

FAKTOR PENENTU KEBERHASILAN KINERJA PEGAWAI: STUDI KASUS DI TRITON DENPASAR

I Made Yuda Suryawan
Universitas Teknologi Indonesia
suryawanyuda96@gmail.com

Received: 2022 June 6

Accepted: 2022 June 20

Published: 2022 June 25

ABSTRAK

Penelitian ini mengungkap pengaruh prokrastinasi kerja, *self efficacy*, serta komitmen organisasi berkenaan dengan keberhasilan kinerja pegawai. Penelitian ini melibatkan pegawai aktif Triton Denpasar sejumlah 30 pegawai. Responden dipilih menggunakan *accidental sampling*. Penelitian ini dianalisis dengan teknik analisis linear berganda yang diproses menggunakan aplikasi SPSS 16 serta sebelumnya telah memenuhi uji asumsi yakni uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, dan uji heterokedasitas. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa 1) variabel prokrastinasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, 2) variabel *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, serta 3) variabel komitmen organisasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Prokrastinasi Kerja, *Selfefficacy*, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study reveals the effect of work procrastination, self efficacy, and organizational commitment with respect to employee performance. This study involved 30 active employees of Triton Denpasar. Respondents were selected using accidental sampling. This study analyzed with multiple linear analysis techniques that stopped using the SPSS 16 application and had previously met the assumption test, namely the normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, and heterocedacity test. The results showed that 1) work procrastination variables have a negative effect on employee performance, 2) self efficacy variables have a positive effect on employee performance, and 3) organizational commitment variables also have a positive effect on employee performance.

Keywords: *work procrastination, self efficacy, organizational commitment, employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) menjadi peran penting bagi setiap negara pada era perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan. Sumber Daya Manusia (SDM) diartikan sebagai aset serta motor penggerak dari suatu organisasi yang mampu mengarahkan sebuah organisasi serta mengembangkan serta mempertahankan organisasi dari berbagai tuntutan waktu. Tujuan suatu organisasi dapat tercapai dengan baik apabila suatu organisasi mampu mengelola sumber daya manusia secara profesional. Organisasi dalam mencapai tujuannya sangat memerlukan keterlibatan dari pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi serta prinsip kerja yang kuat akan memberikan sesuatu hal yang terbaik bagi organisasinya.

Kinerja pegawai menurut pendapat Metin *et al*, (2018), kinerja pegawai mengacu pada perilaku pegawai yang konsisten dengan tujuan organisasi. Melihat fenomena yang di lapangan kinerja pegawai masih tergolong rendah hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan Suryawan *et al* (2020) bahwa pegawai sering menunda-nunda pekerjaan, sering menjelajah media sosial pada saat jam bekerja, serta adanya peningkatan ketidakhadiran pegawai di kantor. Fenomena lain yang sangat dirasakan bahwa pegawai cenderung bertele-tele, pelayanan cenderung diskriminatif, datang terlambat ke kantor, pegawai sering tidak melaksanakan SOP dengan baik, dan pelayanan yang lamban.

Menurut Devita (2017), ada tiga faktor yang mampu mempengaruhi keberhasilan kinerja pegawai diantaranya berasal dari faktor individu itu sendiri, faktor organisasi dan faktor manajemen. Berdasarkan fenomena yang dipaparkan sebelumnya bahwa beberapa hal yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai bersumber dari dalam diri yakni prokrastinasi, *self efficacy*, dan komitmen organisasi.

Prokrastinasi kerja memiliki andil dalam memengaruhi kinerja pegawai. Prokrastinasi kerja memengaruhi kinerja pegawai hal ini dipertegas oleh hasil penelitian Nurhayati dan Mumpuni (2018) yang mengatakan bahwa semakin besar prokrastinasi kerja dapat menyebabkan kinerja pegawai menjadi rendah. Hal senada dengan pendapat dari Metin *et al* (2018) menunjukkan bahwa prokrastinasi berhubungan negatif dengan kinerja pegawai.

