berpengaruh positif terhadap keterlibatan guru. Implikasi manajerial hasil temuan adalah pihak pimpinan sekolah dalam merekrut guru perlu menilai aspek kepemilikan komitmen dan efikasi diri dari calon guru. dan implikasi teoritik memberikan sumbangan penguatan teoritik di bidang manajemen sumberdaya manusia pendidikan, bahwa komitmen guru dan efikasi guru sebagai prediktor keterlibatan guru.

Kata Kunci: komitmen guru; efikasi guru; keterlibatan guru

How to Cite: Fauzan, M., Indriyaningrum, K., Hadi, T. P (2023). Pengaruh Komitmen dan Efikasi terhadap Keterlibatan Guru. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 12(1), 168-173. <https://doi.org/10.24036/jbmp.v12i1>



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2023 by author.

1. Pendahuluan

Keterlibatan guru memegang peran kunci keberhasilan siswa dan kinerja sekolah. Keterlibatan guru mengacu pada curahan kerja yang optimal melalui kekuatan, dedikasi, dan penyerapan. Kekuatan menunjuk pada tingkat energi dan ketahanan yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Dedikasi ditandai dengan keterlibatan yang kuat, rasa mendalam dan antusiasme. Penyerapan adalah keadaan terkonsentrasi penuh dengan senang hati melaksanakan tugasnya. Dengan demikian keterlibatan guru sebagai wujud tuntunan nurani dan tuntutan profesional yang mengalokasikan sumber daya pribadi yang diarahkan pada tuntutan berbagai tugas profesi guru (Christian, Garza, & Slaughter, 2011).

Menurut Klassen *et al.*, 2013 keterlibatan guru memiliki tiga dimensi, yakni aspek kognitif, emosional, dan sosial. Dimensi kognitif hadir ketika seseorang guru mencurahkan sumber daya kognitif berkaitan pekerjaannya sebagai guru. Aspek emosional terkait respons emosional positif dalam konteks melaksanakan tugas pekerjaannya sebagai guru. Aspek sosial mengacu pada investasi energi dalam membangun hubungan sosial (relasional) yang baik dan akrab, penuh perhatian dengan siswa dan kolega (antar teman guru).

Keterlibatan guru secara social dengan siswa terlihat saat guru menunjukkan perhatian kepada kehidupan pribadi siswa dan perkembangannya. Keterlibatan guru dengan jejaring diantara rekan kerja terlihat saat guru melaksanakan kinerja perannya secara aktif (*role performance*). Dengan demikian, keterlibatan guru akan terlihat dalam empat dimensi: perhatian (*attentiveness*), keterhubungan (*connectedness*), integrasi

(*integration*), dan fokus pada kinerja peran (Picard, K., Kutsyuruba, B., 2017). Keterlibatan guru mampu menampilkan diri secara utuh dalam melaksanakan peran kerjanya

Mengingat arti pentingnya keterlibatan guru dalam pencapaian prestasi siswa dan kinerja sekolah, maka perlu ditelusuri faktor pembentuk atau yang berpengaruh terbangunnya keterlibatan guru tersebut. Menurut Shu, K. (2022) bahwa komitmen guru dan efikasi sebagai prediktor keterlibatan guru. Sesuai pendapat Shu, K. terdoronglah untuk melakukan penelitian ini. Komitmen guru memiliki cakupan kompleks yakni meliputi komitmen pembelajaran, komitmen profesi, komitmen organisasi sekolah. Komitmen pembelajaran merupakan kecenderungan psikologis guru membantu dan membimbing siswa bertanggung jawab atas keberhasilan pendidikannya. Komitmen profesional mengacu tingkat keterikatan psikologis yang dimiliki seorang guru terhadap profesi mengajar (Coladarsi, 1992). Guru tetap setia pada nilai-nilai moral dan norma-norma profesi dengan memperluas pengetahuan dan keahliannya secara berkelanjutan.

Komitmen organisasi sekolah mengacu pada tingkat identifikasi dan keterlibatan yang dimiliki individu dengan organisasi sekolahnya (Mowday, Steers, & Porter, 1979). Guru berkomitmen pada filosofi, tujuan, nilai, dan ikut menjaga reputasi sekolah di tempat ia mengajar. Komitmen adalah suatu siklus interaksi berkelanjutan antara elemen terstruktur individu, profesional, dan akademis (Choi dan Tang, 2009). Komitmen guru mencerminkan kesetiaan dan keterikatan pada organisasi sekolah tempat mereka bekerja.

