

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *WORK DISCIPLINE*  
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
DI LKP GLOBAL ENGLISH**

**SKRIPSI**



Oleh :

Fadia Ayu Novianti

NIM. 210401110141

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2025**

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *WORK DISCIPLINE*  
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI LKP  
GLOBAL ENGLISH**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada  
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang  
untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar  
Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh :

Fadia Ayu Novianti  
NIM. 210401110141

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2025**

## LEMBAR PERSETUJUAN

### LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *WORK DISCIPLINE* TERHADAP  
EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI LKP GLOBAL ENGLISH

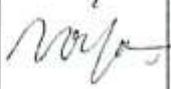
### SKRIPSI

Oleh

Fadia Ayu Novianti

NIM. 210401110141

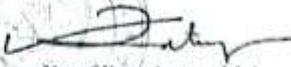
Telah disetujui oleh :

| Dosen Pembimbing   | Tanda Tangan<br>Persetujuan   | Tanggal<br>Persetujuan |
|--|---|------------------------|
| Dosen Pembimbing 1<br><br>Muhammad Arif Furqon, M.Psi., Psikolog<br>NIP.199006142023211023 |  | 05 Juni 2024           |

Malang,

Mengetahui,

Ketua Program Studi

  
  
Yusuf Ratu Agung, M.A  
NIP.198010202015031002

# LEMBAR PENGESAHAN

## LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *WORK DISCIPLINE* TERHADAP  
EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI LKP GLOBAL ENGLISH

### SKRIPSI

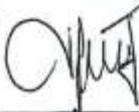
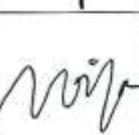
Oleh :

Fadia Ayu Novianti  
NIM. 210401110141

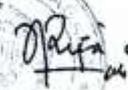
Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji Skripsi

dalam Majelis Sidang Skripsi pada tanggal 15 Juni 2025

### DEWAN PENGUJI SKRIPSI

| Dewan Penguji Skripsi   | Tanda Tangan<br>Persetujuan  | Tanggal<br>Persetujuan |
|---|--|------------------------|
| <b>Penguji Utama</b><br><br><u>Dr. Andik Rony Irawan, M.Si., Psikolog</u><br>NIP. 197311271999031003      |  | 17 Juni 2025           |
| <b>Ketua Penguji</b><br><br><u>Abd. Hamid Cholili, M.Psi., Psikolog</u><br>NIP. 198906022023211026        |  | 17 Juni 2025           |
| <b>Sekretaris Penguji</b><br><br><u>Muhammad Arif Furqon, M.Psi., Psikolog</u><br>NIP. 199006142023211023 |  | 18 Juni 2025           |

Disahkan oleh,  
Dekan,

  
**Prof. Dr. Rifa Hidayah, M.Si.**  
NIP. 197611282002122001

## NOTA DINAS

### NOTA DINAS

Kepada Yth,  
Dekan Fakultas Psikologi  
UIN Maulana Malik Ibrahim  
Malang

*Assalamu'alaikum wr.wb*

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul :

#### **PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *WORK DISCIPLINE* TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI LKP GLOBAL ENGLISH**

Yang ditulis oleh :

Nama : Fadia Ayu Novianti  
NIM : 210401110141  
Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

*Wassalamu'alaikum wr.wb*

Malang, 05 Juni 2025

Dosen Pembimbing,



Muhammad Arif Farqon, M.Psi, Psikolog  
NIP.199006142023211023

## SURAT PERNYATAAN

### SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fadia Ayu Novianti

NIM : 210401110141

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *WORK DISCIPLINE* TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI LKP GLOBAL ENGLISH**, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 05 Juni 2025

Penulis



Fadia Ayu Novianti

NIM. 210401110141

## MOTTO

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ

“Dan (sungguh beruntung) orang yang memelihara amanat-amanat dan janjinya”

(Al-Mu'minun : 8)

## **PERSEMBAHAN**

Dengan segala kerendahan hati, Skripsi ini peneliti persembahkan untuk :

Skripsi ini aku persembahkan kepada kedua orang tuaku tercinta, ibu dan ayah. Pencapaian ini tak terlepas dari cinta, doa, dan pengorbanan mereka yang tak pernah terhenti sepanjang perjalanan hidupku. Segala perjuangan yang mereka lakukan demi hidupku, pendidikanku, dan masa depanku adalah anugerah terbesar yang tak akan pernah bisa terbalas sepenuhnya. Semoga pencapaian kecil ini bisa menjadi salah satu wujud nyata dari betapa besar arti kehadiran mereka dalam hidupku.

