

Hubungan Antara *Self-Efficacy* Dengan *Burnout* Kerja Pada Guru PAUD Di Kecamatan Bekasi Selatan

Okta Eliza Sinaga^{1,*}, Netty Merdiaty¹

¹ Fakultas Psikologi; Universitas Bhayangkara Jakarta Raya; e-mail:
202110515124@mhs.ubharajaya.ac.id, netty.merdiaty@dsn.ubharajaya.ac.id

* Korespondensi: e-mail: 202110515124@mhs.ubharajaya.ac.id

Submitted: 30/05/2025; Revised: 27/07/2025; Accepted: 25/08/2025; Published: 30/09/2025

Abstract

This study aims to examine the relationship between self-efficacy and job burnout among Early Childhood Education (PAUD) teachers in the South Bekasi District. Burnout is considered a critical issue as it directly affects the quality of teaching and the psychological well-being of educators. The research employed a quantitative correlational approach involving 247 teachers selected using a saturated sampling technique. Data were collected using validated and reliable self-efficacy and job burnout scales. A one-tailed Spearman correlation analysis revealed a very strong and statistically significant relationship between self-efficacy and burnout ($r = 0.916$, $p < .001$). Based on these results, the hypothesis stating that there is a relationship between the two variables is accepted. However, the direction of the relationship was positive, which contrasts with previous findings that generally indicate a negative correlation. These findings suggest that in certain contexts, high self-efficacy may be associated with increased levels of burnout, particularly when job demands are high and external support is limited.

Keywords: Burnout, Early childhood teacher, Self efficacy

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara self-efficacy dan burnout kerja pada guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kecamatan Bekasi Selatan. Burnout dipandang sebagai isu penting karena berdampak langsung terhadap kualitas pengajaran dan kesejahteraan psikologis guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan melibatkan 247 guru yang dipilih melalui teknik sampel jenuh. Instrumen penelitian terdiri atas skala self-efficacy dan skala burnout kerja yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan korelasi Spearman satu arah menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara self-efficacy dan burnout ($r = 0,916$, $p < 0,001$). Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara kedua variabel dinyatakan diterima. Namun, arah hubungan yang ditemukan bersifat positif, berbeda dengan temuan penelitian sebelumnya yang umumnya menunjukkan hubungan negatif. Hasil ini mengindikasikan bahwa dalam konteks tertentu, self-efficacy yang tinggi justru dapat beriringan dengan peningkatan burnout, khususnya pada kondisi kerja dengan tuntutan tinggi dan dukungan eksternal yang terbatas.

Kata kunci: Burnout, Guru pendidikan anak usia dini, Efikasi diri

1. Pendahuluan

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) merupakan tahap awal yang sangat krusial dalam membentuk dasar perkembangan kognitif, sosial, emosional, dan moral anak. Masa usia dini dikenal sebagai masa emas (*golden age*), di mana pengalaman dan stimulasi yang diberikan

akan berdampak jangka panjang terhadap kualitas individu di masa mendatang (Ariani, 2021). Dalam konteks ini, guru PAUD memegang peranan yang strategis. Mereka bukan hanya pendidik, melainkan juga fasilitator utama dalam menyediakan lingkungan belajar yang aman, positif, dan menstimulasi (Basri, 2019).

Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa guru PAUD seringkali menghadapi beban kerja yang tidak sebanding dengan dukungan yang diterima. Mereka harus menangani tekanan administratif, tuntutan emosional dalam membina hubungan dengan anak-anak, serta keterbatasan sarana dan penghargaan profesi. Tekanan yang terus-menerus ini dapat memicu munculnya *burnout*, yaitu kondisi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan berkurangnya pencapaian pribadi akibat stres kerja kronis (Maslach & Leiter, 2016). Masalah yang dihadapi guru PAUD meliputi tingginya beban administrasi yang mengurangi fokus pada kegiatan pembelajaran, kurangnya dukungan emosional dan sosial dari lingkungan kerja, serta tuntutan peran ganda baik sebagai pendidik maupun pengasuh yang seringkali melelahkan secara fisik dan mental. Selain itu, keterbatasan fasilitas belajar, rendahnya penghargaan terhadap profesi guru PAUD, serta ketidakstabilan pendapatan menambah kompleksitas permasalahan yang dihadapi. Kondisi tersebut membuat guru rentan mengalami stres berkepanjangan, sulit menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta merasa kurang kompeten dalam menjalankan perannya. *Burnout* dalam jangka panjang berpotensi menurunkan kualitas interaksi guru dengan anak, menghambat pencapaian tujuan pembelajaran, dan bahkan memicu keinginan untuk meninggalkan profesi (Palupi & Pandjaitan, 2022; Peck, 2024).

