

HUBUNGAN ANTARA SELF-EFFICACY DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA MAHASISWA MAGANG

Fadia Aulia Sandi*¹, Riza Noviana Khoirunnisa*²
Universitas Negeri Surabaya*¹² Surabaya, Indonesia
Email: fadia.21080@mhs.unesa.ac.id

Keywords

Self-Efficacy
Work Engagement
Student
Internship

Abstrak

This study aims to determine the relationship between self-efficacy and work engagement in student interns. This research method uses a quantitative approach. This study uses a simple random sampling technique on 137 student populations from the 2021 & 2022 intake at X University who have or are currently programming an independent MBKM internship in the PIO (Industrial and Organizational Psychology) group at a limited liability company (PT) with the position of HC/HR/HR and an internship period of ≥ 4 months. There were 102 student interns who were the research samples and 31 student interns were the instrument trials. Data analysis in this study used Pearson product moment correlation with the help of SPSS version 30 for Windows. The results of the data analysis showed a Pearson correlation value of 0.301 indicating a significant relationship in the low category and a unidirectional relationship between self-efficacy and work engagement in student interns

Self-Efficacy
Work Engagement
Mahasiswa
Magang

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self-efficacy* dengan *work engagement* pada mahasiswa magang. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling* terhadap 137 populasi mahasiswa angkatan 2021 & 2022 di Universitas X yang pernah atau sedang memprogram magang MBKM mandiri rumpun PIO (Psikologi Industri dan Organisasi) pada perseroan terbatas (PT) dengan posisi HC/HR/SDM dan masa magang ≥ 4 bulan. Terdapat 102 mahasiswa magang yang menjadi sampel penelitian dan 31 mahasiswa magang menjadi uji coba instrumen. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan korelasi *pearson product moment* dengan bantuan SPSS versi 30 for windows. Hasil analisis data terdapat nilai *pearson correlation* sebesar 0.301 menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dalam kategori rendah dan hubungan yang searah antara *self-efficacy* dengan *work engagement* pada mahasiswa magang.

1. PENDAHULUAN

Pendidikan memegang peranan utama dalam meningkatkan kualitas SDM (Suyanto dkk, 2019). Kementerian pendidikan dan kebudayaan pada akhir Januari tahun 2020 telah meluncurkan adanya kebijakan baru, yaitu MBKM (Kemdikbud, 2020). Program MBKM pada perguruan tinggi meliputi Magang/Praktik Kerja, Studi/Proyek Independen, Bela Negara, Wirausaha, Penelitian/Riset, Proyek di Desa, Pertukaran Mahasiswa, Proyek Kemanusiaan, dan Mengajar di Sekolah (Kusumawardani dkk, 2024). Program magang MBKM dibedakan menjadi dua, yaitu magang flagship dan magang mandiri. Magang MBKM mandiri merupakan program yang dikelola langsung oleh masing-masing perguruan tinggi (Kuni, 2023). Menurut Itjen Kemendikbud Ristek (2022) manfaat yang didapatkan pada mahasiswa magang, yaitu menambah berbagai pengalaman kerja, mengembangkan keterampilan, meningkatkan relasi dalam lingkungan profesional, meningkatkan kualitas diri, kepercayaan diri, explore berbagai karir, serta membuka wawasan lebih. Perusahaan atau industri saat ini mengutamakan SDM yang kompeten, dengan adanya pengalaman yang diperoleh mahasiswa pada saat magang dapat menambah kualitas diri, kepercayaan diri, serta membantu menghadapi dunia kerja sesungguhnya (Pambajeng dkk, 2024). Program magang yang diikuti mahasiswa tersebut dapat disetarakan minimum 20 sks dengan total 900 jam kerja selama satu semester (Kusumawardani dkk, 2024). Tugas dan tanggung jawab pemegang berbeda dengan karyawan di tempat kerja berdasarkan bidang pekerjaan dan tujuan magang dari perguruan tinggi asal.