Self efficacy memiliki kontribusi yang cukup tinggi dalam upaya mencapai keberhasilan kinerja pegawai. Sebayang dan Sembiring (2017) berpendapat keyakinan seseorang untuk menyelesaikan serta menghadapi masalah yang sedang dihadapinya dalam situasi berbeda serta dapat menentukan sikap untuk menyelesaikan masalah atau tugas tertentu, sehingga seseorang tersebut dapat mencapai tujuan yang diinginkan serta mengatasi rintangan diartikan sebagai *self efficacy*. Penelitian yang dilakukan Sebayang dan Sembiring (2017) mengungkap bahwa *self efficacy* memberikan sumbangsih yang positif untuk keberhasilan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Noviawati (2016) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan dalam upaya mencapai keberhasilan kinerja karyawan. Semakin tinggi *self efficacy* pada individu pegawai tidak menjamin kinerja pegawai yang dimilikinya akan meningkat, persentase peningkatan kinerja pegawai dapat dikategorikan rendah. Hal ini juga didukung oleh penelitian Gunawan dan Susanto (2013) menyatakan bahwa variabel *self efficacy* tidak memiliki pengaruh yang signifikan berkenaan dengan keberhasilan kinerja karyawan di PT. Nutrifood Surabaya.

Pernyataan komitmen organisasi dapat memengaruhi kinerja pegawai didukung oleh temuan hasil penelitian sebelumnya. Penelitian Nurnaningsih dan Wahyono (2017), Hapsari dan Widiantoro (2018), Safitriningsih (2019) dan Taufiqurrohman (2020) membuktikan secara empiris bahwa komitmen organisasi memberikan sumbangsih yang positif dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Ketidakkonsistenan hasil ditunjukkan oleh penelitian Afandi (2017) yaitu komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan dalam upaya mencapai keberhasilan kinerja pegawai.

Melihat adanya perbedaan variabel dan lokasi penelitian serta adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian yang diperoleh oleh beberapa penelitian sebelumnya, peneliti tertarik untuk kembali menguji pengaruh variabel prokrastinasi kerja, *self efficacy* serta komitmen organisasi berkaitan dengan keberhasilan kinerja pegawai.

Penelitian ini akan mengeksplorasi:

1. Untuk menganalisis pengaruh prokrastinasi kerja berkaitan dengan keberhasilan kinerja pegawai Triton Denpasar.
2. Untuk menganalisis pengaruh *self efficacy* berkaitan dengan keberhasilan kinerja pegawai Triton Denpasar.
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi berkaitan dengan keberhasilan kinerja pegawai Triton Denpasar.

Penelitian ini berupaya berkontribusi secara teori berkaitan dengan kinerja pegawai yang dalam prosesnya dipengaruhi oleh prokrastinasi kerja, *self efficacy*, dan komitmen organisasi. Hasil penelitian diharapkan mampu menjadi dasar evaluasi atas kebijakan-kebijakan yang mampu mendasari keberhasilan kinerja pegawai.

KAJIAN PUSTAKA

Variabel pada penelitian ini terdiri dari 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Prokrastinasi kerja, *self efficacy* dan komitmen organisasi tergolong dalam variabel bebas dan kinerja pegawai tergolong dalam variabel terikat pada penelitian ini.

Prokrastinasi Kerja

Veresova (2013) prokrastinasi kerja adalah kecenderungan untuk menunda pekerjaan yang berkaitan dengan pencapaian beberapa tujuan. Menurut Ferrari (1995) prokrastinasi diartikan sebagai bentuk perilaku penundaan, serta prokrastinasi dapat diidentifikasi pada indikator tertentu yang dapat diamati serta diukur seperti keengganan seseorang untuk memulai dan melaksanakan tugas yang dihadapi, tugas yang dikerjakan sering mengalami keterlambatan dalam pengumpulan karena prokrastinator memerlukan waktu yang agak lama untuk mengerjakan pekerjaan, perencanaan yang tidak sesuai dengan kinerja, dan prokrastinator memilih aktivitas yang lebih menyenangkan ketimbang untuk segera menyelesaikan tugasnya.

Self efficacy

Yusuf dan Nurihsan (2015) berpendapat bahwa *self efficacy* adalah sikap percaya diri (keyakinan diri) terhadap keahlian individu untuk memperlihatkan tingkah laku yang digunakan untuk mengarahkan pada hasil yang diinginkan. Dengan bahasa yang berbeda Alwisol (2016), menyebutkan bahwa efikasi yakni evaluasi diri, apakah mampu melaksanakan perilaku tepat atau salah, bisa atau tidak bisa, baik atau buruk dalam mengerjakan sesuatu dengan yang dipedomankan. Bandura (1995) mengungkap terdapat tiga dimensi *self efficacy*, antara lain dimensi kekuatan (*strength*), dimensi tingkat (*level/magnitude*), dan dimensi generalisasi (*generality*).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan keadaan dimana pegawai mampu memahami organisasinya serta memiliki keinginan untuk terus ikut berpartisipasi secara aktif pada organisasinya (Taufiqurrohman, 2020). Kaswan (2017) menyatakan ada lima indikator perilaku umum dari komitmen organisasi adalah prioritas kerja, paham kebutuhan organisasi, kemauan organisasi, kesetiaan pegawai, dan kebanggaan pegawai.