Efikasi diri guru (*teacher self efficacy*) merupakan salah satu jenis dari efikasi diri yang didasarkan pada teori kognitif sosial Bandura. Downes *et al.*, (2021) efikasi diri menekankan perhatiannya dalam menggambarkan bagaimana seseorang bertindak, merefleksikan, dan merespons dalam menghadapi kondisi yang sulit dan penuh tekanan.

Efikasi diri guru mengacu pada keyakinan atas kemampuan merencanakan, mengatur, dan melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan (Skaalvik, E.M and Skaalvik, S, 1972). Armor *et al.*, (1976) lebih menekankan penilaian atas kemampuan untuk memperoleh hasil yang diinginkan bahkan bagi siswa-siswa yang mengalami kesulitan atau yang tidak termotivasi.

Tujuan Penelitian ini adalah (1) menganalisis dan menjelaskan pengaruh komitmen guru terhadap keterlibatan guru; (2) menganalisis dan menjelaskan pengaruh efikasi guru terhadap keterlibatan guru; Hipotesis penelitian yang diajukan adalah (1) komitmen guru berpengaruh positif terhadap keterlibatan guru; (2) efikasi guru berpengaruh positif terhadap keterlibatan guru. Temuan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan penguatan teoritik di bidang sumberdaya manusia pendidikan serta dapat dimanfaatkan bagi institusi persekolahan sebagai bahan pertimbangan manajerial dalam perekrutan guru-guru, khususnya di Indonesia.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu menguji hipotesis serta menjelaskan pengaruh antar variabel dari hipotesis yang sudah dirumuskan. Populasi penelitian adalah seluruh guru SMK Bhina Tunas Bhakti Juwana, sebanyak 105 orang. Semua populasi dijadikan sampel (metode sensus). SMK BTB, Juwana merupakan satuan pendidikan kejuruan yang memiliki program keahlian (1) teknik mesin dengan kompetensi keahlian teknik pemesinan; (2) teknik otomotif dengan kompetensi keahlian teknik kendaraan ringan; (3) teknik elektronika dengan kompetensi keahlian teknik elektronika industri; (4) keahlian desain pemodelan dan informasi bangunan dengan kompetensi keahlian teknik gambar bangunan

Variabel penelitian meliputi variabel bebas adalah komitmen guru (X1) dan efikasi diri (X2), dan keterlibatan guru (Y) sebagai variabel terikat. Kuesioner variabel keterlibatan guru menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari kuesioner Engaged Teachers Scale (ETS) oleh Robert M. Klassen, Sündüs Yerdelenc, Tracy L. Durksen, 2001 yang terdiri dari 16 pernyataan. Kuesioner variabel komitmen guru menggunakan kuesioner *teacher commitment scale* yang dikembangkan oleh Thien, L.M., Razak, N.A., and Ramayah, T (2014) yang terdiri 13 pernyataan. Kuesioner variabel efikasi guru menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari kuesioner dari Denzine, G.P., Cooney, J.B. and McKenzie, R. (2015) yang merupakan pengembangan dari TES developed by Woolfolk and Hoy (1990), yang terdiri 20 pernyataan item.

Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala Likert, yang berisi mengenai pernyataan yang terkait dengan variabel-variabel penelitian dengan lima alternatif jawaban untuk mengukur setiap variabel penelitian dengan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner. Pengumpulan data menggunakan aplikasi google form yang dikirim kepada guru yang masuk anggota group WhatsApp guru. Semua responden yang berpartisipasi mengisi kuesioner yang lengkap menjadi data yang dapat dianalisis.

Untuk kepentingan analisis Data dilakukan (1) Uji Instrument. Pengujian instrumen penelitian ini dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang disajikan dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti yang dapat

menggambarkan konsistensi internal. Uji validitas menggunakan analisis faktor Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) dan Loading Faktor (Component Matrix). Nilai KMO yang melebihi dari 0,5 berarti kecukupan sampel terpenuhi, dan jika nilai component matrix lebih besar dari 0,4 maka item atau indikator dalam kuesioner dikatakan valid. Selanjutnya dilakukan Uji reliabilitas yang digunakan untuk mengetahui tingkat keandalan suatu instrumen. Instrumen yang handal dapat digunakan berkali-kali dan akan mendapatkan hasil yang konsisten. Uji reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Suatu alat ukur dinyatakan reliabel jika nilai perhitungan Cronbach's Alpha di atas 0,7. Hasil uji instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas pada setiap variabel dengan bantuan program SPSS.26 for windows diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1 : Nilai KMO dan Loading Factor Masing Masing Variabel