Pada salah satu perguruan tinggi di Surabaya, yaitu Universitas X-Fakultas Psikologi dalam kegiatan magang mandiri, mahasiswa memiliki dua tanggung jawab berupa proyek yang diberikan perguruan tinggi dan pekerjaan yang diberikan perusahaan pada saat magang. Tempat atau perusahaan magang sendiri disesuaikan dengan rumpun psikologi yang diambil, PIO (Psikologi Industri dan Organisasi) merupakan salah satu rumpun psikologi. Pada semua mahasiswa rumpun PIO diberikan proyek berupa laporan magang yang nantinya akan diseminarkan kepada dosen pembimbing magang. Proyek laporan tersebut, memuat lima kegiatan kepegawaian yang mahasiswa jalani selama magang berlangsung. Pekerjaan atau tugas yang diberikan oleh mentor dalam perusahaan pada mahasiswa disesuaikan dengan bidang kerja masing-masing. Mahasiswa yang mempunyai pemahaman yang mendalam mengenai

bidang studinya dapat melibatkan dirinya dalam pengembangan proses atau solusi baru di industri atau perusahaan (Chairunissa dkk, 2024).

Work engagement atau keterlibatan dalam melakukan pekerjaan merupakan kondisi dimana individu memiliki sikap positif terkait pekerjaannya ditandai adanya *dedication*, *vigor*, dan *absorption* (Schaufeli & Bakker, 2004). Diambil dari media X pada akun menfess @H***** terdapat salah satu anonim yang menyatakan dirinya diam saja dari pagi hingga sore membuatnya lelah pada saat magang dikarenakan tidak mendapatkan jobdesk. Ditanggapi oleh @E***** bahwa apabila mahasiswa merasa gabut, mahasiswa dapat mempelajari dokumen, pedoman, serta bertanya mengenai sesuatu yang kurang dipahami terkait sistem yang ada di perusahaan. Pernyataan dari media X tersebut, menggambarkan kurangnya *work engagement* mahasiswa berdasarkan ciri-ciri dari *work engagement*. *Vigor (Semangat)* merupakan tingkat energi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan (Schaufeli & Bakker, 2004). Mahasiswa magang "diam saja dari pagi hingga sore" menunjukkan tidak adanya energi yang disalurkan untuk melakukan suatu pekerjaan magang. *Dedication (dedikasi)* merupakan rasa antusias dan kebanggaan seseorang melaksanakan suatu pekerjaan (Schaufeli & Bakker, 2004). Ketidakjelasan tugas dan kurangnya upaya mahasiswa terkait kegiatan magang menghilangkan rasa antusiasme atau kebanggaan terhadap pekerjaan yang tidak ada. *Absorption (penghayatan)* melaksanakan pekerjaan dengan konsentrasi penuh (Schaufeli & Bakker, 2004). Lebih lanjut, kondisi ini mencegah terjadinya *absorption (penghayatan)* karena tidak ada fokus dalam tugas atau pekerjaan yang akan dilakukan saat magang. Kurangnya *work engagement* mahasiswa dalam kegiatan magang memiliki dampak saat akan atau sudah terjun di dunia kerja yang sesungguhnya terkait dengan pengalaman yang didapat.

Berdasarkan fenomena tersebut, dilakukan survei awal kepada 10 mahasiswa dari Fakultas Psikologi, Universitas X yang mengikuti program MBKM magang mandiri rumpun PIO. Terdapat 90% Mahasiswa tersebut diketahui pernah atau sedang magang di perusahaan berbadan hukum (PT) dengan posisi HR/HC/SDM. Sebanyak 50% mahasiswa dalam sehari dengan durasi lebih dari 2 jam. 50% mahasiswa tidak merasa antusias atau merasa lelah dan biasa saja saat melaksanakan kegiatan magang. Mahasiswa juga merasa kurang aktif dan terlibat dalam kegiatan magang sebanyak 50% mahasiswa. Hal tersebut mengacu pada ciri-ciri *work engagement*. 60% mahasiswa yang mengaku bahwa "diri sendiri" menjadi dasar untuk lebih atau kurang terlibat

