

HUBUNGAN ANTARA EFIKASI KERJA DENGAN PERILAKU MENCARI BANTUAN KERJA PADA KARYAWAN DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PURWOKERTO

Hilmun Zahrina, Harlina Nurtjahjanti

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro,
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

hilmunzahrina@gmail.com

Abstrak

Kesulitan atau hambatan dalam pekerjaan adalah suatu hal yang harus diatasi oleh karyawan, terlebih bagi karyawan bagian administrasi yang memiliki tuntutan untuk selalu dinamis dalam melakukan pelayanan akademik, sehingga membutuhkan dorongan dari dalam diri karyawan dalam mengatasi kesulitan yang dihadapinya agar dapat menunjukkan kinerja yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara efikasi kerja dengan perilaku mencari bantuan kerja serta mengetahui besarnya sumbangan efektif yang diberikan oleh efikasi kerja terhadap perilaku mencari bantuan kerja. Efikasi kerja adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dan kompetensi dirinya bahwa individu tersebut akan berhasil dalam menjalankan dan menghadapi tugas dalam pekerjaannya. Perilaku mencari bantuan kerja adalah tindakan yang dilakukan oleh karyawan untuk mencari pertolongan atas kesulitan yang dihadapi untuk menyelesaikan masalahnya dengan cara mencari bantuan dari karyawan, atasan, maupun sumber lain. Subjek adalah 76 karyawan bagian administrasi di Universitas Muhammadiyah Purwokerto yang diperoleh dengan menggunakan teknik *cluster sampling*. Pengumpulan data menggunakan dua buah skala yaitu Skala Efikasi Kerja (22 aitem; $\alpha= 0,866$) dan Skala Perilaku Mencari Bantuan Kerja (27 aitem; $\alpha=0,881$). Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara efikasi kerja dengan perilaku mencari bantuan kerja pada karyawan di Universitas Muhammadiyah Purwokerto ($r_{xy} = 0,241$; $p=0,018$). Semakin tinggi efikasi kerja maka semakin tinggi pula frekuensi perilaku mencari bantuan kerja, dengan demikian hipotesis penelitian ini diterima. Efikasi kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 5,8% terhadap variasi kecenderungan perilaku mencari bantuan kerja.

Kata kunci: efikasi kerja; perilaku mencari bantuan kerja; karyawan

Abstract

Difficulties in the work place is a matter that must be solved by the employees, especially for administrative employees who have demands to have dynamic in providing academic services. This study aims to determine the relationship between work efficacy with employee help-seeking behavior and determine the effective contribution. Work efficacy is the belief in individual confidence about the ability and competence that they will be successful in running and face the task on their job. Employee help-seeking behavior is acts done by the employee to seek help on the difficulties encountered to resolve the problem in a way look for help from employees, employers, and other sources. The subjects are the administrative employees at University of Muhammadiyah Purwokerto. Subjects were taken in University of Muhammadiyah Purwokerto using 76 administrative staff with cluster sampling technique. Collecting data using two scales, Working Efficacy Scale (22-item; $\alpha = 0.866$) and Employee Help-Seeking Behavior Scale (27-item; $\alpha = 0.881$). Simple regression analysis shows there is a positive and significant correlation between the work efficacy with the employee help seeking behavior on employees at the University of Muhammadiyah Purwokerto ($r_{xy} = 0,241$; $p=0,018$). The higher work efficacy, the higher frequency of employee help-seeking, thus the research hypothesis is accepted. Work efficacy provide effective contribution of 5.8% to the variation to employee-help seeking behavior.

Keyword: work efficacy, employee help-seeking behavior, employee

PENDAHULUAN

Universitas merupakan institusi pendidikan yang di dalamnya tidak hanya melayani kegiatan belajar-mengajar tetapi juga secara tidak langsung membuka lapangan pekerjaan bagi tenaga kerja lain. Tenaga kerja di sebuah universitas tidak hanya mencakup tenaga-tenaga yang

menyangkut pengambilan keputusan dan kebijakan serta tenaga kependidikan, namun di dalamnya juga termasuk para karyawan.