Dalam literatur psikologi pendidikan, *burnout* telah banyak dikaitkan dengan berbagai faktor seperti stres kerja, kurangnya dukungan sosial, dan lingkungan organisasi (Zhou dkk., 2021). Namun demikian, salah satu faktor internal yang potensial namun masih kurang mendapat sorotan adalah *self-efficacy* atau efikasi diri, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengatur dan melaksanakan tindakan untuk mencapai tujuan tertentu (Bandura, 1997). *Self-efficacy* terbukti sebagai penyangga psikologis terhadap stres dan kelelahan kerja, serta memainkan peran penting dalam membentuk ketahanan mental dan motivasi kerja guru (Schwarzer & Hallum, 2008; Teng dkk., 2020).

Studi sebelumnya menunjukkan bahwa guru dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih mampu mengelola tekanan pekerjaan dan mempertahankan kualitas pengajaran dalam situasi menantang. Meskipun demikian, kajian mengenai hubungan antara *self-efficacy* dan *burnout* pada guru PAUD di Indonesia masih terbatas, khususnya pada wilayah perkotaan seperti Bekasi Selatan yang memiliki kompleksitas tersendiri, termasuk kepadatan penduduk, beban kerja tinggi, dan minimnya pelatihan dukungan profesional (Shoji dkk., 2016; Zhou et al., 2021).

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut dengan menyelidiki hubungan antara *self-efficacy* dan *burnout* pada guru PAUD di Bekasi Selatan. Fokus wilayah ini menjadi penting karena sebagian besar guru PAUD di daerah perkotaan menghadapi tantangan ganda,

baik dari sisi tugas profesional maupun tekanan lingkungan sosial. Dengan menggunakan instrumen pengukuran yang telah tervalidasi secara empiris yakni *General Self-Efficacy Scale* Schwarzer & Jerusalem (1995) dan *Maslach Burnout Inventory Educator Survey* Maslach & Leiter (2016) penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang akurat dan relevan.

Penelitian ini menawarkan kontribusi teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini memperluas pemahaman ilmiah mengenai dinamika antara *self-efficacy* dan *burnout* dalam konteks guru PAUD di Indonesia. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi dasar bagi perancang kebijakan dan pengelola lembaga PAUD untuk mengembangkan program intervensi peningkatan efikasi diri guna menurunkan risiko *burnout*. Dengan demikian, penelitian ini berpotensi memperkuat kualitas tenaga pendidik PAUD dan pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan pendidikan anak usia dini secara optimal.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel *self-efficacy* dan *burnout* pada guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kecamatan Bekasi Selatan. Desain korelasional digunakan karena fokus utama penelitian ini adalah mengkaji kekuatan dan arah hubungan antarvariabel, bukan sekadar mendeskripsikan atau membandingkan kelompok (Azwar, 2017).

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru PAUD di Kecamatan Bekasi Selatan, dengan jumlah sebanyak 247 orang berdasarkan data Dinas Pendidikan per Maret 2025. Penelitian ini dilaksanakan dengan teknik total sampling atau sampel jenuh, dimana artinya seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlahnya masih memungkinkan untuk dijangkau secara keseluruhan (Sugiyono, 2018). Adapun kriteria inklusi yang ditetapkan meliputi guru aktif, menggunakan kurikulum Montessori, serta memiliki pengalaman mengajar minimal satu tahun. Dari hasil penyebaran kuesioner tahun 2025, tercatat 53,8% responden memenuhi kriteria tersebut, sehingga data yang diperoleh dinilai representatif dengan fokus penelitian.

Instrumen penelitian terdiri dari dua jenis kuesioner. Pertama, untuk mengukur tingkat burnout digunakan alat ukur *Maslach Burnout Inventory Educator Survey* (MBI-ES) yang dikembangkan oleh Maslach dan Jackson (1981), kemudian diadaptasi oleh Hanifah (2017). Instrumen ini mengukur tiga dimensi utama burnout, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi. Kedua, untuk mengukur *self-efficacy* digunakan *General Self-Efficacy Scale* (GSES) yang dikembangkan oleh Schwarzer dan Jerusalem (1995) dan telah diadaptasi oleh Novrianto dkk., (2019) dalam konteks pendidikan di Indonesia. Kedua instrumen ini disusun dalam skala Likert lima poin dengan pernyataan favorable dan unfavorable, mulai dari pilihan "sangat tidak sesuai" hingga "sangat sesuai".