dalam kegiatan magang yang diikuti. Menurut Bakker & Demerouti (2008) terdapat salah satu faktor yang dapat mendorong *work engagement*, yaitu *personal resource (sumber daya pribadi)* dan *Job Resources (Sumber daya Pekerjaan)*. Menurut Bakker & Demerouti (2008) *Personal Resource* merupakan bentuk evaluasi positif terhadap diri sendiri terkait dengan ketahanan dan kemampuan seseorang untuk dapat mengendalikan serta mempengaruhi lingkungan mereka dengan sukses. Istilah “*Diri sendiri*” disini mengacu pada kemampuan yang mahasiswa miliki pada saat magang. Kemampuan mahasiswa, 70% mahasiswa merasa kurangnya keyakinan dengan kemampuan yang dimiliki pada saat magang. Kemampuan yang membuat mahasiswa mengaku kurang yakin, yaitu komunikasi atau public speaking, penggunaan media atau aplikasi, serta kemampuan terkait bidang pekerjaan. Menurut Bakker & Demerouti (2008) *self-efficacy* merupakan salah satu bentuk dari *personal resource (sumber daya pribadi)*. Menurut Schwarzer (1992) *self-efficacy* merupakan keyakinan lebih kuat atau kurang kuat yang dimiliki seseorang dalam berbagai fungsi bidang. Kurangnya keyakinan terhadap kemampuan mahasiswa dalam melaksanakan kegiatan magang merupakan bentuk dari kurangnya *self-efficacy*.

Terdapat penelitian terdahulu yang membahas terkait hubungan antara *self-efficacy* dengan *work engagement*. Adanya hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan keterikatan kerja juga ditemukan dalam penelitian dengan persentase 34% (Mulyani dkk, 2020). Penelitian Sofiah & Kurniawan (2019) juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *self-efficacy* dengan *employee work engagement* dengan persentase 66%, semakin tinggi *self-efficacy* maka semakin tinggi pula *employee work engagement*. Pernyataan lainnya pada penelitian Safariningsih dkk (2022) bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement*. Pada penelitian diatas belum ada yang membahas terkait hubungan *self-efficacy* dengan *work engagement* pada mahasiswa magang. Berdasarkan penjelasan diatas, diketahui bahwa *self-efficacy* sendiri merupakan salah satu bentuk faktor dari adanya *work engagement* yang diduga saling memiliki keterkaitan pada mahasiswa magang. Hal tersebut menjadi suatu yang penting dalam persaingan dunia kerja untuk mempersiapkan mahasiswa sebagai calon pekerja sesuai dengan kriteria perusahaan atau industri saat ini. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut terkait hubungan antara *self-efficacy* dengan *work engagement* pada mahasiswa magang.

2. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis korelasi menggunakan teknik analisis *correlation pearson product moment*. Populasi berjumlah 137 dari mahasiswa fakultas psikologi angkatan 2021 dan 2022 di Universitas X yang pernah atau sedang memprogram magang MBKM mandiri rumpun PIO (Psikologi Industri dan Organisasi) pada PT (Perseroan Terbatas) dengan posisi HC/HR/SDM dan masa magang ≥ 4 bulan. Menggunakan teknik *simple random sampling*, 137 nama populasi mahasiswa diacak, diambil 102 nama sebagai sampel penelitian. Pada angkatan 2021 terdapat 52 sampel dari 70 populasi dan angkatan 2022 terdapat 50 sampel dari 67 populasi. Pengumpulan data berupa kuesioner secara *online* dalam bentuk *Google form* yang dikirim melalui media *Whatsapp*. Terdapat dua instrumen pengukuran, yaitu *General Self-Efficacy Scale (GSES)* terdiri dari 10 item bersifat unidimensi yang diadopsi dari Wardani dkk (2025) dan *Utrecht Work Engagement Scale (UWES - 9)* terdiri dari 9 item yang dimodifikasi dari Kristiana dkk (2018).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data penelitian ini, diperoleh melalui bantuan *SPSS 30.0 for windows* yang dapat dijabarkan di bawah ini.

Tabel 1. Demografi Responden

	Deskripsi	N	Persentase
Gender	Laki-laki	19	18.63%
	Perempuan	83	81.37%
Total		102	100%
Angkatan	2021	52	49.02%
	2022	50	50.98%
Total		102	100%
Bidang/Unit Magang	HR/SDM	93	91.18%
	HC	9	8.82%
Total		102	100%
Masa Magang	4 Bulan	44	43.14%

>4 Bulan	58	56.86%
Total	102	100%

Pada tabel demografi responden, responden dalam penelitian ini merupakan mahasiswa angkatan 2021 dengan jumlah 52 mahasiswa dan angkatan 2022 dengan jumlah 50 mahasiswa. Mahasiswa tersebut, di bidang HR/SDM berjumlah 93 dan dibidang HC berjumlah 9 mahasiswa. Diketahui juga, mahasiswa magang dengan masa magang 4 bulan berjumlah 44 dan lebih dari 4 bulan berjumlah 58 dengan total keseluruhan responden penelitian berjumlah 102 mahasiswa.