Untuk diriku yang tetap bertahan dan berjuang hingga saat ini meskipun banyak rintangan dan kesulitan yang harus dijalani. Semoga skripsi ini bisa menjadi salah satu bukti bahwa aku “mampu” untuk melakukan banyak hal baik dan bermanfaat. Semoga hal baik selalu aku temui dalam setiap langkahku setelah ini, semoga Allah selalu mempermudah jalanku dalam mencapainya.

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillah* rabbi'l'alamin,

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, Allah swt atas limpahan rahmat, karunia, dan pertolongan-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Pengaruh *Self Efficacy* dan *Work Discipline* terhadap Efektivitas Kerja karyawan di LKP Global English**” sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad saw, yang telah diutus sebagai *rahmatan lil 'alamin*, rahmat bagi seluruh alam, serta para sahabat dan seluruh umatnya yang istiqomah di jalan kebenaran.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari doa, dukungan, bantuan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karenanya, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya, kepada :

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si, Psikolog., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Yusuf Ratu Agung, M.A., selaku Ketua Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Siti Mahmudah, M.Si., selaku Dosen Wali yang telah memberikan arahan selama proses perkuliahan.
5. Muhammad Arif Furqon, M.Psi, Psikolog., selaku Dosen Pembimbing yang selalu memberikan arahan, kritik, dan saran kepada peneliti sehingga mampu menyelesaikan penyusunan skripsi dengan baik.
6. Para Dosen Penguji, yang telah memberikan kritik dan masukan berharga dalam seminar proposal serta sidang skripsi, sehingga penyusunan skripsi ini dapat disempurnakan dan meningkatkan kualitas penulisan skripsi.

7. Segenap Dosen Psikologi, yang telah dengan ikhlas membagikan ilmunya kepada peneliti dan seluruh mahasiswa sehingga mampu menambah wawasan keilmuan khususnya dalam bidang ilmu psikologi.
8. Keluarga peneliti, atas doa dan dukungannya sehingga peneliti mampu menjalani seluruh proses perkuliahan.
9. Agus Tri Winarso, S.Pd., selaku CEO Global English, Rendy Febrianata Winarno, S.Psi., selaku *Manager* HRGA di Global English yang telah memberikan kesempatan bagi peneliti untuk dapat belajar serta melakukan penelitian di Global English.
10. Partisipan-partisipan, yang telah membantu peneliti dalam pengambilan data penelitian, tanpa adanya mereka skripsi ini tidak akan terselesaikan.
11. Al Fira Elisa Aziz, teman seperjuangan sekaligus rekan magang di Global English, yang telah mendampingi peneliti dalam proses penyusunan skripsi.
12. Teman-teman seperjuangan psikologi D yang selalu menemani peneliti dalam suka duka perkuliahan, khususnya teman-teman dekat peneliti, Aziza, Hamidah, dan Dini yang telah mendampingi dalam proses penyelesaian skripsi.

Peneliti menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, sehingga peneliti terbuka dengan adanya kritik dan saran yang berharga dari pembaca. Semoga penelitian ini bisa memberikan manfaat dan keberkahan bagi semua pihak.

Malang, 05 Juni 2025

Fadia Ayu Novianti

## DAFTAR ISI

|  |      |
|--|------|
| <b>LEMBAR JUDUL</b> .....                                  | i    |
| <b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....                            | ii   |
| <b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....                             | iii  |
| <b>NOTA DINAS</b> .....                                    | iv   |
| <b>SURAT PERNYATAAN</b> .....                              | v    |
| <b>HALAMAN MOTTO</b> .....                                 | vi   |
| <b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....                           | vii  |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....                                | viii |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                                    | x    |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....                                  | xiii |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....                                 | xiv  |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....                               | xv   |
| <b>ABSTRAK</b> .....                                       | xvi  |
| <b>BAB I : PENDAHULUAN</b> .....                           | 1    |
| A. Latar Belakang .....                                    | 1    |
| B. Rumusan Masalah .....                                   | 6    |
| C. Tujuan Penelitian .....                                 | 6    |
| D. Manfaat Penelitian .....                                | 7    |
| 1. Manfaat Teoritis .....                                  | 7    |
| 2. Manfaat Praktis .....                                   | 7    |
| <b>BAB II : KAJIAN TEORI</b> .....                         | 8    |
| A. Efektivitas Kerja .....                                 | 8    |
| 1. Definisi Efektivitas Kerja .....                        | 8    |
| 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja ..... | 10   |

