

Pengaruh Regulasi Emosi Terhadap Efikasi Diri Karyawan

Lukman Hakim^{1*}, Ima Fitri Sholichah²

^{1,2}Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Gresik

Email: lukmanhakim_180701@umg.ac.id^{1*}, ima_fitri@umg.ac.id²

Abstrak

Keberhasilan sebuah perusahaan tak pernah lepas dari karyawan yang berkualitas agar mampu mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Tingkat keberhasilan dan kesuksesan perusahaan dipengaruhi dengan tingkat efikasi diri karyawan. Dalam rangka meningkatkan efikasi diri, diperlukan pengelolaan emosi (regulasi emosi yang baik dan optimal) agar dapat mengoptimalkan potensi diri dari setiap individu. Metode penelitian menggunakan kuantitatif. Subjek penelitian yaitu karyawan dengan jumlah 77 orang. Alat ukur yang digunakan untuk efikasi diri menggunakan *General Self Efficacy Scale* dan pada regulasi emosi menggunakan *Emotion Regulation Questionnaire (ERQ)*. Hasil R Square dari pengaruh regulasi emosi terhadap efikasi diri menunjukkan hasil ($R^2 = 0,093$) atau dengan arti lain regulasi emosi memiliki pengaruh sebesar 9,3% terhadap efikasi diri. Artinya, pengelolaan emosi karyawan dapat mempengaruhi kepercayaan diri yang dimiliki. Dan sebesar 90,7% efikasi diri dipengaruhi faktor lain.

Kata Kunci: *Regulasi emosi, efikasi diri, karyawan*

Abstract

The success of a company can never be separated from qualified employees to be able to achieve the vision and mission that has been set. The level of success and success of the company is influenced by the level of employee self-efficacy. In order to increase self-efficacy, it is necessary to manage emotions (good and optimal emotional regulation) in order to optimize the potential of each individual. The research method uses quantitative. Research subjects are employees with a total of 77 people. Measuring instrument used for self-efficacy using the *General Self Efficacy Scale* and emotion regulation using the *Emotion Regulation Questionnaire (ERQ)*. The R Square results from the influence of emotional regulation on self-efficacy show the results ($R^2 = 0.093$) or in other words emotional regulation has a 9.3% effect on self-efficacy. In other words, emotional management of employees can affect their self-confidence. And 90.7% of self-efficacy is influenced by other factors.

Keywords: *Emotion Regulation, Self-Efficacy, Employees*

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan, mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang berperan aktif dalam mewujudkan perusahaan (KBBI, 2016). Keberhasilan perusahaan tidak lepas dari karyawan yang memiliki kinerja yang baik agar dapat bekerja secara optimal, sehingga perusahaan dapat mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Salah satu indikator karyawan yang memiliki kinerja yang baik adalah mereka yang memiliki kepercayaan diri atas kemampuannya dalam menyelesaikan tugas atau masalah yang dihadapi. Menurut Lunenburg (2011) kepercayaan diri atas kemampuan individu merupakan bentuk efikasi diri.

Efikasi diri didefinisikan sebagai keyakinan individu pada kemampuannya untuk melakukan tindakan yang dibutuhkan untuk memperoleh hasil yang diharapkan (Bandura, 1997). Efikasi diri berkaitan dengan pengendalian lingkungan yang menggambarkan individu dapat mengatasi berbagai tantangan dengan tindakan adaptif dan memperkuat individu untuk mengembangkan tujuan hidup yang lebih aktif (Rimm & Jerusalem, 1999). Bandura (1997) juga mengemukakan bahwa efikasi diri mempengaruhi bagaimana individu berfikir, merasakan sesuatu, memotivasi dirinya, dan berperilaku.

Efikasi diri telah banyak diteliti dalam berbagai bidang, mulai dari bidang pendidikan (Schunk 1991; Chemers, Hu, & Garcia 2001; Morton, Mergler, & Boman 2014), bidang industri dan organisasi (Akhtar, Ghayas, & Adil 2012), hingga bidang kesehatan (Buckley 2014). Riset-riset di atas telah membuktikan bahwa efikasi diri berdampak positif pada kesuksesan individu maupun organisasi.