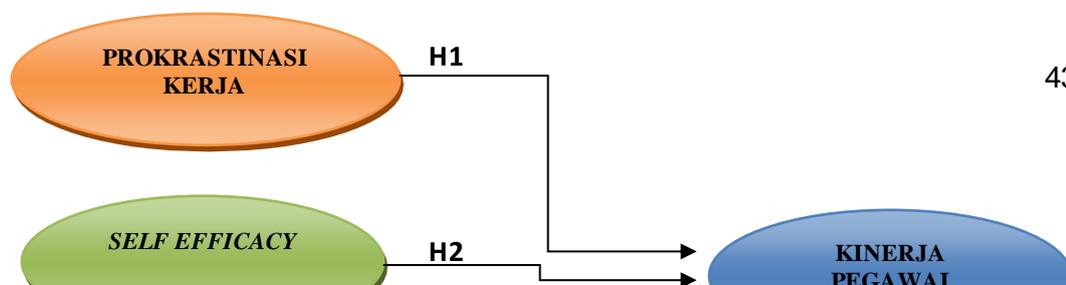
Kinerja Pegawai

Menurut Rahmayanti (2017) kinerja adalah ukuran dari hasil yang telah dicapai oleh seseorang. Gorda *et al* (2016) kinerja pegawai adalah hasil dari pengerjaan yang dilihat secara kuantitas maupun kualitas yang dapat dicapai oleh per unit pegawai dalam jangka waktu pelaksanaan tugas yang diberikan berdasarkan kecerdasan dan keterampilan serta sumber daya yang ada. Berdasarkan hasil penelitian oleh Sebayang dan Sembiring (2017) beberapa indikator dari kinerja, yakni: komitmen kerja, kemandirian, efektivitas, ketepatan kualitas, dan kuantitas.

Kerangka Penelitian

Penelitian ini akan menguji pengaruh prokrastinasi kerja, *self efficacy*, komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Hubungan antar variabel digambarkan pada Gambar 1.

Gambar 1
Hubungan Antar Variabel



Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang disusun perlu diuji kebenarannya berdasarkan kenyataan di lokasi penelitian dan masih bersifat sementara. Berdasarkan penjelasan diatas penelitian ini menentukan beberapa hipotesis, antara lain:

H₁ : Prokrastinasi kerja memberikan sumbangsih yang negatif berkaitan dengan keberhasilan kinerja pegawai

H₂ : *self efficacy* memberikan sumbangsih yang positif berkaitan dengan keberhasilan kinerja pegawai

H₃ : Komitmen Organisasi memberikan sumbangsih yang positif berkaitan dengan keberhasilan kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Jadwal serta Lokasi Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada bulan November 2021 sampai dengan Januari 2022 serta lokasi penelitian yang dipilih untuk melakukan penelitian yakni di Triton Denpasar.

Sampel dan Populasi Penelitian

Seluruh pegawai Triton Kota Denpasar dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini. Sampel penelitian yang digunakan sebanyak 30 responden. Sampel dipilih menggunakan teknik *accidental sampling*. Secara spesifik mengenai responden yang digunakan akan dianalisis menggunakan SPSS 16 guna mendapatkan pemahaman yang lebih dalam mengenai responden.

Teknik Analisis Data

Data pada penelitian ini didapatkan dari hasil kuesioner yang telah disebarakan sebelumnya dengan menggunakan model pengukuran skor 1-5, dengan asumsi semakin tinggi nilai maka jawaban responden menyatakan sangat setuju serta kuesioner tersebut telah melalui proses pengukuran validitas dan reliabilitas instrumen Data hasil pengisian kuesioner tersebut selanjutnya dianalisis deskriptif dan dianalisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS 16, sebelum dilakukan uji hipotesis sebelumnya data dilakukan uji asumsi meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedasitas, dan uji autokorelasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 30 orang. Spesifikasi responden dibagi berdasarkan pendidikan, gender, dan umur. Spesifikasi responden berdasarkan pendidikan terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Berdasarkan Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA	2	6,6
S1	27	90
S2	1	3,3
Total	30	100

Berdasarkan Tabel 1 persentase tertinggi diperoleh oleh pegawai yang berlatar pendidikan jenjang S1 yakni sebesar 90% yang artinya data responden ini didominasi oleh pegawai dengan latar pendidikan S1. Spesifikasi responden berdasarkan gender terlihat pada Tabel 2.