|  |           |
|--|-----------|
| 3. Indikator Efektivitas Kerja.....  | 11        |
| 4. Efektivitas Kerja dalam Pandangan Islam .....                                       | 12        |
| B. <i>Self Efficacy</i> .....  | 14        |
| 1. Definisi <i>Self Efficacy</i> .....   | 14        |
| 2. Aspek-Aspek <i>Self Efficacy</i> .....  | 15        |
| 3. Faktor-Faktor <i>Self Efficacy</i> .....  | 16        |
| 4. <i>Self Efficacy</i> dalam Pandangan Islam .....                                    | 17        |
| C. <i>Work Discipline</i> .....  | 19        |
| 1. Definisi <i>Work Discipline</i> .....   | 19        |
| 2. Aspek-Aspek <i>Work Discipline</i> .....  | 21        |
| 3. Faktor-Faktor Penyebab <i>Work Discipline</i> .....                                 | 22        |
| 4. <i>Work Discipline</i> dalam Pandangan Islam .....                                  | 24        |
| D. Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Efektivitas Kerja .....                      | 26        |
| E. Pengaruh <i>Work Discipline</i> Terhadap Efektivitas Kerja.....                     | 27        |
| F. Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Work Discipline</i> Terhadap Efektivitas Kerja | 27        |
| G. Kerangka Berpikir .....   | 28        |
| H. Hipotesis .....   | 29        |
| <b>BAB III : METODE PENELITIAN</b> .....   | <b>30</b> |
| A. Rancangan Penelitian .....  | 30        |
| B. Identifikasi Variabel Penelitian .....  | 31        |
| C. Definisi Operasional.....   | 32        |
| D. Populasi dan Sampel.....  | 33        |
| E. Instrumen Penelitian.....   | 34        |
| F. Teknik Pengumpulan Data .....   | 36        |
| G. Uji Validitas dan Reliabilitas.....   | 37        |
| H. Teknik Analisis Data .....  | 41        |
| 1. Uji Asumsi Klasik.....  | 41        |
| 2. Analisis Deskriptif .....   | 42        |
| 3. Uji Hipotesis .....   | 43        |
| <b>BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....   | <b>45</b> |

|  |           |
|--|-----------|
| A. Gambaran Lokasi.....  | 45        |
| B. Pelaksanaan Penelitian .....  | 46        |
| C. Hasil Penelitian.....   | 47        |
| 1. Uji Asumsi Klasik.....  | 47        |
| 2. Analisis Deskriptif .....   | 51        |
| 3. Uji Hipotesis .....   | 58        |
| D. Pembahasan .....  | 61        |
| 1. Tingkat <i>Self Efficacy</i> Karyawan Global English .....                          | 61        |
| 2. Tingkat <i>Work Discipline</i> Karyawan Global English .....                        | 65        |
| 3. Tingkat Efektivitas Kerja Karyawan Global English .....                             | 69        |
| 4. Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Efektivitas Kerja .....                      | 73        |
| 5. Pengaruh <i>Work Discipline</i> terhadap Efektivitas Kerja .....                    | 74        |
| 6. Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Work Discipline</i> terhadap Efektivitas Kerja | 76        |
| <b>BAB V : KESIMPULAN .....</b>  | <b>80</b> |
| A. Kesimpulan.....   | 80        |
| B. Saran .....   | 81        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>  | <b>83</b> |
| <b>LAMPIRAN.....</b>   | <b>90</b> |

## DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| Tabel 1. Penilaian Kinerja Global English, 2024.....                   | 2  |
| Tabel 2. <i>Blue Print</i> Efektivitas Kerja.....                      | 34 |
| Tabel 3. <i>Blue Print</i> Self Efficacy.....                          | 35 |
| Tabel 4. <i>Blue Print Work Discipline</i> .....                       | 36 |
| Tabel 5. Uji Validitas Efektivitas Kerja.....                          | 38 |
| Tabel 6. Uji Validitas <i>Self Efficacy</i> .....                      | 39 |
| Tabel 7. Uji Validitas <i>Work Discipline</i> .....                    | 40 |
| Tabel 8. Uji Reliabilitas.....   | 41 |
| Tabel 9. Uji Normalitas.....   | 47 |
| Tabel 10. Uji Linearitas X1.....                                       | 48 |
| Tabel 11. Uji Linearitas X2.....                                       | 48 |
| Tabel 12. Uji Multikolinearitas.....                                   | 49 |
| Tabel 13. Uji Heteroskedastisitas.....                                 | 50 |
| Tabel 14. Analisis Deskriptif.....                                     | 51 |
| Tabel 15. Pedoman kategorisasi.....                                    | 52 |
| Tabel 16. Kategorisasi <i>Self Efficacy</i> .....                      | 53 |
| Tabel 17. Faktor Utama Pembentuk Variabel <i>Self Efficacy</i> .....   | 53 |
| Tabel 18. Koefisien <i>Output SE Self Efficacy</i> .....               | 54 |
| Tabel 19. <i>Output SE Self Efficacy</i> .....                         | 54 |
| Tabel 20. Kategorisasi <i>Work Discipline</i> .....                    | 55 |
| Tabel 21. Faktor Utama Pembentuk Variabel <i>Work Discipline</i> ..... | 55 |
| Tabel 22. Koefisien <i>Output SE Work Discipline</i> .....             | 56 |
| Tabel 23. <i>Output SE Work Discipline</i> .....                       | 57 |
| Tabel 24. Kategorisasi Efektivitas Kerja.....                          | 57 |
| Tabel 25. Faktor Utama Pembentuk Variabel Efektivitas Kerja.....       | 57 |
| Tabel 26. Uji Regresi Linier Berganda.....                             | 58 |
| Tabel 27. Uji Determinasi.....   | 59 |
| Tabel 28. Uji F.....   | 60 |
| Tabel 29. Uji T.....   | 60 |