Aspek-aspek efikasi diri menurut Bandura (1997) tiap individu berbeda berdasarkan tiga dimensi yaitu dimensi tingkat (*level*), kekuatan (*strength*), generalisasi (*generality*). Sedangkan faktor internal yang mempengaruhi efikasi diri individu kepercayaan (*beliefs*), pengaturan diri (*self regulator process*) (Efendi 2013), keadaan fisiologis dan emosional (Bandura 1997; Salim & Fakhurrozi 2020). Menurut Bandura (1997); Murniningsih et.al (2016) hal-hal yang mempengaruhi tinggi rendahnya efikasi diri yaitu : a) Pengalaman keberhasilan (*master experience*), b) pengalaman orang lain (*vicarious experience bor modeling*), c) persuasi verbal (*verbal persuasion*), d) keadaan fisiologis dan afektif (*physiological and affective state*). *Treatment* yang menghilangkan reaksi emosional melalui pengalaman keberhasilan dapat meningkatkan keyakinan keberhasilan dengan memperbaiki perilaku yang sesuai.

Kaitannya dengan reaksi emosional, Ekman (2003), Izard (2007), dan Tangney et al. (2007) berpendapat rasa jijik, marah, takut, bahagia, dan sedih adalah emosi dasar yang merupakan gairah manusia. Semua temuan itu telah Ekman dalam pengamatan biologis melalui emosi yang biasa diekspresikan manusia secara universal. Regulasi emosi adalah gambaran dari kemampuan setiap individu dalam mengelola emosinya dengan cara bisa dilihat dari gerak gerik perilakunya (Gross, 2014). Semua itu pun bisa diiringi dengan proses perkembangan yang didapatkan masing-masing individu (Garber & Dodge, 1991), dengan dukungan penyesuaian dari aspek emosi individu dan situasi individu (Nyklicek, Vingerhoets & Zeelenberg, 2011).

Aspek-aspek yang menentukan tinggi rendahnya regulasi emosi pada individu menurut Gross, 2014) yaitu 1.) *Strategi To Emotion Regulation (strategis)* cara individu menurunkan emosi berlebih dengan menenangkan diri, 2.) *Enganging In Goal Directed Behavior (goal)* individu tidak terpengaruh dengan emosi negatif, 3.) *Control Emotional Responses (impulse)* individu mengendalikan emosi yang direspon baik respon fisik atau perilaku, 4.) *Acceptance Of Emotional Respons (acceptance)* individu siap dalam menerima emosi negatif. Proses regulasi emosi menurut Gross berawal dengan *anteseden-focused emotion regulation/reappraisal* dalam artian ada komponen perasaan, perilaku, dan respons fisiologis terjadi dua kali dan *responsefocused emotion regulation/suppression* yang berfungsi untuk menghambat respon tanda dari perasaan emosi. Dapat diambil kesimpulan bahwa regulasi emosi merupakan kemampuan individu dalam merespon emosi negatif dan positif dengan mengendalikan, mengatur dan mengelola secara tepat.

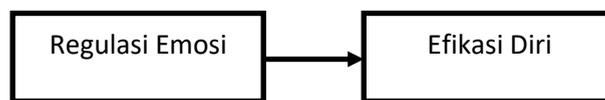
Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan pada Kabag SDI KSPPS-MUI Jatim mendapatkan hasil diketahui bahwa beberapa karyawan yang memiliki jabatan *teller* dan *marketing* terkadang mengalami masalah dalam hal menyelesaikan tugas ataupun masalah yang dihadapi, hal tersebut disebabkan kurangnya kepercayaan diri atas kemampuan yang dimilikinya. Kondisi yang dirasakan karyawan tersebut mencerminkan suatu keyakinan individu terhadap kemampuan, dimana hal ini merujuk pada kepercayaan individu bahwa dirinya mampu untuk melakukan tugas tertentu. Hal ini merupakan kondisi yang disebut *Self-Efficacy* (Ishardati & Dewi, 2017).