Data yang didapat dari seluruh responden akan diolah dengan perangkat lunak JASP. Validitas instrumen diuji dengan korelasi item-total dengan kriteria $r > 0,30$ (Azwar, 2012), sedangkan reliabilitas diuji menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Analisis utama dilakukan dengan melakukan uji korelasi Pearson untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antara

variabel self-efficacy dan burnout, dengan tingkat signifikansi $p < 0,05$ sebagai penentu signifikansi statistik (Sayoga dan Yudianto, 2024).

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki self-efficacy tinggi (51,8%) dan burnout tinggi (44,13%). Uji korelasi Spearman menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara self-efficacy dan burnout ($p = 0,916$, $p < 0,001$). Hasil ini bertolak belakang dari hipotesis awal yang menyatakan bahwa self-efficacy tinggi akan menurunkan burnout. Berdasarkan teori Bandura (1997), *self-efficacy* seharusnya menjadi pelindung terhadap stres. Namun, dalam konteks guru PAUD, *self-efficacy* tinggi justru dapat meningkatkan risiko *burnout* karena ekspektasi pribadi yang tinggi dan keterlibatan kerja yang intensif.

Temuan ini selaras dengan penelitian Teng dkk., (2020), Schwarzer & Hallum (2008), dan Zhou dkk., (2021) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* tinggi dapat menjadi beban psikologis dalam kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung. Dengan demikian, diperlukan intervensi untuk tidak hanya meningkatkan *self-efficacy*, tetapi juga memperkuat dukungan sosial dan organisasi di lingkungan PAUD. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam metode uji (non-parametrik), potensi bias responden, dan cakupan wilayah yang sempit.

3.1. Karakteristik Responden

Tabel 1. Hasil Karakteristik

Karakteristik Responden		Burnout			Self-Efficacy		
		Mean	Sd	Shapiro-wilk	Mean	Sd	Shapiro-wilk
Lama mengajar	1-2 tahun	37.190	11.830	0.759	26.397	8.535	0.769
	3-5 tahun	34.685	13.360		24.500	9.166	
	>5 tahun	34.247	13.223		23.959	9.453	
Usia	22-29 tahun	312.344	49.561	0.166	229.400	31.999	<0.001
	30-35 tahun	133.116	39.895		97.491	27.998	
	36-39 tahun	113.302	9.894		113.302	9.894	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Analisis data menunjukkan bahwa guru PAUD dengan pengalaman mengajar 1–2 tahun dan berusia 22–29 tahun memiliki skor *burnout* dan *self-efficacy* tertinggi dibandingkan kelompok usia dan pengalaman lainnya. Uji normalitas Shapiro-Wilk menunjukkan bahwa data *burnout* berdistribusi normal ($p > .05$), sementara *self-efficacy* berdasarkan usia tidak normal ($p < .001$), sehingga memerlukan uji non-parametrik. Temuan ini mengindikasikan bahwa guru yang lebih muda dan kurang berpengalaman cenderung mengalami tekanan kerja yang lebih tinggi meskipun memiliki kepercayaan diri yang besar, yang dalam kondisi tanpa dukungan organisasi justru dapat meningkatkan risiko *burnout*. Oleh karena itu, usia dan lama mengajar perlu dipertimbangkan dalam merancang intervensi psikologis dan pelatihan peningkatan *self-efficacy* secara kontekstual dan adaptif.

3.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil uji validitas dan reliabilitas

Variabel	Rentang validitas	Reliabilitas
Burnout	0.775 – 0.839	0.979
Self-Efficacy	0.818 – 0.874	0.973

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Instrumen penelitian yang terdiri dari skala *burnout* dan *self-efficacy* telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pada skala *burnout* memiliki koefisien korelasi antara 0,775–0,839, dan pada skala *self-efficacy* antara 0,818–0,874, yang berarti valid (Azwar, 2012). Sementara itu, hasil uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* menunjukkan nilai 0,979 untuk *burnout* dan 0,973 untuk *self-efficacy*, yang menunjukkan konsistensi internal yang sangat tinggi (Hair dkk., 2019). Dengan demikian, kedua instrumen dinyatakan layak dan andal untuk digunakan dalam penelitian ini.