Tabel 2. Statistik Deskriptif

	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Mean</i>	<i>SD</i>
<i>Work Engagement</i>	102	13	36	27.12	4.151
<i>Self-Efficacy</i>	102	24	40	31.37	3.945
Valid N (listwise)	102				

Tabel diatas terdapat variabel *work engagement* dengan perolehan skor minimal sebesar 13 dan skor maksimal sebesar 40. Nilai rata-rata yang diperoleh sejumlah 27.12 dengan 4.151 sebagai nilai standar deviasi. Sedangkan, pada variabel *self-efficacy* diperoleh skor minimal sebesar 24 dan skor maksimal sebesar 40. Nilai rerata yang diperoleh dari variabel *self-efficacy* sejumlah 31.37 dengan nilai standar deviasi sebesar 3.945.

Tabel 3. Kategorisasi Work Engagement

Kategori	Norma	Skor	N	%
Rendah	$X < M - 1SD$	$X < 23$	12	11,76
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$	$23 \leq X < 31$	68	66,67
Tinggi	$M + 1SD \leq X$	$31 \leq X$	22	21,57
Total			102	100

Tabel kategorisasi *work engagement* diatas menunjukkan mayoritas mahasiswa yang pernah atau sedang menjalani magang cenderung memiliki tingkat kategori *work engagement* sedang. Perbandingan kategori *work engagement* pada tingkat sedang

dengan persentase 66,67% (68 responden), kategori *work engagement* pada tingkat tinggi dengan persentase 21,57% (22 responden), sedangkan kategori *work engagement* pada tingkat rendah dengan persentase 11,76% (12 responden). Sedangkan dimensi *work engagement* yang paling tinggi dimiliki oleh mahasiswa yang pernah atau sedang melaksanakan magang, berdasarkan jumlah skor setiap dimensi, yaitu *dedication*. Hal tersebut juga dibahas dalam penelitian milik Aouani & Amara (2024) yang dilakukan kepada 130 mahasiswa magang pendidikan jasmani dan 120 profesi guru pendidikan jasmani di Institute Tinggi Olahraga dan Pendidikan Jasmani Ksar Said, diketahui mahasiswa magang memiliki tingkat *work engagement* pada setiap dimensi lebih tinggi dibandingkan dengan profesi guru pendidikan jasmani. *Dedication* sendiri mengacu pada keterlibatan seseorang dalam pekerjaannya dengan mengalami rasa penting, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, serta tantangan tersendiri (Schaufeli & Bakker, 2004). Dalam hal ini mayoritas mahasiswa saat menjalankan magang dapat melibatkan dirinya dengan merasa antusias dan bertanggung jawab saat diberikan pekerjaan atau proyek magang.

Tabel 4. Kategorisasi Self-efficacy

Kategori	Norma	Skor	N	%
Rendah	$X < M - 1SD$	$X < 27$	11	10,78
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$	$27 \leq X < 35$	68	66,67
Tinggi	$M + 1SD \leq X$	$35 \leq X$	23	22,55
Total			102	100

Pada tabel kategorisasi *self-efficacy* tersebut menunjukkan mayoritas mahasiswa yang pernah atau sedang magang cenderung memiliki kategori tingkat sedang. Perbandingan kategori *self-efficacy* pada kategori sedang dengan persentase 66,67% (68 responden), kategori *self-efficacy* tinggi dengan persentase 22,55% (23 responden), serta kategori *self-efficacy* rendah dengan persentase 10,78% (11 responden). Dalam penelitian Artahayest (2021) kepada mahasiswa fakultas psikologi UKWS yang pernah menjalankan magang diketahui *self-efficacy* dengan kategori sangat rendah dan rendah terletak pada posisi terkecil atau minoritas dari 4 kategori yang ada, yaitu sangat rendah, rendah, tinggi, serta sangat tinggi. *Self-efficacy* pada penelitian ini

bersifat unidimensi dengan mengacu pada dimensi utama, yaitu *self-efficacy* itu sendiri secara umum tanpa mengklasifikasikannya menjadi beberapa dimensi. Hal tersebut sesuai dengan Schwarzer (1994) bahwa *general self-efficacy* merupakan keyakinan yang stabil terhadap kemampuan diri sendiri dalam menghadapi berbagai situasi. Mahasiswa yang memiliki *self-efficacy* pada saat melaksanakan magang akan lebih percaya diri (Saputra dkk, 2024). Mahasiswa dapat lebih berani untuk meminta arahan dari mentor, memiliki keinginan belajar mengenai hal yang baru, serta mampu mencari solusi apabila mengalami suatu permasalahan pada saat magang.