Maka dari itu tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini apakah ada keterkaitan antara regulasi emosi terhadap efikasi diri pada karyawan KOPSYAH MUI Jatim. Dari pembahasan di atas perlu diteliti apakah ada pengaruh regulasi emosi terhadap efikasi diri.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di KOPSYAH MUI Jatim. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan metode survei. Subjek penelitian sebanyak 77 pegawai dengan teknik sampling jenuh. Instrumen yang digunakan yaitu *General Self Efficacy Scale* dari Schwarzer & Jerusalem (1995) untuk mengukur efikasi diri. Skala regulasi emosi menggunakan *Emotion Regulation Questionnaire* yang di susun oleh Gross & John (2003).

Hipotesis yang akan diuji penelitian ini yaitu terdapat pengaruh regulasi emosi terhadap efikasi diri karyawan Kopsyah Mui Jatim.



Gambar 1. Hipotesis Penelitian

Data yang diperoleh pada penelitian ini selanjutnya akan uji validitas dan uji reliabilitas dan akan diteruskan uji hipotesis. Semua pengujian akan dibantu dengan bantuan program SPSS (*Statistical of Package for Social Science*) versi 26.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan uji reliabilitas bertujuan untuk menentukan valid tidaknya dari instrumen yang diberikan (uji validitas) dan menentukan reliabel dan tidaknya alat ukur yang digunakan (uji reliabilitas). Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa alat ukur efikasi diri dan regulasi emosi layak untuk digunakan.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Pertanyaan	Regulasi Emosi			Efikasi Diri		
	Nilai R	Validitas	Reabilitas	Nilai R	Validitas	Reabilitas
X1	.561**	Valid	R tabel .186 Cronbach's Alpha .658	.512**	Valid	R tabel .186 Cronbach's Alpha .759
X2	.598**	Valid		.574**	Valid	
X3	.312**	Valid		.622**	Valid	
X4	.498**	Valid		.553**	Valid	
X5	.541**	Valid		.626**	Valid	
X6	.559**	Valid		.507**	Valid	
X7	.406**	Valid		.496**	Valid	
X8	.421**	Valid		.601**	Valid	
X9	.641**	Valid		.601**	Valid	
X10	.454**	Valid		.531**	Valid	

Deskripsi Data

Tabel 2. Deskripsi Skor Hipotetik dan Empirik

Variabel	Hipotetik					Empirik				
	Max	Min	Mean	Range	SD	Max	Min	Mean	Range	SD
Regulasi Emosi	40	10	25	30	5	28	10	19	18	3
Efikasi Diri	50	10	30	40	6.6	45	28	36.5	17	2.8

Deskripsi kategori Data

Untuk deskripsi kategori data menggunakan skor hipotetik yaitu data praduga.

Tabel 3. Deskripsi Kategori Skor

	Regulasi Emosi		Efikasi Diri
Rendah	X < M-1SD X < 25-5 X < 20	Rendah	X < M-1SD X < 30-6.6 X < 23,4
Sedang	M-1SD ≤ X < M+1SD 25-5 ≤ X < 25+5 20 ≤ 30	Sedang	M-1SD ≤ X < M+1SD 30-6.6 ≤ X < 30+6.6 23,4 ≤ 36.6
Tinggi	M+1SD ≤ X 25+5 ≤ X 30	Tinggi	M+1SD ≤ X 30+6.6 ≤ X 36.6

Tabel 4. Hasil Deskriptif Kategori Data Regulasi Emosi

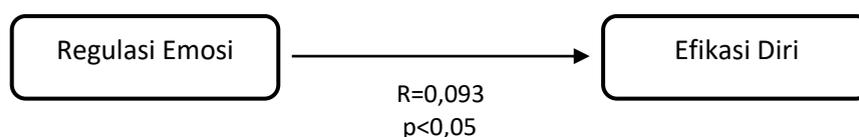
Kategori		
	Jumlah	Persentase
Tinggi	0	0
Sedang	62	80.5
Rendah	15	19.5
total	77	100

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa tingkat regulasi emosi karyawan yang masuk pada kategori sedang 80,5%, dan kategori rendah 19,5%. Diketahui bahwa tidak ada regulasi emosi karyawan dengan kategori tinggi.