3.3. Uji Asumsi (Normalitas)

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Shapiro Wilk	p-value
Self-Efficacy	0.768	<.001
Burnout	0.759	<.001

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Hasil uji normalitas menggunakan Shapiro–Wilk menunjukkan bahwa kedua variabel tidak berdistribusi normal. Nilai statistik Shapiro–Wilk untuk *self-efficacy* adalah $W = 0,768$ dengan $p < .001$, sedangkan untuk *burnout* $W = 0,759$ dengan $p < .001$. Karena kedua p-value berada di bawah ambang signifikansi 0.05, maka hipotesis nol tentang distribusi normal ditolak, dan data kedua variabel dianggap tidak memenuhi asumsi normalitas. Oleh karena itu, analisis korelasi selanjutnya menggunakan pendekatan nonparametrik.

3.4. Uji Korelasi

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi

Variabel	Koefisien p	p-value
Self-Efficacy x Burnout	0.916	<.001

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan hasil uji korelasi Spearman (Tabel 4), ditemukan adanya hubungan positif yang sangat kuat dan signifikan antara *self-efficacy* dan *burnout* pada guru PAUD di Bekasi Selatan, dengan koefisien korelasi $\rho = 0,916$ dan nilai signifikansi $p < .001$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *self-efficacy* yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang dialami. Meskipun hasil ini bertentangan dengan hipotesis awal yang mengasumsikan hubungan negatif, temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *self-efficacy* yang tinggi dapat menjadi beban psikologis tambahan dalam

konteks kerja yang penuh tuntutan dan minim dukungan (Schwarzer dan Hallum, 2008; (Teng dkk., 2020).

3.5. Uji Kategorisasi

Mengingat data *self-efficacy* dan *burnout* tidak berdistribusi normal, maka proses kategorisasi kedua variabel dilakukan menggunakan pendekatan rentang distribusi berdasarkan nilai t-student, agar klasifikasi tingkat skor tetap dapat dilakukan secara sistematis dan proporsional, akan dilampirkan pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Kategorisasi Self-Efficacy

Kategori	Batas Nilai	N	Persentase
Rendah	$X < 23.593$	67	27.1%
Sedang	$23.593 \leq X \leq 25.873$	52	21.0%
Tinggi	$X > 25.873$	128	51.8%
Total		247	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Tabel 6. Hasil Uji Kategorisasi Burnout

Kategori	Batas Nilai	N	Persentase
Rendah	$X < 33.481$	74	29.96%
Sedang	$33.481 \leq X \leq 36.721$	64	25.91%
Tinggi	$X > 36.721$	109	44.13%
Total		247	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan hasil kategorisasi menggunakan distribusi t-student, sebagian besar responden memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi (51,8%), diikuti oleh kategori rendah (27,1%) dan sedang (21,0%). Sementara itu, kategori *burnout* tertinggi juga didominasi oleh kelompok dengan tingkat *burnout* tinggi (44,13%), disusul kategori rendah (29,96%) dan sedang (25,91%). Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun mayoritas guru PAUD memiliki kepercayaan diri yang tinggi terhadap kemampuan profesionalnya, banyak di antara mereka tetap mengalami kelelahan emosional yang signifikan, yang mengindikasikan bahwa *self-efficacy* yang tinggi tidak serta-merta melindungi dari risiko burnout, khususnya dalam konteks kerja yang menuntut dan kurang mendapat dukungan organisasi (Teng et al., 2020; Zhou dkk., 2021).

3.6. Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien Korelasi	p-value	Jumlah Responden
Burnout x Self-Efficacy	0.916	<.001	247

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan hasil uji hipotesis (Tabel 7), ditemukan adanya hubungan positif yang sangat kuat dan signifikan antara *self-efficacy* dan *burnout* pada guru PAUD di Bekasi Selatan, dengan nilai koefisien korelasi Spearman sebesar $p = 0,916$ dan $p < .001$ ($N = 247$). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *self-efficacy* yang dimiliki guru, semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang mereka alami. Meskipun secara teoritis *self-efficacy* sering diposisikan sebagai pelindung terhadap stres kerja Bandura (1997), dalam konteks ini justru menjadi faktor risiko, terutama ketika tidak disertai dukungan organisasi atau mekanisme pengelolaan beban kerja yang memadai (Schwarzer dan Hallum, 2008; Teng dkk., 2020; Zhou dkk., 2021).