Institusi pendidikan dalam skala universitas menyediakan berbagai layanan dan kegiatan yang disediakan untuk melayani ribuan mahasiswa. Banyaknya pelayanan dan kegiatan ini menyebabkan kemungkinan munculnya masalah pada setiap lini menjadi lebih dinamis, terutama pada bidang administratif. Kesulitan maupun hambatan tersebut dapat menimbulkan perasaan ragu yang dapat menyebabkan pekerjaan menjadi terhambat. Karyawan harus mampu menyelesaikan masalah tersebut dengan cepat karena hal ini berkaitan dengan kebutuhan pengguna.

Djajendra (2011), mengungkapkan salah satu keterampilan dasar yang tidak boleh diabaikan oleh perusahaan yaitu keterampilan dasar pemecahan masalah. Keterampilan dasar pemecahan masalah ini sangat penting karena ketika karyawan mengalami kesulitan atau hambatan, maka akan menyebabkan pekerjaan lain akan semakin menumpuk. Pekerjaan dapat terhambat karena karyawan yang kurang memiliki keterampilan untuk mengatasi masalah akan menghabiskan banyak waktu dan kesempatan sehingga akan menunda banyak pekerjaan lain untuk diselesaikan.

Berdasarkan pada hasil wawancara informal yang dilakukan dengan salah satu karyawan di Universitas Muhammadiyah Purwokerto, menunjukkan bahwa permasalahan terutama kesulitan-kesulitan yang berhubungan dengan teknis di tempat kerja memang selalu ada, namun terkadang ada beberapa karyawan yang kurang memiliki inisiatif untuk mengatasi kesulitan tersebut, bahkan ada karyawan yang jarang sekali bertanya ketika mengalami kesulitan, sehingga menyebabkan pekerjaan tersebut tidak sesuai yang diharapkan. Berkebalikan dengan hal tersebut, karyawan-karyawan yang selalu bertanya pada hal-hal yang seharusnya sudah dijelaskan juga membuat karyawan lain menjadi terganggu.

Berbagai upaya penyelesaian masalah dapat dilakukan oleh para karyawan untuk mengatasi kesulitan dialami. Tidak memungkiri bahwa terkadang karyawan juga membutuhkan bantuan dari orang lain untuk mengatasi kesulitan seperti yang diungkapkan pada hasil wawancara di atas. Menurut Bamberger (2009), salah satu cara dalam mengatasi masalah di tempat kerja adalah dengan cara mencari bantuan.

Hargadon dan Bechky (dalam Grodal, Nelson, & Siino, 2014), mendefinisikan perilaku mencari bantuan kerja sebagai aktivitas yang memungkinkan seorang individu untuk mengatasi situasi bermasalah yang dihadapi dengan cara mencari orang lain untuk membantu individu tersebut. Mencari bantuan kerja cenderung dipilih karena memberikan potensi secara efektif dan efisien dalam mengatasi situasi problematik dan karena adanya kebutuhan untuk melengkapi tugas (Bamberger, 2009; Hargadon & Bechky, dalam Grodal, Nelson & Siino, 2014).

Menurut Puustinen (dalam Wulandari & Wibowo, 2016), individu akan cenderung mencari bantuan ketika individu tersebut menyadari bantuan dibutuhkan. Ada beberapa keuntungan lain dari mencari bantuan kerja menurut Bamberger (2009) yaitu selain mampu meningkatkan kemampuan dan pengetahuan dalam memecahkan masalah, individu juga dapat belajar dengan para ahli, dapat memperoleh informasi baru, dan dapat mengembangkan kinerja yang lebih optimal.

Berbagai faktor dapat memengaruhi kecenderungan individu dalam mencari bantuan, seperti faktor kepribadian dan budaya. Diskusi yang dilakukan oleh Perlow and Weeks (dalam Grodal, Nelson, & Siino, 2014) menjelaskan tentang pengaruh perbedaan budaya dengan kecenderungan

individu dalam mencari bantuan. Karyawan yang menunjukkan perilaku mencari bantuan di India dianggap sebagai kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, berbeda halnya jika di Amerika karena perilaku tersebut akan dianggap sebagai sebuah gangguan.