Variabel	Jumlah Item	Nilai KMO	Loading Factor <0,4	Jumlah Item Tidak Valid	Jumlah Item Valid
Komitmen guru (X1)	13	0,827	X1.8	1	12
Efikasi guru (X2)	20	0,847	X2.4; 2.5; X2.6; 2.9; X2.10; X2.16; X2.19	7	13
Keterlibatan guru (Y)	16	0,836	Y1.1	1	15

Berdasarkan tabel 1 .diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai KMO > 0,5 yaitu variabel komitmen guru (X1) sebesar 0,827, varibel efikasi guru (X2) sebesar 0,847, variabel keterlibatan guru (Y) sebesar 0,836. Jadi, semua nilai KMO lebih besar dari 0,5 yang berarti sampel telah memenuhi syarat pengukuran kecukupan sampel

Selanjutnya dilihat dari nilai loading factor untuk variabel komitmen guru (X1) sejumlah 13 item dan terdapat 12 item valid yang nilai loading factor > 0,4 dan ada 1 item tidak valid yang nilai loading factor < 0,4 . Variabel efikasi guru (X2) sebanyak 20 item, sebanyak 13 item valid yang nilai loading factor >0,4 dan 7 item tidak valid dengan nilai loading factor < 0,4. Variabel keterlibatan guru (Y) terdapat 16 item yang 15 item dinyatakan valid dengan nilai loading factor > 0,4 dan 1 item tidak valid dengan nilai loading factor < 0,4 .

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha Standar	Keterangan
Kemitmen guru (X1)	0,733	0,7	Reliabel
Efikasi guru (X2)	0,769	0,7	Reliabel
Keterlibatan guru (Y)	0,817	0,7	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas (tabel 2) diperoleh hasil semua variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,7. Jadi, dapat dinyatakan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel yakni variabel komitmen guru (X1), efikasi guru (X2) dan keterlibatan Guru (Y).

Selanjutnya uji model dalam penelitian ini menggunakan uji-F statistik dan uji Adjusted R Square (koefisien determinasi). Uji-F pada dasarnya untuk menunjukkan apakah model itu fit atau tidak. Model dinyatakan fit apabila nilai sig lebih kecil dari 0,05 berarti signifikan. Uji determinasi nilai (Adjusted R Square) digunakan untuk menjelaskan berapa besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya.

Jika nilai Adjusted R Square yang diperoleh semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar dan jika semakin kecil atau mendekati nol maka sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil.

Tabel 3 Hasil Uji Model

Nilai <i>Adjusted R-Square</i>	Uji F	Sig.
0,432	40.523	0,000 ^b

Setelah dilakukan Uji Model (uji F dan Adjusted R Square) terlihat bahwa nilai Adjusted R-Square sebesar 0,432 dan uji signifikansi sebesar 0,00 artinya bahwa model memenuhi persyaratan Goodness of fit pada level signifiansi (0,00). Nilai Adjusted R Square sebesar 0,432 menunjukkan bahwa 43,2 % variabel komitmen guru dan efikasi guru mampu menjelaskan variabel keterlibatan guru, dan sisanya 56,8 persen dijelaskan oleh variabel lain di luar model .

Kemudian dilanjutkan dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t yang dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian hipotesis penelitian menggunakan uji t dengan melihat nilai signifikansi dan standardized coefficient beta. Jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05 dan nilai standardized coefficient beta bertanda positif maka hipotesis diterima.

Tabel 4 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hasil Pengujian		Keterangan
	Koefisien beta (β).	Signifikansi (Sig)	
1 Komitmen Guru berpengaruh positif terhadap keterlibatan guru	0,478	0,000	hipotesis diterima
2 Efikasi guru berpengaruh positif terhadap keterlibatan guru	0,296	0,01	hipotesis diterima

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil uji regresi sebagaimana terlihat dalam tabel 4 diperoleh temuan penelitian sebagai berikut:

(1) Komitmen guru berpengaruh positif terhadap keterlibatan guru (nilai signifikansi = 0,00 < 0,05 dan nilai β sebesar 0,478). Artinya semakin tinggi komitmen guru semakin tinggi keterlibatan guru. Selanjutnya berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa nilai rata-rata (mean) komitmen guru (X1)= 4,55 dan mean variable keterlibatan guru (Y)= 4,18. Artinya guru mempersepsi dirinya memiliki komitmen yang tinggi yang terwujud dalam kesetiaan dan keterikatan guru pada sekolah tempat bekerja dengan mengikuti dan menjalankan tugas-tugas yang dibebankan sekolah kepadanya. Searah tumbuhnya komitmen dari kekuatan internal dirinya mendorong guru yang bersangkutan menunjukkan peningkatan kinerjanya (Tsui & Cheng, 1999). Guru di SMK Tunas Bhakti terlihat sangat akrab dalam peran pendampingan dan pembinaan untuk mendukung keberhasilan siswa dalam penciptaan keterampilan dan keahlian sesuai kompetensinya. Guru komit pada filosofi, nilai dan tujuan sekolah dalam mempertahankan reputasi sekolah agar tetap exist menghadapi persaingan dan perubahan. Guru guru SMK Bhina Tunas Bhakti terus memperluas pengetahuan dan keahliannya sendiri melalui peningkatan pengetahuannya mengikuti berbagai keahlian sertifikasi dan pendidikan lanjutan. Keterlibatan guru menjalankan peran dan tugasnya mendidik dan mendewasakan anak didiknya yang dilakukan dengan penuh perhatian (attentiveness), keterhubungan (connectedness), integrasi (integration), dan fokus pada kinerja peran sebagaimana pandangan Picard, K, Kutsyuruba, B (2017) .

(2) Efikasi guru berpengaruh positif terhadap keterlibatan guru (nilai signifikansi = 0,001 < 0,05 dan nilai β sebesar 0,334). Artinya semakin tinggi efikasi guru semakin tinggi keterlibatan guru. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif nilai mean variable efikasi guru (X2)=3,98 dan mean variable keterlibatan guru (Y)= 4,18. Artinya guru mempersepsi dirinya memiliki efikasi diri yang tinggi yang terwujud dalam kepercayaan atas kemampuannya mengelola kelas dengan efektif dan memantau secara berkelanjutan tugas-tugas yang diberikan yang harus dikerjakan oleh siswa baik di laboratorium sesuai kompetensinya maupun di

ruang kelas demi tercapainya tujuan instruksional. Lingkungan sekolah di SMK BT B Juwana yang kondusif dan produktif yang terlihat guru sangat sibuk menjalankan peran mendidik dan mengevaluasi dengan penuh perhatian, dedikasi atas perkembangan anak didiknya. Itulah kunci keberhasilan siswa-siswa di sekolah tersebut serta keberlangsungan dan keberlanjutan sekolah SMK B T B, Juwana dalam masa persaingan dan perubahan

4. Simpulan

Temuan penelitian adalah (1) komitmen guru berpengaruh positif terhadap keterlibatan guru; (2) efikasi guru berpengaruh positif terhadap keterlibatan guru. Implikasi manajerial dari hasil temuan penelitian ini bagi pihak pimpinan sekolah dalam merekrut calon guru perlu menilai aspek kepemilikan komitmen guru dan efikasi diri dari calon guru. Implikasi teoritik dapat memberikan sumbangan penguatan teoritik di bidang manajemen sumberdaya manusia pendidikan sesuai pendapat Shu, K. (2022) bahwa komitmen guru dan efikasi sebagai prediktor keterlibatan guru.