Tabel Uji 5. Uji Hipotesis

Variabel	Pearson Correlation	Sig	Keterangan
<i>Self-efficacy</i>	0.301	0.002	Hubungan Signifikan
<i>Work Engagement</i>	0.301	0.002	Hubungan Signifikan

Koefisien korelasi dalam tabel uji hipotesis tersebut, diperoleh nilai signifikan 0.002. Nilai tersebut menandakan dua variabel, yaitu *self-efficacy* dan *work engagement* mempunyai hubungan signifikan dengan hipotesis yang diajukan (H_a) “Ada hubungan antara *self-efficacy* dengan *work engagement* pada mahasiswa magang” dapat diterima. Nilai *pearson correlation* yang juga dihasilkan dari pengujian hipotesis menunjukkan angka sebesar 0.301. Nilai tersebut menandakan adanya hubungan yang masuk kedalam kategori rendah antara variabel *self-efficacy* dengan *work engagement*. Nilai positif juga menandakan adanya hubungan searah antara kedua variabel. Hubungan searah yang dimaksud, semakin tingginya *self-efficacy*, *work engagement* yang dimiliki mahasiswa magang juga akan semakin tinggi. Begitu juga dengan *self-efficacy* yang rendah, *work engagement* yang dimiliki mahasiswa magang juga akan rendah. Dari nilai tersebut juga diketahui bahwa 30% *work engagement* pada mahasiswa magang dipengaruhi oleh adanya faktor *self-efficacy*, sementara 70% lainnya dipengaruhi dari faktor selain *self-efficacy* yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor diluar penelitian yang mungkin dapat memberikan pengaruh antara lain, yaitu *job resources* dan *personal*

resources dalam bentuk *self-esteem*, *optimism*, dan *resilience*. (Rotich, 2016; Kiki & Arisona, 2021; Hisbullah & Izzati, 2021; Heng & Chu, 2023).

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian serupa yang pernah dilakukan oleh Saputra dkk (2024) kepada 100 mahasiswa magang yang ada di JABODETABEK dari beberapa universitas, bahwa juga ditemukan adanya korelasi positif antara *self-efficacy* terhadap *work engagement* mahasiswa di tempat magang dengan nilai korelasi sebesar 0.399. Nilai tersebut sama dalam penelitian ini, yaitu *self-efficacy* memiliki pengaruh sebesar 39% terhadap *work engagement* pada mahasiswa magang di JABODETABEK yang masih tergolong dalam kategori hubungan lemah. Penelitian Aini & Setiani (2024) kepada 60 mahasiswa dari PP Al-Hikmah Al-Fathimiyyah Merjosari Kota Malang juga sesuai dengan hasil penelitian ini, *self-efficacy* mahasiswa memiliki efek signifikan kepada *work engagement* dengan persentase sebesar 27% tergolong dalam kategori lemah. Hasil tersebut juga sejalan dengan penelitian milik Yulia dkk. (2024) kepada 86 mahasiswa Prodi DIII Farmasi dan S1 FKK, menunjukkan bahwa mahasiswa jurusan farmasi memiliki *self-efficacy* cenderung lebih terlibat dengan *work engagement* yang ditandai dengan adanya semangat, dedikasi, dan penghayatan.

Keterkaitan *self-efficacy* dengan *work engagement*, *self-efficacy* merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki dalam melaksanakan atau mengatur suatu tindakan sehingga dapat memberikan motivasi intrinsik berupa energi dan mendorong kegigihan seseorang yang berkaitan dengan keterlibatan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya atau *work engagement* (Schaufeli dkk, 2016; Bakker & Demerouti, 2008). *Self-efficacy* menjadi salah satu pondasi penting terkait keyakinan mahasiswa magang terhadap kemampuan mereka dalam melaksanakan atau mengatur tindakan, mahasiswa dengan *self-efficacy* kuat akan lebih termotivasi secara intrinsik dalam mengerahkan energi (semangat) dan kegigihannya, lebih lanjutnya membuat mahasiswa lebih fokus (*absorption*) dalam menjalani pekerjaan atau tugas magangnya.