Berdasarkan pada pernyataan Lee (dalam Bamberger, 2009) yang mengatakan bahwa ada tiga syarat terjadinya perilaku mencari bantuan kerja, yaitu: adanya masalah atau kesulitan, terdapat dua pihak yaitu pencari bantuan dan pemberi bantuan, ada tindakan proaktif untuk mendapatkan bantuan yang diinginkan. Adanya tindakan proaktif untuk mencari bantuan menandakan bahwa karyawan tersebut memiliki keinginan untuk mengatasi kesulitannya. Besarnya usaha yang dikeluarkan karyawan untuk mengatasi kesulitan yang dihadapi menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi dan keyakinan bahwa karyawan dapat mengatasi hambatan dan memperoleh keberhasilan untuk sebuah tujuan yaitu pekerjaan selesai. Keyakinan individu bahwa individu tersebut akan berhasil dalam menjalankan perilaku yang dibutuhkan oleh situasi tertentu disebut efikasi diri (Bandura, dalam Dewi & Dewi, 2015).

Konsep efikasi yang digunakan dalam penelitian ini lebih dispesifikan pada efikasi kerja. Efikasi kerja adalah salah satu variabel penting yang dapat mengukur keyakinan individu untuk dapat bertahan dalam kondisi yang menekan dan menuntun para karyawan untuk mampu bekerja secara optimal (Lunenburg, 2011).

Krishnan (dalam Dewi & Dewi, 2015), menyatakan bahwa efikasi memiliki hubungan erat dengan motivasi agar lebih yakin dan percaya pada kemampuan diri. Sama halnya dalam konteks belajar, seorang yang memiliki efikasi diri yang baik cenderung yakin terhadap kemampuan dirinya untuk mencapai tujuan dan mengatasi hambatan.

Karyawan yang memiliki efikasi kerja akan menetapkan tujuan yang lebih menantang sehingga individu memiliki strategi dalam mencapai performa intelektual yang lebih tinggi dan mudah mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi. Karyawan tersebut akan melaksanakan pekerjaannya dengan menunjukkan tindakan yang dibutuhkan untuk menghasilkan kemampuan yang diharapkan (Spector, 2007). Karyawan yang memiliki efikasi kerja yang tinggi lebih menyukai tantangan terutama ketika menghadapi suatu permasalahan dan juga berorientasi pada kesuksesan, serta berorientasi tujuan (Lunenburg, 2011). Pada karyawan yang memiliki efikasi kerja yang tinggi akan menetapkan strategi yang lebih banyak ketika menghadapi suatu masalah atau kesulitan sehingga lebih mudah mencari solusi.

Berbeda halnya pada karyawan yang memiliki efikasi kerja yang rendah, karyawan tersebut cenderung menyerah saat masalah muncul dan percaya bahwa karyawan tidak mampu mempelajari hal baru serta melakukan tugas yang sulit (Lunenburg, 2011). Sujono (2014), juga menambahkan bahwa individu yang memiliki efikasi diri yang rendah menunjukkan sikap yang pasif dalam mengatasi masalah dan cenderung menghindar jika dibandingkan dengan individu yang memiliki keyakinan yang tinggi.

Berdasarkan pada pola pikir tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara efikasi kerja dengan perilaku mencari bantuan kerja pada karyawan. Di Indonesia, jarang ditemukan penelitian yang membahas mengenai perilaku mencari bantuan pada tenaga kerja. Selama ini, penelitian yang telah ditemukan membahas tentang perilaku mencari bantuan adaptif serta perilaku mencari bantuan kesehatan, sehingga perilaku mencari bantuan kerja merupakan variabel baru dalam dunia psikologi industri dan organisasi. Berdasarkan pada alasan tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti tentang perilaku mencari bantuan ini dalam konteks tenaga kerja.