## DAFTAR GAMBAR

|   |    |
|---|----|
| Gambar 1. Kerangka Berpikir .....                                     | 28 |
| Gambar 2. <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas .....            | 50 |
| Gambar 3. Tingkat <i>Self Efficacy</i> Dep. <i>Accounting</i> .....   | 62 |
| Gambar 4. Tingkat <i>Self Efficacy</i> Dep. Edukasi.....              | 62 |
| Gambar 5. Tingkat <i>Self Efficacy</i> Dep. <i>Marketing</i> .....    | 63 |
| Gambar 6. Tingkat <i>Self Efficacy</i> Dep. HRGA .....                | 63 |
| Gambar 7. Tingkat <i>Self Efficacy</i> Dep. <i>Sales</i> .....        | 64 |
| Gambar 8. Tingkat <i>Work Discipline</i> Dep. <i>Accounting</i> ..... | 65 |
| Gambar 9. Tingkat <i>Work Discipline</i> Dep. Edukasi.....            | 66 |
| Gambar 10. Tingkat <i>Work Discipline</i> Dep. <i>Marketing</i> ..... | 66 |
| Gambar 11. Tingkat <i>Work Discipline</i> Dep. HRGA .....             | 67 |
| Gambar 12. Tingkat <i>Work Discipline</i> Dep. <i>Sales</i> .....     | 67 |
| Gambar 13. Tingkat Efektivitas Kerja Dep. <i>Accounting</i> .....     | 69 |
| Gambar 14. Tingkat Efektivitas Kerja Dep. Edukasi.....                | 70 |
| Gambar 15. Tingkat Efektivitas Kerja Dep. <i>Marketing</i> .....      | 70 |
| Gambar 16. Tingkat Efektivitas Kerja Dep. HRGA .....                  | 71 |
| Gambar 17. Tingkat Efektivitas Kerja Dep. <i>Sales</i> .....          | 71 |

## DAFTAR LAMPIRAN

|   |     |
|---|-----|
| Lampiran 1. Surat Izin Penelitian.....                                  | 90  |
| Lampiran 2. Surat Keterangan Selesai Penelitian .....                   | 91  |
| Lampiran 3. Struktur Organisasi .....                                   | 92  |
| Lampiran 4. Instrumen <i>Self Efficacy</i> .....                        | 94  |
| Lampiran 5. Instrumen <i>Work Discipline</i> .....                      | 96  |
| Lampiran 6. Instrumen Efektivitas Kerja.....                            | 98  |
| Lampiran 7. <i>Informed Consent</i> .....                               | 100 |
| Lampiran 8. Tabulasi Data Variabel <i>Self Efficacy</i> .....           | 101 |
| Lampiran 9. Tabulasi Data Variabel <i>Work Discipline</i> .....         | 103 |
| Lampiran 10. Tabulasi Data Variabel Efektivitas Kerja.....              | 105 |
| Lampiran 11. Uji Normalitas .....                                       | 108 |
| Lampiran 12. <i>Scatterplot</i> Normalitas <i>Self Efficacy</i> .....   | 109 |
| Lampiran 13. <i>Scatterplot</i> Normalitas <i>Work Discipline</i> ..... | 109 |
| Lampiran 14. <i>Scatterplot</i> Normalitas Efektivitas Kerja.....       | 109 |
| Lampiran 15. Uji Linearitas X1 .....                                    | 110 |
| Lampiran 16. Uji Linearitas X2 .....                                    | 110 |
| Lampiran 17. Uji Multikolinearitas.....                                 | 110 |
| Lampiran 18. Uji Heteroskedastisitas .....                              | 110 |
| Lampiran 19. <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas.....            | 111 |
| Lampiran 20. Uji Determinasi.....                                       | 111 |
| Lampiran 21. Uji F.....   | 111 |
| Lampiran 22. Uji T.....   | 112 |

## ABSTRAK

Fadia Ayu Novianti, 210401110141, Pengaruh *Self Efficacy* dan *Work Discipline* terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di LKP Global English, 2025.