Tabel 5. Hasil Deskriptif Kategori Data Efikasi Diri

Kategori		
	Jumlah	Persentase
Tinggi	29	37.3
Sedang	48	62.3
Rendah	0	0
total	77	100

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa tingkat efikasi diri karyawan yang masuk pada kategori tinggi 37,3%, dan kategori sedang 62,3%. Diketahui bahwa tidak ada efikasi diri karyawan dengan kategori rendah.



Gambar 2. Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis menunjukkan pengaruh regulasi emosi terhadap efikasi diri menunjukkan hasil ($R^2 = 0,093$) atau dengan arti lain regulasi emosi memiliki pengaruh sebesar 9,3% terhadap efikasi diri. 90,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti peneliti.

Pembahasan

Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang didapatkan melalui penyebaran alat ukur regulasi emosi menggunakan *Emotion Regulation Questionnaire* (ERQ) dan efikasi diri menggunakan *General Self Efficacy Scale* mendapatkan hasil uji validitas >0.3 dan hasil uji reliabilitas mendapatkan nilai Cronbach's Alpha 0.658 dan .759, dapat diambil kesimpulan bahwasanya alat ukur yang dipakai untuk mengukur regulasi emosi dan efikasi diri kepada karyawan KOPSYAH MUI Jatim valid dan reliabel. Hal ini sejalan dengan penelitian Hasnia et al. (2021) yang mengungkapkan bahwa regulasi emosi cocok diteliti menggunakan instrumen ERQ, dan menurut Riangga et al (2019) juga menjelaskan bahwa efikasi diri cocok diteliti menggunakan instrumen *General Self Efficacy Scale*, kedua argumen tersebut didukung dengan hasil yang valid dan reliabel.

Berikutnya pada hasil pengolahan data diketahui kategorisasi variabel regulasi emosi pada karyawan KOPSYAH MUI Jatim ditemukan hasil 80,5% dalam tingkatan sedang dan sisanya 19,5% rendah artinya tidak ada karyawan yang memiliki regulasi emosi kategori tinggi. Menurut Gross (2014) regulasi emosi adalah kemampuan yang dimiliki masing-masing individu untuk mengelola emosi dan akan ditunjukkan setiap individu menjadi tindakan. Setiap individu akan merespon pada situasi berkaitan dengan pengalaman emosional yang didapatkan sebelumnya. Kategorisasi regulasi emosi sendiri bisa dikatakan situasi terkontrol dan otomatis, meskipun individu melakukannya secara sadar ataupun tidak sadar hal itu juga akan meliputi peningkatan, penurunan, atau pengolahan emosi positif atau negatif (Bonnano & Mayne 2001). Dalam

kajiannya aspek yang menentukan tinggi rendahnya regulasi emosi (Gross, 2014) yaitu 1.) (*strategis*) strategi individu menurunkan emosi berlebihan dengan ketenangan diri. 2.) (*goal*) individu tidak terdorong emosi negatif. 3.) (*impulse*) individu mengendalikan emosi. 4.) (*acceptance*) individu siap menerima emosi negatif .