Daftar Rujukan

- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy in Changing Societies*. Cambridge University Press. <https://books.google.co.id/books?id=JbJnOAOoLMNEC>
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Steca, P., & Malone, P. S. (2006). Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level. *Journal of School Psychology, 44*(6), 473–490.
- Choi, P. L., & Tang, S. Y. F. (2009). Teacher commitment trends: Cases of Hong Kong teachers from 1997 to 2007. *Teaching and Teacher Education, 25*(5), 767–777.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology, 64*(1), 89–136.
- Coladarci, T. (1992). Teachers' sense of efficacy and commitment to teaching. *The Journal of Experimental Education, 60*(4), 323–337.
- Day, C., Fernandez, A., Hauge, T. E., & Muller, J. (2005). Stories of change and professional development. In *The life and work of teachers* (pp. 113–132). Routledge.
- Denzine, G. M., Cooney, J. B., & McKenzie, R. (2005). Confirmatory factor analysis of the Teacher Efficacy Scale for prospective teachers. *British Journal of Educational Psychology, 75*(4), 689–708.
- Elliot, B., & Croswell, L. (2002). *Teacher commitment and engagement: the dimensions of ideology and practice associate with teacher commitment and engagement within an Australian perspective*. <http://www.aare.edu.au/04pap/cr02S22.htm>
- Firestone, W. A., & Pennell, J. R. (1993). Teacher commitment, working conditions, and differential incentive policies. *Review of Educational Research, 63*(4), 489–525.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 edisi ke-9*. http://slims.umn.ac.id/index.php?p=show_detail&id=19545
- Glackin, M., & Hohenstein, J. (2018). Teachers' self-efficacy: Progressing qualitative analysis. *International Journal of Research & Method in Education, 41*(3), 271–290.
- Hoang, T., & Wyatt, M. (2021). Exploring the self-efficacy beliefs of Vietnamese pre-service teachers of English as a foreign language. *System, 96*, 102422.
- Klassen, R. M., Usher, E. L., & Bong, M. (2010). Teachers' collective efficacy, job satisfaction, and job stress in cross-cultural context. *The Journal of Experimental Education, 78*(4), 464–486.
- Klassen, R. M., Yerdelen, S., & Durksen, T. L. (2013). Measuring Teacher Engagement: Development of the Engaged Teachers Scale (ETS). *Frontline Learning Research, 1*(2), 33–52.
- LaMastro, V. (1999). Commitment and perceived organizational support. *National Forum of Applied Educational Research Journal, 12*(3), 1–13.

- Lee, K.-J., & Kim, Y. (2019). Effects of self-efficacy and job stress on organizational commitment among clinical dental hygienists. *Journal of Dental Hygiene Science*, 19(1), 60–66.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299–326.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247.
- Norawati, S., & Anantatur, M. (2022). Teacher's Commitment, Work Discipline And Its Effect On The Teachers Performance At Senior High Schools. *Journal of Positive School Psychology*, 1557–1568.
- Paraskeva, F., Bouta, H., & Papagianni, A. (2008). Individual characteristics and computer self-efficacy in secondary education teachers to integrate technology in educational practice. *Computers & Education*, 50(3), 1084–1091.
- Picard, K., & Kutsyuruba, B. (2017). Teachers' engagement in professional development: A collective case study. *Educational Policies and Current Practices*, 2(2), 89–100.
- Rimm-Kaufman, S. E., & Sawyer, B. E. (2004). Primary-grade teachers' self-efficacy beliefs, attitudes toward teaching, and discipline and teaching practice priorities in relation to the "responsive classroom" approach. *The Elementary School Journal*, 104(4), 321–341.
- Sasmoko, Noerlina, Indrianti, Y., Permai, S. D., & Manalu, S. R. (2018). Applying Indonesian teacher engagement index (ITEL) apps: Self-diagnostic apps for teachers in Indonesia. *ICIC Express Letters, Part B: Applications*, 9(4), 273–280.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.
- Shu, K. (2022). teachers' commitment and self-efficacy as predictors of work engagement and well-being. *Frontiers in Psychology*, 13.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2007). Dimensions of teacher self-efficacy and relations with strain factors, perceived collective teacher efficacy, and teacher burnout. *Journal of Educational Psychology*, 99(3), 611.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2014). Teacher self-efficacy and perceived autonomy: Relations with teacher engagement, job satisfaction, and emotional exhaustion. *Psychological Reports*, 114(1), 68–77.
- Theresia Waileruny, H. (2014). Perceived Organizational Support, Job Satisfaction Dan Organizational Citizenship Behavior Pada PT. Bank Maluku Cabang Utama Kota Ambon. *Agora*, 2(2), 1–9.
- Thien, L. M., Razak, N. A., & Ramayah, T. (2014). Validating teacher commitment scale using a Malaysian sample. *Sage Open*, 4(2), 2158244014536744.
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17(7), 783–805.
- Tsui, K. T., & Cheng, Y. C. (1999). School organizational health and teacher commitment: A contingency study with multi-level analysis. *Educational Research and Evaluation*, 5(3), 249–268.
- Uzun, A., Özkılıç, R., & Şentürk, A. (2010). A case study: Analysis of teacher self-efficacy of teacher candidates. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 5018–5021.
- Wheatley, K. F. (2005). The case for reconceptualizing teacher efficacy research. *Teaching and Teacher Education*, 21(7), 747–766.