**Kata Kunci :** *Self Efficacy*, *Work Discipline*, Efektivitas Kerja

Sebuah bisnis tidak terlepas dari persaingan, yang mana dari adanya persaingan tersebut akan menciptakan inovasi baru agar konsumen tertarik untuk memakai maupun menggunakan barang atau jasa yang ditawarkan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap efektivitas kerja, mengetahui pengaruh *work discipline* terhadap efektivitas kerja, serta mengetahui pengaruh *self efficacy* dan *work discipline* terhadap efektivitas kerja.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif jenis *explanatory survey*. Populasi yang digunakan yakni karyawan LKP Global English berjumlah 32 orang sehingga menggunakan *total sampling* atau seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert untuk mengumpulkan data, kemudian dilakukan analisis data dengan teknik analisis linear berganda, uji determinasi ( $R^2$ ), uji T, dan uji F.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* secara parsial tidak memberikan pengaruh terhadap efektivitas kerja dengan nilai signifikansi 0,191. Sedangkan *work discipline* secara parsial memberikan pengaruh terhadap efektivitas kerja dengan nilai signifikansi 0,000. *Self efficacy* dan *work discipline* secara simultan memberikan pengaruh terhadap efektivitas kerja dengan nilai signifikansi 0,000 serta kontribusi pengaruhnya sebanyak 48,6%.

## **ABSTRACT**

Fadia Ayu Novianti, 210401110141, *The Influence of Self-Efficacy and Work Discipline on Employee Work Effectiveness at LKP Global English, 2025*

**Keywords :** *Self Efficacy, Work Discipline, Work Effectiveness*

*A business environment is inseparable from competition, where such competition fosters the emergence of innovations aimed at attracting consumers to utilize the products or services offered. This study aims to examine the influence of self efficacy on employee work effectiveness, to examine the influence of work discipline on employee work effectiveness, and to examine the influence of self-efficacy and work discipline on employee work effectiveness.*

*This research employs a quantitative approach using an explanatory survey method. The population in this study comprises 32 employees of LKP Global English, and the sampling technique used is total sampling, thereby including the entire population as research participants. Data were collected using a questionnaire based on a Likert scale, and subsequently analyzed using multiple linear regression analysis, the coefficient of determination ( $R^2$ ), t-test, and F-test.*

*The results of the study indicate that self-efficacy does not have a significant partial effect on work effectiveness, with a significance value of 0.191. Conversely, work discipline has a significant partial effect on work effectiveness, with a significance value of 0.000. Furthermore, self-efficacy and work discipline simultaneously exert a significant influence on work effectiveness, as evidenced by a significance value of 0.000 and a contribution of 48.6%.*

## المخلص

فاديا ابو نوفيانتى، ٢١٠٤٠١١١٠١٤١ ، تأثير الثقة بالنفس ونظام العمل على فعالية أداء الموظفين في مركز دورات وتدريب اللغة الإنجليزية العالمية، عام ٢٠٢٥.

**الكلمات الرئيسية:** الثقة بالنفس، نظام العمل، فعالية الأداء

إن العمل التجاري لا يخلو من المنافسة، حيث أن وجود المنافسة يؤدي إلى ابتكار جديد لجذب المستهلكين لإستخدام أو شراء البضائع أو الخدمات المقدمة. وهذا البحث يقام لمعرفة تأثير الثقة بالنفس على فعالية العمل، لمعرفة نظام العمل على فعالية العمل، لمعرفة تأثير الثقة بالنفس ونظام العمل على فعالية العمل

وهذا البحث يستخدم نهجاً كمياً من نوع الإستطلاع التفسيري. والعينة المستخدمة هي موظفو مركز دورات وتدريب اللغة الإنجليزية العالمية ويبلغ عددهم ٣٢ شخصاً، بحيث تم إستخدام العينة الكلية أو العينة الكاملة كعينة البحث. وإستخدم الإستبيان في هذا البحث مقياس ليكرت لجمع البيانات، ثم قام بتحليل البيانات بإستخدام تقنية التحليل الخطي المتعدد وإختبار التحديد وإختبار تي وإختبار إف.