Tabel 2.
Berdasarkan Gender

Gender	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	14	46,6
Perempuan	16	53,3
Total	30	100

Data responden berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa responden laki-laki sebanyak 14 orang (46.6%) dan perempuan sebanyak 16 orang (53,5%). Artinya responden penelitian yang digunakan di dominasi pegawai perempuan. Spesifikasi berdasarkan umur terlihat pada Tabel 3.

Tabel 3
Berdasarkan Umur

Umur (Tahun)	Frekuensi	Persentase
22-28	23	76,6
29-35	4	13,3
36-42	3	10
Total	30	100

Berdasarkan Tabel 3 persentase tertinggi diperoleh oleh pegawai dengan umur 22-28 sebesar 76.6 % yang artinya data responden ini didominasi oleh pegawai dengan umur 22-28 tahun.

Uji Asumsi

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan uji kolmogorov-smirnor, secara jelas terlihat pada Tabel 5.

Tabel 5
Hasil Normalitas

	Unstandardized Residual
Asymp.Sig. (2 Tailed)	0.200

Berdasarkan Tabel 5 dapat diinterpretasikan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal hal ini dikarenakan nilai signifikansi > 0.05 dan data yang diteliti telah memenuhi uji asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menggunakan uji gletsjer, secara jelas hasil heteroskedastisitas terlihat pada Tabel 6.

Tabel 6
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	t	Sig
Prokrastinasi	4.703	0.51
<i>Self_efficacy</i>	5.363	0.60
Komitmen	1.216	0.829

Data Tabel 6 menginterpretasikan bahwa model regresi tidak terjadi heterokedastisitas hal ini terlihat dari signifikansi pada nilai uji gletser dari variabel bebas masing-masing lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolinearitas

Nilai tolerance dan nilai VIF pada masing-masing variabel independen menjadi tolak ukur pengujian multikolineritas, hasil dari uji multikolienaritas terlihat pada Tabel 7.

Tabel 7
Hasil Uji Multikolienaritas

Model	Colinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Prokrastinasi	0.839	1.191
<i>Self_efficacy</i>	0.897	1.115
Komitmen	0.797	1.255

Data pada Tabel 7 menginterpretasikan bahwa data yang diteliti tidak ada gejala multikolineritas hal ini dilihat dari nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 dan dapat disimpulkan bahwa uji multikolienaritas terpenuhi.

Uji Autokorelasi

Uji Durbin-Watson digunakan untuk uji Autokorelasi, hasil uji autokorelasi terlihat pada Tabel 8.

Tabel 8
Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin Watson
1	1.845

Data pada Tabel 8 menginterpretasikan bahwa dalam model regresi tidak ada autokorelasi hal ini dikarenakan nilai durbin watson yang diperoleh sebesar 1.845 lebih besar dari nilai dU yakni sebesar 1.738 dan lebih kecil dari nilai 4- dU yakni sebesar 2.262.

Uji Hipotesis

Setelah uji asumsi terpenuhi selanjutnya dilakukan uji hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis linear berganda terlihat pada Tabel 9.

Tabel 9
Hasil Analisis Linear Berganda

Variabel	T	Sig
Prokrastinasi	- 5.578	0.001
<i>Self_efficacy</i>	5.038	0.001
Komitmen	4.329	0.02

Berdasarkan Tabel 9. Diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Ada pengaruh negatif variabel prokrastinasi terhadap kinerja pegawai.
2. Ada pengaruh positif variabel *self efficacy* terhadap kinerja pegawai.
3. Ada pengaruh positif variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Prokrastinasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Prokrastinasi kerja berpengaruh negatif dalam upaya peningkatan kinerja pegawai, hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Suryawan *et al* (2020). Nurhayati dan Mumpuni (2018) mempertegas hasil penelitian yang didapatkan dan mengatakan bahwa semakin besar prokrastinasi kerja dapat menyebabkan kinerja pegawai menjadi rendah. Pegawai dengan prokrastinasi kerja tinggi akan mencari waktu yang lebih lama untuk kegiatan yang tidak terkait dengan pekerjaannya dan mencari hal yang menyenangkan selama jam kerja serta pegawai tersebut menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih rendah daripada yang lain.

Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai

Self efficacy memberikan sumbangsih yang positif dalam peningkatan kinerja pegawai. Hasil ini dipertegas dengan penelitian yang dilakukan Sebayang dan Sembiring (2017). Hasil penelitian yang didapatkan bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gunawan dan Susanto (2013) yang menyatakan *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap karyawan. Menurut Tian *et al* (2019) kinerja pegawai meningkat ketika *self efficacy* ditingkatkan. Pegawai dengan *self efficacy* yang tinggi cenderung bertahan lama dalam upaya menghadapi rintangan serta mengerahkan berbagai upaya yang berhubungan dengan segala tugas yang diampu. Sehingga akan bermuara pada peningkatan peluang keberhasilan mereka.

Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nurnaningsih dan Wahyono (2017). Hasil penelitian yang didapatkan bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Afandi (2017) yang menyatakan komitmen organisasi tidak memberikan sumbangsih terhadap peningkatan kinerja pegawai.

PENUTUP

Variabel prokrastinasi kerja, *self efficacy*, dan komitmen organisasi menjadi variabel yang berpengaruh dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini berimplikasi bahwa instansi harus mampu menekan prokrastinasi kerja serta meningkatkan *self efficacy* dan komitmen organisasi pegawai agar tercapainya kinerja pegawai yang diharapkan instansi. Saran yang dapat diberikan untuk peneliti selanjutnya untuk bisa meneliti kembali variabel *self efficacy* dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dikarenakan adanya inkonsistensi hasil yang didapatkan dan juga bisa menambahkan variabel seperti kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan kecerdasan spiritual.

DAFTAR PUSTAKA

Alwisol. (2016). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.

- Bandura, A. (1995). *Self-efficacy in changing societies*. New York: Cambridge University Press.
- Devita, M. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan direstaurant alpha hotel pekanbaru. *JOM Fisip*, 4(2).
- Ferrari, J. R., Johnson, J. L., & McCown, W. G. (1995). *Procrastination and task avoidance theory, research, and treatment*. New York: Springer Science+Business Media.
- Gorda, E. S., Lestari, N. P. N. E., & Budhi, M. K. S. (2016). Organizational communication, career pattern, achievement motivation, organizational commitmen and employee performance (A Case study at department of cooperatives, small and medium enterprises, industry and trade, Klungkung Regency, Bali, Indonesia. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 4(4), 517-530.
- Gunawan, K. J & Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja karyawan melalui self efficacy dan tempramen di PT. Nutrifood Surabaya. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(1).
- Hapsari, A., & Widiartanto, W. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui organizational citizenship behavior (ocb) sebagai variabel intervening karyawan perumnas semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(5), 123-129.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Metin, B., Maria, C. W., Peeters., & Taris, T. W. (2018). Correlates of procrastination and performance at work: The role of having “good fit”. *Journal of Prevention & Intervention in The Community*, 46 (3), 228-244.
- Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan divisi finance dan divisi human resource PT. Cola-cola distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4 (3).
- Nurhayati, S. A. & Mumpuni, S. D. (2018). Studi kasus tentang kinerja karyawan kelurahan di kecamatan tegal timur. *Jurnal Pendidikan*, 12 (2).
- Nurnaningsih, S., & Wahyono, W. (2017). Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja melalui organizational citizenship behavior (ocb) sebagai variabel intervening. *Economic Education Analysis Journal*, 6(2), 365-378.
- Rahmayanti, I., Ardita, W., & Joeliaty, H. (2017). Organisational climate and employee commitment to employee performance in regional secretariat Ngawi district', *Int. J. Business and Globalisation*, 19(4), 549–566.
- Safitriningsih, L., & Fitri, W., (2019). *Pengaruh self efficacy dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada rs pku aisyiyah boyolali* (Doctoral dissertation, IAIN SURAKARTA).
- Sebayang, S., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh self esteem dan self efficacy terhadap kinerja karyawan studi kasus di PT Finnet Indonesia. *E-Proceeding of Management*, 4 (1).
- Suryawan, I. M. Y., Gorda, A. A. N. E. S., Martini, I. A. O., & Latupeirissa, J. J. P. (2020). Elucidate determinant factors of work stress and employee performance: A significant managerial issue. *Journal of Advance Research in Dynamical & Control Systems*, 12(6), 2763-2773.
- Taufiqurrohman, T. (2020). *Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior (ocb) sebagai variabel intervening (studi pada bri syariah kc semarang)* (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA).
- Tian, G., Wang, J., Zhang, Z., & Wen, Y. (2019). Self-efficacy and work performance: The role of work engagement. *Social. Behavior and Personality: An international journal*, 47(12), 1-7.
- Veresova, M. (2013). Procrastination, stress and coping among primary school teachers. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 106, 2131-2138.
- Yusuf, S. dan J. Nurihsan. (2015). *Teori Kepribadian*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