Pada variabel efikasi diri ditemukan hasil 37,7% dalam tingkatan tinggi dan sisanya 62,3% berkategori sedang artinya tidak ada karyawan yang memiliki efikasi diri yang rendah. Seperti yang dinyatakan Stajkovic dan Luthans (1998) dimana semakin tinggi efikasi diri seseorang maka semakin percaya diri terhadap kemampuan untuk sukses, sehingga pada situasi sulit, seseorang dengan efikasi diri rendah cenderung menurunkan usahanya atau menyerah, sementara seseorang dengan efikasi diri tinggi akan berusaha keras untuk mengatasi tantangan. Sebagaimana menurut Bandura (1997) hal-hal yang mempengaruhi tinggi rendahnya efikasi diri yaitu : a) Pengalaman keberhasilan (*master experience*), b) pengalaman orang lain (*vicarious experience bor modeling*), c) persuasi verbal (*verbal persuasion*), d) keada'an fisiologis dan afektif (*physiological Ana affective State*), hasil yang diperoleh sejalan dengan penelitian (Fitria, 2019) bahwa ada tingkatan kategorisasi tinggi, sedang, dan renda pada variabel efikasi diri.

Selanjutnya untuk uji hipotesis menunjukkan nilai signifikan $p < 0,05$, sehingga variabel regulasi emosi memiliki pengaruh terhadap variabel efikasi diri. Hasil data pengolahan uji hipotesis sesuai dengan hipotesis yang telah dibuat oleh peneliti di metode penelitian (hipotesis diterima). Hasil penelitian di atas juga sejalan dengan hasil yang diteliti oleh Dhian (2020); Golam et al. (2019); Guido et al. (2018) yang menyimpulkan ada keterkaitan yang signifikan antara regulasi emosi terhadap efikasi diri. Hal ini karena regulasi emosi berkaitan dengan aspek biologis dan afeksi manusia yang hal tersebut merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi efikasi diri (Bandura, 1997; Alwisol, 2006; Atkinson, 1995; Wahyuni, 2013).

Tingkat persentase dalam uji hipotesis menunjukkan *R Square* atau $R^2 = 0,093$ dengan arti lain regulasi emosi memiliki pengaruh sebesar 9,3% sehingga bisa disimpulkan pengaruh regulasi emosi terhadap efikasi diri juga tergolong rendah, sedangkan sisa 90,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sama juga dengan hasil penelitian yang telah diteliti oleh Fang et al. (2018) yang menjelaskan ada pengaruh antara regulasi diri terhadap efikasi diri meskipun tidak seberapa besar.

Tetapi tidak membantah kemungkinan bahwa efikasi diri juga memiliki pengaruh terhadap regulasi emosi, seperti pada penelitian Guido et al. (2018) yang menungkap bahwa ketika menggunakan pengaruh regulasi emosi terhadap efikasi diri. Variabel efikasi diri juga memiliki pengaruh untuk mengelola regulasi emosi. Dari hasil penelitian di atas juga dapat diambil kesimpulan masih terdapat 90,7% efikasi diri dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti peneliti, seperti contoh kecerdasan emosi dan aktivitas fisik yang menjadikan efikasi diri sebagai mediasi yang sejalan dengan penelitian Kun (2020) yang mendapatkan presentasi yang cukup besar jika efikasi diri dijadikan mediasi antara kecerdasan emosi dan aktivitas fisik. Atau regulasi emosi dan efikasi diri digunakan sebagai variabel bebas yang mempengaruhi variabel independen dari objek lain, seperti pada penelitian yang membahas tentang hubungan antara efikasi diri dan regulasi emosi terhadap resiliensi (Fang et al. 2018; Nursalim, 2021).