وننتائج البحث تظهر أن الثقة بالنفس تؤثر بشكل جزئي على فعالية العمل بقيمة دلالة تبلغ 0.191. أما ونظام العمل فيؤثر بشكل جزئي على فعالية العمل بقيمة دلالة تبلغ 0.000. الثقة بالنفس ونظام العمل يؤثران بشكل متزامن على فعالية العمل بقيمة دلالة تبلغ 0.000، وتبلغ نسبة تأثيرهما إلى ٤٨,٦٪.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Setiap individu maupun kelompok yang merencanakan suatu bisnis tentunya akan memikirkan keuntungan dari bisnisnya, tak dapat dipungkiri bahwasanya pencapaian atau *achievement* merupakan komponen yang sangat penting dan diperhatikan. Ketika suatu usaha terbentuk maka terbentuk pula sebuah organisasi di dalamnya, pencapaian yang didapatkan oleh organisasi ini akan memberikan dampak yang baik dan kompleks terhadap tiap anggota hingga orang-orang yang terlibat dengan pencapaian tersebut. Rasa puas, *reward*, peningkatan psikologis seperti rasa percaya diri yang meningkat merupakan beberapa dampak yang dapat dirasakan oleh setiap anggota dalam organisasi akibat adanya pencapaian. Kunci dari pencapaian ini adalah bagaimana seluruh anggota dari suatu organisasi dapat bekerja sama dan bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sehingga tugas yang dimiliki dapat terselesaikan dengan lebih efektif.

Tentunya sebuah bisnis tidak terlepas dari persaingan yang mana dari adanya persaingan tersebut akan menciptakan inovasi baru agar konsumen tertarik untuk memakai maupun menggunakan barang atau jasa yang ditawarkan. Berdasarkan informasi hasil Indeks Persaingan Usaha (IPU) yang dikeluarkan oleh *Center for Economic Development Studies (CEDS)* Universitas Padjadjaran, nilai IPU pada tahun 2024 sejumlah 4,95 poin, yang mana poin ini naik sebanyak 0,04 poin dari tahun 2023 dengan poin 4,91. Dijelaskan oleh ketua KPPU, M. Fanshurullah Asa, nilai tersebut menunjukkan bahwasanya tahap persaingan usaha di Indonesia ini

sedikit tinggi. Hal ini diketahui berdasarkan target Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) tahun 2020-2024 dan rencana Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU) 2024 yang meletakkan angka 5 poin untuk IPU (Purnomo, 2025).

Hal ini pun selaras dengan keadaan yang terjadi di Kampung Inggris, dengan lebih dari 100 tempat kursus bahasa, Global English merupakan salah satu diantaranya yang harus membuat strategi agar *customer* tertarik untuk memilih belajar bahasa Inggris di tempatnya. Strategi ini bisa diperhatikan dari kelayakan fasilitas belajar, metode pengajaran, hingga manajemen operasional dari Global English. Secara keseluruhan dalam manajemen operasional sendiri, efektivitas kerja karyawan mengambil peran aktif dalam memberikan dampak pada strategi ini, karena ketika karyawan bekerja dengan efektif maka operasional dalam Global English akan berjalan dengan baik, mulai dari *input* hingga *output* jasa yang ditawarkan kepada *customer*. Namun, efektivitas kerja dalam suatu organisasi dapat tercapai ketika hal-hal yang mendukung terjadinya efektivitas kerja didapatkan dengan baik.

***Tabel 1. Penilaian Kinerja Global English, 2024***

| <b>DEPARTEMEN</b> | <b>NILAI TOTAL</b> | <b>RATA-RATA</b> | <b>KATEGORI</b> |
|-------------------|--------------------|------------------|-----------------|
| Marketing         | 261                | 22               | Baik            |
| Sales             | 58                 | 19               | Perlu Perbaikan |
| HRGA              | 21                 | 11               | Kurang          |
| Edukasi           | 55                 | 14               | Perlu Perbaikan |

Selain memberikan pengaruh kepada karyawan, efektivitas kerja ini juga akan dapat berpengaruh kepada *customer* yang belajar di Global English, salah satu contoh keadaan yang terjadi adalah keterlambatan dalam membagikan jadwal kelas dan nilai hasil pembelajaran kepada *customer* sehingga dapat mempengaruhi kesan terhadap Global English. Dengan durasi waktu pembelajaran yang singkat yakni dua minggu setiap periode pembelajarannya serta *customer* yang silih berganti, efektivitas kerja ini menjadi salah satu hal yang menentukan kepuasan *customer* sehingga mereka akan mempertimbangkan untuk kembali belajar bahasa di Global English ataupun merekomendasikan kepada orang lain.

Salah satu indikator penting dalam penilaian kinerja adalah efektivitas kerja, yang mana hal ini menunjukkan seberapa optimal seseorang ataupun tim dalam mencapai tujuan kerja, dilihat dari kualitas, kuantitas, serta efisiensi waktu dan sumber daya. Ketika suatu organisasi memiliki efektivitas kerja yang baik maka akan memberikan dampak positif pada tujuan kerja organisasi. Syam (2020) juga menjelaskan bahwasanya efektivitas kerja adalah ukuran bagaimana suatu organisasi dapat menyelesaikan tugasnya dengan proses kerja yang lebih baik, kinerja dapat dikatakan efektif ketika target yang dicapai oleh organisasi telah sesuai dengan perencanaan sumber daya sebelumnya.