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dari pendahuluan hingga pembahasan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat kuat dan signifikan antara *self-efficacy* dan *burnout* pada guru PAUD di Bekasi Selatan, yang menunjukkan bahwa tingkat kepercayaan diri yang tinggi tidak serta-merta menurunkan risiko kelelahan emosional, melainkan justru dapat meningkatkannya dalam konteks kerja yang penuh tekanan dan minim dukungan. Temuan ini tidak sepenuhnya sesuai dengan harapan awal yang mengasumsikan bahwa *self-efficacy* berfungsi sebagai pelindung terhadap *burnout*, namun justru memperkaya pemahaman bahwa peran *self-efficacy* sangat kontekstual dan dapat menjadi faktor risiko apabila tidak dibarengi oleh intervensi pendukung yang memadai. Penelitian ini membuka peluang untuk pengembangan program pelatihan guru yang tidak hanya menargetkan peningkatan efikasi diri, tetapi juga mengintegrasikan strategi manajemen stres dan sistem dukungan organisasi. Ke depan, penelitian lanjutan dapat mengadopsi pendekatan longitudinal serta memperluas cakupan wilayah dan variabel kontekstual lain seperti dukungan sosial, beban kerja aktual, dan kepuasan kerja, guna memperdalam pemahaman terhadap dinamika *burnout* dalam dunia pendidikan anak usia dini secara lebih mendalam.

Daftar Pustaka

- Ariani, N. W. T. (2021). Peran Efikasi Diri Guru Dalam Pendidikan Anak Usia Dini. *Pratama Widya : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(1), 96. <https://doi.org/10.25078/pw.v6i1.2190>
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas* (4th ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi Edisi II*. Pustaka Pelajar.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*.
- Basri, H. (2019). Optimalisasi Peran Guru Pendidikan Anak Usia Dini yang Proporsional. *Ya Bunayya*, 1(1), 29–45.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis*. In TA - TT - (Eighth edi). Cengage Learning, EMEA. <https://doi.org/LK> -

- <https://worldcat.org/title/1120646072>
- Hanifah, A. (2017). *Hubungan Antara Sense of Humor Dengan Stres Pada Mahasiswa*. 11(2), 45–52.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout. In *Stress: Concepts, cognition, emotion, and behavior*. (pp. 351–357). Elsevier Academic Press.
- Novrianto, R., Maretih, A. K. E., & Wahyudi, H. (2019). Validitas Konstruk Instrumen General Self Efficacy Scale Versi Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 15(1), 1. <https://doi.org/10.24014/jp.v15i1.6943>
- Palupi, V., & Pandjaitan, L. (2022). Self Efficacy dan Burnout pada Guru. *Keluwih: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 3(1), 28–39. <https://doi.org/10.24123/soshum.v3i1.5225>
- Peck, D. (2024). *Statistik Kelelahan Guru : Alasan Guru Berhenti pada Tahun 2024*. 1–20.
- Sayoga, S. A.-R., & Yudianto, I. (2024). Pengaruh Komitmen Pimpinan dan Kompetensi Aparatur Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Barang Milik Daerah Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(1), 105–124.
- Schwarzer, R., & Hallum, S. (2008). Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and burnout: Mediation analyses. *Applied Psychology*, 57(SUPPL. 1), 152–171. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00359.x>
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). *Generalized Self-Efficacy Scale*. January 2021.
- Shoji, K., Cieslak, R., Smoktunowicz, E., Rogala, A., Benight, C. C., & Luszczynska, A. (2016). Associations between job burnout and self-efficacy: a meta-analysis. *Anxiety, Stress, & Coping*, 29(4), 367–386. <https://doi.org/10.1080/10615806.2015.1058369>
- Sugiyono, P. D. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Teng, L., Ma, C., & Wang, L. (2020). The paradox of self-efficacy: When strong belief becomes a burden. *Frontiers in Psychology*, 11, 2439. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.564047>
- Zhou, M., Yao, J., & Chen, H. (2021). The role of teacher self-efficacy in burnout: Mediating and moderating effects of perceived organizational support. *Teaching and Teacher Education*, 105, 103428. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103428>