METODE

Penelitian ini merupakan sebuah studi korelasional pada 76 karyawan tenaga administrasi di Universitas Muhammadiyah Purwokerto. Subjek adalah karyawan baru atau yang menjalani rotasi dengan masa kerja maksimal tujuh tahun serta memiliki latar belakang pendidikan minimal SMP dengan jumlah 43 karyawan laki-laki dan 33 karyawan perempuan. Metode yang digunakan yaitu *cluster sampling*. Pengumpulan datamenggunakan dua skala, yaitu Skala Perilaku Mencari Bantuan dan Skala Efikasi Kerja. Skala Perilaku Mencari Bantuan Kerja memuat aitem-aitem yang disusun berdasarkan tiga kriteria yang dianggap penting dalam perilaku mencari bantuan kerja yaitu *necessity*, *content of request necessity*, dan *choice of target* (Karabenick & Newman, 2006). Uji coba terhadap skala Perilaku Mencari Bantuan Kerja menghasilkan 27 aitem valid dengan $\alpha = 0,881$ dengan r_{ix} minimal = 0,268 dan r_{ix} maksimal = 0,693. Skala Efikasi Kerja, memuat aitem-aitem yang disusun berdasarkan tiga aspek yang diungkapkan oleh Bandura (1997), yaitu *generality*, *level*, dan *strength*. Uji coba terhadap Skala Efikasi Kerja menghasilkan 22 aitem valid dengan $\alpha = 0,866$ dengan r_{ix} minimal = 0,256 dan r_{ix} maksimal = 0,613. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah analisis regresi sederhana dengan menggunakan SPSS 21.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis menunjukkan korelasi positif antara efikasi kerja dengan perilaku mencari bantuan kerja dengan angka koefisien korelasi $r_{xy} = 0,241$; dan $p = 0,018$ ($p < 0,05$) yang menandakan hipotesis dari peneliti diterima, semakin tinggi efikasi kerja maka semakin tinggi pula perilaku mencari bantuan kerja. Berdasarkan pada hasil kategorisasi menghasilkan data bahwa mayoritas karyawan administrasi Universitas Muhammadiyah Purwokerto memiliki efikasi kerja yang tinggi dan perilaku mencari bantuan kerja yang tinggi pula. Mayoritas karyawan yang menunjukkan perilaku mencari bantuan yang tinggi merupakan karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan SMA dan D3 serta berjenis kelamin perempuan.

Hubungan antara kepribadian Efikasi Kerja dengan Perilaku Mencari Bantuan Kerja digambarkan melalui persamaan garis regresi $Y = 55,317 + 0,342 X$. Persamaan regresi di atas dapat diartikan bahwa variabel perilaku mencari bantuan kerja (Y) akan berubah sebesar 0,342 untuk setiap unit perubahan yang terjadi pada efikasi kerja (X). Nilai koefisien determinasi (*R Square*) adalah sebesar, 0,058 yang berarti bahwa efikasi kerja memberi sumbangan efektif sebesar 5,8% terhadap perilaku mencari bantuan kerja, sementara sisanya sebanyak 94,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini, seperti *self-esteem* dan *attachment styles* serta budaya (Bamberger, 2009; Pasupuleti, 2013).

Hasil dari penelitian ini yang menunjukkan bahwa mayoritas sebanyak 75% karyawan administrasi Universitas Muhammadiyah Purwokerto menunjukkan perilaku mencari bantuan yang tinggi disebabkan karena dalam pelaksanaannya, karyawan tetap membutuhkan saran, klarifikasi, dan konfirmasi dari atasan. Karyawan administrasi juga dituntut untuk memiliki kemampuan atau keahlian-keahlian khusus, seperti penggunaan teknologi dalam bekerja serta harus memiliki kesanggupan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sehingga ketika karyawan menemui kesulitan atau hambatan dalam pekerjaan maka salah satu solusi cepat untuk mengatasinya adalah dengan cara mencari bantuan kerja, seperti: bertanya pada atasan atau rekan kerja, meminta klarifikasi dan konfirmasi pekerjaan, dan mencari informasi (Karabenick & Newman, 2006).

Ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi perilaku mencari bantuan kerja, termasuk faktor jenis kelamin. Populasi dari penelitian ini yaitu sebanyak 43 karyawan laki-laki dan 33 karyawan perempuan. Bamberger (2009), mengatakan bahwa wanita memiliki kecenderungan meminta bantuan lebih jika dibandingkan dengan laki-laki. Berdasarkan pada hasil perhitungan, bahwa pada kategori perilaku mencari bantuan kerja yang tinggi mayoritas karyawan perempuan sebanyak 81,8% karyawan lebih menunjukkan perilaku mencari bantuan kerja yang tinggi dibandingkan pada karyawan laki-laki.

Status sosio-ekonomi menurut Bamberger (2009), juga diketahui menjadi salah satu faktor munculnya perilaku mencari bantuan. Status sosio-ekonomi ini memiliki kaitan erat dengan tingkat pendidikan. Karyawan yang memiliki sosio-ekonomi yang rendah memiliki sedikit kemungkinan untuk mendapatkan pendidikan yang tinggi meskipun hal ini tidak berlaku untuk semua, namun pendidikan yang rendah diketahui dapat meningkatkan perilaku mencari bantuan. Berdasarkan pada data yang diperoleh diketahui bahwa mayoritas karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan D3 dan SMA lebih menunjukkan perilaku mencari bantuan kerja yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi atau lebih rendah.

Pasupuleti (2013), menyatakan bahwa faktor budaya dapat memengaruhi individu untuk mencari bantuan. Budaya yang berkembang di Universitas Muhammadiyah Purwokerto adalah budaya yang berlandaskan nilai-nilai Islami. Penerapan nilai-nilai Islami ini juga berpengaruh terhadap aktivitas kerja karyawan. Nilai-nilai islami yang diterapkan tersebut menyebabkan munculnya sifat kekeluargaan, sehingga karyawan juga menjadi tidak ragu untuk bertanya kepada atasan atau berdiskusi dengan sesama karyawan. Selain itu, karyawan juga dapat berbagi tugas selama hal tersebut masih dalam satu unit atau pekerjaan serta bukan merupakan tanggung jawab pribadi.

Adanya kebutuhan untuk mengatasi kesulitan dan kebutuhan untuk melengkapi tugas memiliki kaitan erat dengan motivasi karena menurut Purwanto (dalam Dewi & Dewi, 2015), keinginan individu untuk memenuhi kebutuhannya disebut dengan motivasi. Seorang karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi untuk mengatasi kesulitan juga berarti karyawan tersebut memiliki orientasi tujuan. Mesuchke (2005), mengatakan bahwa seorang karyawan yang memiliki orientasi tujuan memiliki hubungan positif dengan efikasi dan perilaku mencari bantuan kerja yang adaptif. Karasek & Theorel (dalam Bamberger, 2009), menambahkan bahwa mencari bantuan kerja dapat membantu karyawan yang memiliki efikasi kerja yang tinggi dan kontrol situasi yang baik karena dapat mengurangi stres.

Menurut Lunenburg (2011), efikasi kerja dapat memberikan pengaruh terhadap karyawan salah satunya dalam mengembangkan diri. Variabel ini dapat menjadi mata rantai dari terbentuknya perilaku mencari bantuan karena keyakinan diri yang dimiliki oleh karyawan akan membentuk suatu perilaku agar dapat berfungsi untuk mengatasi situasi tertentu. Efikasi kerja menurut Heuven (Mensah & Lebbaeus, 2013), dapat membentuk keyakinan pada diri individu untuk berhasil dalam melaksanakan tugas serta menetapkan tujuan yang lebih menantang, sehingga ketika seorang karyawan merasa kesulitan, maka karyawan tersebut merasa terdorong untuk mencapai hasil akhir yaitu pekerjaan tersebut selesai.