Berdasarkan faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja tersebut, tidak akan mudah tercapai jika karyawan tidak disiplin dalam kerjanya. Disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran diri seseorang akan tanggung jawab yang diemban dalam organisasi, baik dalam tanggung jawab terhadap tugas maupun tanggung jawab terhadap peraturan dalam organisasi. Disiplin dapat dikatakan sebagai suatu

bentuk cerminan dari ketepatan dan ketaatan pada aturan yang berlaku. Syamsuri (2016) berpendapat bahwa disiplin kerja dapat dikatakan sebagai bentuk ketaatan yang *in-personal*, yang mana di dalamnya tidak melibatkan perasaan, rasa pamrih atau pun sarana untuk mempertahankan eksistensi organisasi tertentu. Dalam hal ini, kurangnya disiplin kerja tidak hanya dapat mengurangi efektivitas kerja dirinya namun juga dapat menghambat kinerja tim dalam organisasi.

Kedisiplinan kerja karyawan akan mempengaruhi bagaimana pekerjaan yang mereka lakukan berjalan dengan efektif. Bentuk dari kedisiplinan ini tidak terlepas dari dorongan psikologis setiap orang, untuk itu keadaan psikologis yang baik menjadi salah satu hal yang penting untuk diperhatikan agar target kerja dapat tercapai. Sebelum seorang individu memilih untuk masuk dalam suatu organisasi, tentunya akan mempertimbangkan dan menyesuaikan kemampuan yang dimiliki dengan klasifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi. Ketika individu merasa kemampuan dirinya telah sesuai, maka akan memunculkan keyakinan untuk dapat mengemban tanggung jawab ketika menjadi anggota organisasi.

Keyakinan yang dimiliki oleh karyawan bahwa dirinya mampu untuk menyelesaikan tugasnya merupakan faktor yang dapat mendukung tercapainya *goals* dari organisasi. Keyakinan diri karyawan ini dapat disebut dengan *self efficacy*. *Self efficacy* merupakan suatu bentuk keyakinan individu atas kemampuannya untuk berhasil dalam menghadapi suatu masalah atau kemampuan untuk mencapai tujuan yang direncanakan. Utami & Helmi (2017) mengatakan bahwa *Self-efficacy* ialah suatu keyakinan dalam diri individu untuk dapat menyelesaikan konflik yang dialami dalam keadaan tertentu serta mampu

menghasilkan hasil yang baik. Untuk itu, eksistensi *self efficacy* yang baik akan mendorong karyawan untuk mampu mencari solusi atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya sehingga dapat mencapai efektivitas kerja.

Berdasarkan fenomena di Global English yang tugas dan tanggung jawab tiap individu maupun divisinya saling berhubungan, ketiga variabel ini sangat berperan aktif di dalamnya. Ketika *self efficacy* karyawan menjadi kurang baik maka akan mempengaruhi rasa tanggung jawab dalam dirinya sehingga karyawan tersebut tidak disiplin dalam menyelesaikan tugas. Hal inilah yang kemudian akan menghambat pekerjaan karyawan lainnya sehingga efektivitas kerja di dalam lembaga menjadi kurang baik. Selain itu dapat dilihat berdasarkan penilaian kinerja karyawan ditinjau dari kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kemampuan bekerja sendiri, kerjasama, tanggung jawab, dan inisiatif tiap individu, bahwasanya kinerja yang dimiliki oleh tiap karyawan menjadi kurang baik yang selanjutnya juga mempengaruhi penilaian kinerja divisinya, hal ini diakibatkan oleh kurangnya efektivitas kerja karyawan yang mempengaruhi karyawan lainnya.

Berkaitan dengan pengaruh *self efficacy* dan *work discipline* terhadap efektivitas kerja, penelitian Tamawiy et al (2023) menunjukkan bahwa *self efficacy* memberikan pengaruh terhadap efektivitas kerja para pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Talaud. Sejalan dengan penelitian tersebut, penelitian Putra & Darmawan (2024) juga menunjukkan adanya pengaruh antara *self efficacy* dengan efektivitas kerja pada karyawan. Sedangkan dalam hal disiplin kerja, penelitian Sobirin & Suwarsi (2022) menunjukkan bahwasanya disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Balai

Penelitian Tanaman Industri dan Penyegar. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian Putri (2022) yang mengatakan bahwa disiplin kerja tidak memberikan pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di Perum Bulog Kanwil Jawa Timur.