Pada data sebaran subjek yang mendominasi adalah perempuan dengan persentase 70,2%, dalam masalah ini perempuan lebih berpengalaman dalam mengelola emosi, sejalan dengan penelitian yang telah diteliti oleh Suleeman (2017) yang dimana penelitian tersebut mendapatkan hasil bahwasanya dalam aspek *cognitive reappraisal* antara perempuan dan laki-laki tidak terdapat perbedaan tetapi dalam aspek *expressive suppression* ada perbedaan antara perempuan dan laki-laki sehingga dilihat secara umum ada poerbedaan regulasi emosi antara perempuan dan laki-laki. Maka terlihat bahwa semakin baik kualitas individu dalam mengontrol emosi maka semakin tinggi tingkat efikasi diri individu tersebut.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel regulasi emosi terhadap efikasi diri sebesar 9.3%. Artinya, pengelolaan emosi karyawan KOPSYAH MUI Jatim dapat mempengaruhi kemampuan diri yang dimiliki. Sedangkan ada sebesar 90.7% variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang mempengaruhi efikasi diri dari karyawan KOPSYAH MUI Jatim.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhtar, S., Ghayas, S., & Adil, A. (2012). Self-efficacy and optimism as predictors of organizational commitment among bank employees. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 1–10. <https://doi.org/10.5861/ijrsp.2012.131>
- Alessandri, G., Perinelli, E., De Longis, E., Schaufeli, W. B., Theodorou, A., Borgogni, L., Caprara, G., & Cinque, L. (2018). Job burnout: The contribution of emotional stability and emotional self-efficacy beliefs. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(4), 823–851. <https://doi.org/10.1111/joop.12225>
- Alwisol. (2006). *Psikologi Kepribadian (Edisi Revi)*. PT. UMM Press.
- Atkinson, J. W. (1995). *Pengantar Psikologi (terjemahan Nurdjanah dan Rukmini)* (A. Dharma (ed.); p. 472 halaman). Erlangga.
- Bandura, A. (1997). *self-efficacy-The exercise of control*. W.H. Froeman and Company.
- Bayramoğlu, G., Şahin, M., DeVellis, B. M., Youssef, C. M., Luthans, F., Youssef, C. M., Hodges, T., & Lunenburg, F. C. (2011). self-efficacy in the workplace: implication for motivation and performance. *Journal of Management*, 3(2), 154–157. <http://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1009&context=businessdiss>
- Bonanno, G. A. (2001). E. self-regulation. (2003). in Mayne, T. J. Bonnano, G. A. (Eds). In *Emotions: Current issues and future directions (pp. 251–285)*. Guilford Press. <https://doi.org/10.1075/aicr.54.03wes>
- Buckley, J. (2014). Exercise Self-Efficacy Intervention in Overweight and Obese Women. *Journal of Health Psychology*, 26(6), 1074–1084. <https://doi.org/10.1177/1359105314545096>
- Chemers, M. M., Hu, L., & Garcia, B. F. (2001). Academic Self-Efficacy and First-Year College Adjustment Performance and Adjustment. *Journal of Educational Psychology*, 93(1), 56–64. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.93.1.55>
- Dhian, R. P. (2020). Implementasi Regulasi Emosi Dalam Meningkatkan Efikasi Diri Difabel. *At-Taujih Bimbingan Dan Konseling Islam*, 3(2), 70. <https://doi.org/10.22373/taujih.v3i2.8241>
- Efendi, R. (2013). Self Efficacy: Studi Indigenous Pada Guru Bersuku Jawa. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2(2), 61–67. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip>
- Ekman, P. (2003). *Emotions revealed: Recognizing faces and feeling to improve communication and emotional life*. Henry Holt & Company.
- Garber, J., & Dodge, K. A. (Eds). (1991). *The Development of Emotion Regulation and Dysregulation*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511663963>
- Gross, J. (2014). *Handbook of Emotion Regulation* (2nd ed.).
- Gross, J. J., & John, O. P. (2003). Individual Differences in Two Emotion Regulation Processes: Implications for Affect, Relationships, and WellBeing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(2), 348–362. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.2.348>
- Hong, F., Tarullo, A. R., Mercurio, A. E., Liu, S., Cai, Q., & Malley-Morrison, K. (2018). Childhood maltreatment and perceived stress in young adults: The role of emotion regulation strategies, self-efficacy, and resilience. *Child Abuse and Neglect*, 86, 136–146. <https://doi.org/10.1016/j.chiabu.2018.09.014>
- Izard, C. . E. (2007). Basic Emotion, Natural Kinds, Emotion Schemas, and a New Paradigm. *Association for Psychological Science*.
- KBBI. (2016). *karyawan*. Kamus Besar Bahasa Indonesia. kbbi.web.id/karyawan
- Maharani, S. T., & Nursalim, M. (2022). Hubungan Antara Efikasi Diri dan Regulasi Emosi Terhadap Kemampuan Resiliensi Pesreta Didik SMP Negeri 10 Surabaya. *Jurnal BK UNESA*, 13(1), 705–714. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jurnal-bk-unesa/article/view/45339>
- Merzaie, G. reza, Siroos, S., Hosan, B., & Maryam, K. (2019). The Effectiveness of Cognitive Emotion Regulation Strategies on Self-efficacy Dimensions in Married Workers of Shahid Beheshti Hospital in Shiraz. *Report of Health Care*, 5(2), 8–16. <http://jrhc.marvdasht.iau.ir/>
- Morton, S., Mergler, A., & Boman, P. (2014). Managing the transition: The role of optimism and self-efficacy for first-year australian university students. *AAustralian Journal of Guidance and Counselling*, 24(1), 90–108. <https://doi.org/10.1017/jgc.2013.29>
- Murniningsih, R., Zuhriyah, E., Fitrilia, M., Ekonomi, F., Magelang, U., Ekonomi, F., Magelang, U., Ekonomi, F., & Magelang, U. (2016). FAKTOR PSIKOLOGIS KARYAWAN & PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA UMKM. *The 4th University Research Coloquium*, 227–236. <http://hdl.handle.net/11617/7867>
- Novrianto, R., Marettih, A. K. E., & Wahyudi, H. (2019). Validitas Konstruk Instrumen General Self Efficacy Scale Versi Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 15(1), 1–9. <https://doi.org/10.24014/jp.v14i2.6943>
- Nyklicek, I., Vingerhoets, A., & Zeelenberg, M. (2011). *Emotion Regulation and Well Being*. (1st ed.). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-1-4419-6953-8>