4. KESIMPULAN

Berdasar temuan penelitian yang sudah dibahas sebelumnya, menunjukkan adanya hubungan antara *self-efficacy* dengan *work engagement* dikalangan mahasiswa, baik yang sedang menjalankan magang atau pernah menjalankan magang. Hasil tersebut

didapatkan dari 102 responden mahasiswa yang pernah atau sedang melaksanakan magang, dibantu juga dengan pengolahan data menggunakan *SPSS versi 30*. Perolehan nilai *pearson correlation* sebesar 0.301 serta nilai signifikansi 0.002 (<0.05) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dalam kategori rendah dan hubungan yang searah antar variabel. Dalam hal ini, tingkat *work engagement* mahasiswa magang juga tinggi jika mereka memiliki *self-efficacy* yang kuat. Di sisi lain, jika mahasiswa magang memiliki *self-efficacy* yang lemah, *work engagement* juga rendah.

Saran yang diberikan dalam penelitian ini ditujukan kepada mahasiswa dan peneliti selanjutnya. Saran untuk mahasiswa dengan *self-efficacy* rendah sehingga membuat *work engagement* cenderung rendah, bagi yang sedang menjalankan magang dapat lebih aktif dan inisiatif untuk mencari tahu terkait sesuatu hal yang kurang dipahami dan mintalah *feedback* dari mentor sebagai bahan evaluasi atas apa yang sudah dikerjakan. Begitu juga pada mahasiswa yang pernah menjalankan magang apabila berkesempatan melaksanakan magang kembali, berdasarkan pengalaman magang sebelumnya pilihlah tempat magang yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki tetapi juga coba memberanikan diri pada hal-hal yang baru untuk dipelajari.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Aini, S. N., & Setiani. (2024). The Influence of Spiritual Leadership and Self Efficacy on Work Engagement Mediated by Character Building in Students' Islamic Boarding School Organizations. *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 9(2), 140–150. <https://doi.org/10.31332/lifalah.v9i2.10066>
- Aouani, H., & Amara, S. (2024). Comparative Study of the Work Engagement of Interns and Secondary School Teachers. *Advances in Social Sciences Research Journal*,

- 11(2), 449–458. <https://doi.org/10.14738/assrj.112.16513>
- Artahayest, N. Y. (2021). Self-Efficacy With Career Adabtability For Final Students The SWCU Psychology Faculty. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 12(2), 176–185. <https://doi.org/10.23887/jibk.v12i2.34018>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a Model of Work Engagement. *Emerald Group*, 13(3), 209–223. <https://www.semanticscholar.org/paper/Towards-a-model-of-work-engagement-Bakker-Demerouti/de0d024c7cd9a2eb9140530caec348fa993a8db7>
- Chairunissa, D., Anisah, & Rahmayanti, H. (2024). Membentuk Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Program Magang. *Journal of Engineering Education and Pedagogy*, 2(1), 1–7. <https://journals.eduped.org/index.php/JEEP/article/view/683>
- Hisbullah, A. A., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara Optimisme dengan Work Engagement pada Guru. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(5), 1–14. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i5.41216>
- Itjen Kemendikbudristek. (2022). *Mahasiswa inilah manfaat magang*. Inspektorat Jendral Kementerian Pendidikan, Budaya, Riset, Dan Teknologi RI. <https://itjen.kemdikbud.go.id/web/mahasiswa-inilah-manfaat-magang/>
- Kemdikbud. (2020). *Mendikbud Luncurkan Empat Kebijakan Merdeka Belajar: Kampus Merdeka*. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi. <https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2020/01/mendikbud-luncurkan-empat-kebijakan-merdeka-belajar-kampus-merdeka>
- Kiki, D., & Arisona, S. P. (2021). Pengaruh Job Satisfaction, Job Resources, dan Self Determination Terhadap Work Engagement Karyawan Amaris Hotel Citra Raya. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 269–274. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/755>
- Kristiana, I. F., Fajrianti, F., & Purwono, U. (2018). Analisis Rasch Dalam Utrecht Work Engagement Scale-9 (Uwes-9) Versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 204–217. <https://doi.org/10.14710/jp.17.2.204-217>
- Kuni. (2023). *Pengenalan Magang Mandiri untuk Mahasiswa*. Pusat Informasi Kemdikbud. <https://pusatinformasi.kampusmerdeka.kemdikbud.go.id/hc/en-us/articles/24258768050457-Pengenalan-Magang-Mandiri-untuk-Mahasiswa>
- Kusumawardani, S. S., Wulandari, D., Arifin, S., Santoso, B. J., Cahyono, E., Wastutiningsih, S. P., Slamet, A. S., Hertono, G. F., Yuniarti, A., Syam, N. M., Putra, P. H., Rahmawati, A., Fajri, F., Zuliansyah, A., Yulianto, Y., Julyan, B. S., Anggriani, D., & Nabila, S. Z. (2024). *Buku Panduan Merdeka Belajar Kampus Merdeka*. In *Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Riset, dan Teknologi*. <https://dikti.kemdikbud.go.id/wp-content/uploads/2024/06/Buku-Panduan-Merdeka-Belajar-Kampus-Merdeka-MBKM-2024.pdf>
- Mulyani, S., Nasution, E. S., & Pratiwi, I. W. (2020). Hubungan Efikasi Diri dan