Universitas Muhammadiyah Purwokerto secara rutin mengadakan pelatihan-pelatihan khususnya bagi karyawan yang kurang menguasai keahlian tertentu seperti penguasaan pajak maupun komputer atau sistem yang berbasis *online* sehingga hal ini dapat menguntungkan karyawan itu sendiri karena dapat meningkatkan performansi dan keterampilan kerja. Universitas

Muhammadiyah Purwokerto juga memberikan penghargaan bagi karyawan-karyawan yang berprestasi seperti kenaikan gaji serta kenaikan pangkat. Bentuk dukungan ini juga dapat meningkatkan efikasi kerja karyawan karena menurut Wijayanti & Nugrohoseno (2013), dapat diketahui bahwa terhadap hubungan antara dukungan dengan efikasi, selain itu Luthans (2005), juga menambahkan bahwa pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan efikasi kerja individu. Beberapa hal tersebut yang ikut memberikan kontribusi besar terhadap tingginya efikasi kerja pada karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, disimpulkan bahwa terdapat korelasi positif antara efikasi kerja dengan perilaku mencari bantuan kerja pada karyawan administrasi di Universitas Muhammadiyah Purwokerto ($r_{xy} = 0,241$; $p=0,018$). Semakin tinggi efikasi kerja maka semakin tinggi pula frekuensi perilaku mencari bantuan kerja, dan menandakan bahwa hipotesis penelitian ini diterima. Efikasi kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 5,8% terhadap perilaku mencari bantuan kerja, sementara sebesar 94,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini seperti *self-esteem* dan *attachment styles* serta budaya (Bamberger, 2009; Pasupuleti, 2013).

DAFTAR PUSTAKA

- Bamberger, P. A. (2009). Employee Help-Seeking: Antecedents, consequences, and new insights for future research. *Personel and Human Resources Management*, 28(1), 49-98.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy The Exercise of Control*. New York: USA.
- Dewi, P. E., & Dewi, I. G. (2015). Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 9(1), 15-25.
- Djajendra. (2011, April 8). *Karyawan Harus Dibekali dengan Keterampilan Dasar*. Diunduh tanggal 28 April 2016, dari PR. Djajendra Motivasi Unggul-Corporate Motivator: <http://djajendra-motivator.com/?p=2718>
- Grodal, S., Nelson, A., & Siino, R. (2014). Help-Seeking and Help-Giving as an Organizational Routine: Continual Engagement in Innovative Work. *Academy of Management Journal*, 4.
- Karabenick, S. A., & Newman, R. S. (2006). *Help Seeking in Academic Settings: Goal, Group, and Content*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Lunenburg, F. C. (2011). Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 14(1), 1-5.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andi.
- Mensah, A. O., & Lebbaeus, A. (2013). The Influence of Employee's Self-Efficacy on Their Quality of Work Life of Cape Coast, Ghana. *International Journal of Business and Social*, 4(2), 195-205.

- Mesuchke, D. M. (2005). *The Relationship between Goal-Orientation, Help-Seeking, Math Self-Efficacy, and Mathematics Achievement in S Community College*. Diakses tanggal 5 Juni 2016, dari USC Libraries:
<http://digitallibrary.usc.edu/cdm/ref/collection/p15799coll16/id/613034>
- Pasupuleti, R. V. (2013). Cultural Factors, Stigma, Stress, and Help-Seeking Attitudes among College Students. *University of Rhode Island, 12*.
- Spector, P. E. (2007). *Industrial and Organizational Psychology Research and Practice Fourth Editional*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Sujono. (2014). Hubungan antara Efikasi Diri (Self-Efficacy) dengan Problem Focused Coping dalam Proses Penyusunan Skripsi pada Mahasiswa FMIPA UNMUL. *eJournal psikologi, 2(3)*, 238-246.
- Wijayanti, T. K., & Nugrohoseno, D. (2013). Pengaruh Dukungan Otonomi dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen, 1(4)*, 1089-1104.
- Wulandari, T. A., & Wibowo, T. (2016). Perilaku Mencari Bantuan Adaptif dalam Belajar Matematika Siswa di Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Purwokerto, 14(1)*, 155-159.