- Radde, H. A., & Nur Aulia Saudi, A. (2021). Uji Validitas Konstrak dari Emotion Regulation Questionnaire Versi Bahasa Indonesia dengan Menggunakan Confirmatory Factor Analysis Construct Validity Test of Emotions Regulation Questionnaire of Indonesian Version Using Confirmatory Factor Analysis. *Jurnal Psikologi Karakter*, 1(2), 152–160. <https://journal.unibos.ac.id/jpk>
- Rahmi, F. (2019). EFIKASI DIRI DALAM MEMBUAT KEPUTUSAN KARIER PADA MAHASISWA. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 21(1), 12. <https://doi.org/10.26486/psikologi.v21i1.756>
- Rimm, H., & Jerusalem, M. (1999). Adaptation and Validation of an Estonian Version of the General Self-Efficacy Scale (ESES). *Anxiety, Stress, & Coping: An International Journal*, 3(12), 392–345.
- Salim, F., & Fakhrurrozi, M. (2020). Efikasi Diri Akademik dan Resiliensi Pada Mahasiswa. *Jurnal Psikologi*, 16 nomor 2, 175–187. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24014/jp.v14i2.9718>
- Schunk, D. H. (1991). Self-Efficacy and Academic Motivation. *Educational Psychologist*, 26(3–4), 207–231. <https://doi.org/10.1080/00461520.1991.9653133>
- Shinantya, R., & Julia, S. (2017). Perbedaan Regulasi Emosi Laki-laki dan Perempuan Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Psikologi Sosial*, 15(1), 35–46. <https://doi.org/10.7454/jps.2017.4>
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin. Journal Article*, 124 (2), 240–261.
- Tangney, J. P., Stuewig, J., & Mashek, D. J. (2007). Moral Emotions and Moral Behavior. *Review Psychology*, 58(1), 345–372. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.56.091103.070145>
- Wahyuni, S. (2013). Hubungan Efikasi Diri dan Regulasi Emosi dengan Motivasi Berprestasi Pada Siswa. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(1), 45–49. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v1i1.3279>
- Wang, K., Yang, Y., Zhang, T., Ouyang, Y., Liu, B., & Luo, J. (2020). The Relationship Between Physical Activity and Emotional Intelligence in College Students: The Mediating Role of Self-Efficacy. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00967>