- Keterikatan Kerja Guru Taman Kanak-Kanak. *JP3SDM*, 9(1), 74–89. <https://doi.org/10.37721/psi.v8i2.724>
- Pambajeng, A. P., Sari, H. M. K., & Sumartik. (2024). Pengaruh Pengalaman Magang, Motivasi Kerja, dan Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa dalam Memasuki Dunia Kerja. *COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(2), 2865–2875. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i2.7338>
- Rotich, R. K. (2016). The Impact of Organizational-Based Self Esteem on Work Engagement Among State Corporations Employees in Kenya. *European Journal of Business and Management*, 8(15), 114–124. www.iiste.org
- Saputra, N., Ghaisani, K. R., Salma, M., & Hastuti, R. (2024). Hubungan Self Efficacy terhadap Work Engagement pada Mahasiswa di Tempat Magang. *Journal of Social And Economics Research*, 6(1), 583–594. <https://doi.org/10.54783/jser.v6i1.411>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual. In *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University*.
- Schaufeli, W. B., Consiglio, C., Borgogni, L., & Tecco, C. D. T. (2016). What makes Employees Engaged with their Work? The Role of Self-Efficacy and Employee ' s Perceptions of Social Context Over Time. *Emerald Group Publishing Limited*, 21(2), 125–143. <https://doi.org/10.1108/CDI-03-2015-0045>
- Schwarzer, R. (1992). Self Efficacy : Thought Control of Action. In *Routledge*. Routledge.
- Schwarzer, R. (1994). Optimism, vulnerability, and self-beliefs as health-related cognitions: A systematic overview. *Psychology & Health*, 9(3), 161–180. <https://doi.org/10.1080/08870449408407475>
- Sofiah, D., & Kurniawan, G. (2019). Hubungan self-efficacy dengan Employee Work Engagement pada Karyawan. *Jurnal Fenomena*, 28(1), 54–61. <https://doi.org/10.30996/fn.v28i1.2641>
- Suyanto, F., Rahmi, E., & Tasman, A. (2019). Pengaruh Minat Kerja dan Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. *Jurnal Ecogen*, 2(2), 187–196. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v2i2.7311>
- Wardani, F. D., Dewi, D. K., Jannah, M., & Khoirunnisa, R. N. (2025). Adaptation and Validation of General Self-Efficacy Scale for Higher Education. *IJORER: International Journal of Recent Educational Research*, 6(2), 333–346. <https://doi.org/10.46245/ijorer.v6i2.780>
- Yulia, Suswanti, I., Qomariyah, L., Rohanah, & Ma'muroh. (2024). Hubungan Self-Efficacy dengan Work Engagement pada Mahasiswa Ilmu Farmasi. *Edu Masda Journal*, 08(02), 154–162. <http://openjournal.masda.ac.id/index.php/edumasda/article/view/234/0>