Berdasarkan uraian dalam latar belakang tersebut, penulis mengambil judul “Pengaruh *Self efficacy* dan *Work Discipline* terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di LKP Global English” sebagai penelitian lanjutan dan terbaru dari penelitian sebelumnya.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah yang akan dibahas oleh penulis pada penulisan ini adalah :

1. Apakah *self efficacy* dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan Global English?
2. Apakah *work discipline* dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan Global English?
3. Apakah *self efficacy* dan *work discipline* dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan Global English?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian ini, penulisan ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Mengetahui apakah *self efficacy* dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan Global English.

2. Mengetahui apakah *work discipline* dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan Global English.
3. Mengetahui apakah *self efficacy* dan *work discipline* dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan Global English.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh penulis ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya bagi siapa pun yang ingin mengambil fokus penelitian pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

##### 2. Manfaat Praktis

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, penulis berharap bahwa hasil penelitian ini dapat membantu penulis dan para pembaca untuk menambah pengetahuan serta wawasan terkait bagaimana pengaruhnya *self efficacy* dan *work discipline* terhadap efektivitas kerja. Selain itu, penulis juga berharap hasil penelitian ini dapat membantu pihak Global English untuk mengetahui bagaimana tingkat *self efficacy*, *work discipline*, dan efektivitas kerja karyawannya sehingga pihak Global English dapat memberikan stimulus ataupun tindakan yang baik dan sesuai untuk dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan Global English.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Efektivitas Kerja**

##### **1. Definisi Efektivitas Kerja**

Efektivitas Kerja menurut Hasibuan (dalam Ceriana & Narimawati, 2019) merupakan suatu kondisi yang menunjukkan taraf kesuksesan dalam mencapai suatu target melalui kegiatan manajemen, yang dapat dilihat berdasarkan kuantitas kerja, kualitas kerja, serta ketepatan waktu dengan kualitas yang baik. Efektivitas kerja ini juga didefinisikan oleh Steers (dalam Nelson & Kustiono, 2019), ia mengatakan bahwasanya efektivitas kerja merupakan keadaan dimana seseorang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan memberikan hasil sesuai yang direncanakan dengan baik.

Siagian (2004) memberikan pendapatnya bahwa keefektifan adalah suatu kondisi dimana berlangsung suatu kegiatan yang telah dilakukan perencanaan sebelumnya untuk menghasilkan jasa atau barang dengan kualitas yang baik dan dilakukan sesuai waktu yang ditentukan dengan memanfaatkan sumber daya, dana, serta sarana prasarana yang telah direncanakan. Sehingga, keefektifan kerja berpusat pada empat hal, yakni :

- a. Perencanaan jumlah sumber daya, dana, serta sarana prasarana yang digunakan,
- b. Penentuan kuantitas dan kualitas dari barang atau jasa yang dihasilkan,

- c. Penentuan batas waktu dalam menghasilkan barang atau jasa yang dihasilkan, serta
- d. Metode yang digunakan agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan sesuai perencanaan.

Di samping itu, Sagala (dalam Wijaya, 2020) berpendapat bahwa efektivitas kerja tergantung bagaimana organisasi dalam perusahaan didesain dan bagaimana tiap-tiap komponen di dalamnya dilaksanakan oleh anggotanya, komponen ini meliputi proses dalam pengelolaan setiap informasi, perencanaan, pengawasan, keikutsertaan, serta kebijakan yang dibuat untuk melaksanakan tugas utama dalam pekerjaan. Komponen-komponen tersebut tentunya akan melibatkan sumber daya manusia, untuk itu perilaku dari anggota di dalamnya akan mempengaruhi keefektifan. Kualitas kerja seorang anggota memiliki andil dalam kualitas kerja organisasi dalam perusahaan, sehingga seorang pemimpin sangat perlu untuk memiliki kemampuan untuk menentukan dan memastikan kinerja anggotanya.

Terdapat beberapa ahli yang memberikan pendapatnya terkait efektivitas kerja, sehingga dapat ditarik kesimpulan berdasarkan pendapat-pendapat tersebut bahwasanya efektivitas kerja ialah suatu bentuk nyata bahwa seorang individu atau kelompok dalam organisasi dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan ketentuan waktu, kuantitas, dan kualitas yang telah ditetapkan sebelumnya dengan dukungan fasilitas dari perusahaan berupa dana dan sarana prasarana, metode pelaksanaan, serta komponen yang ada dalam perusahaan.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja**

Efektivitas kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mendukung (Hasibuan, 2017), diantaranya adalah :

### **a. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kualitas kerja seorang karyawan, hal ini dapat diperhatikan pada bagaimana suasana yang tercipta dalam hubungan antar karyawan dan budaya organisasi di dalamnya. Selain itu fasilitas dalam lingkungan kerja juga dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan, seperti ruangan dan peralatan kerja yang baik.

### **b. Pengawasan**

Perusahaan perlu untuk memastikan seluruh karyawan bekerja dengan baik dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Dengan memberikan pengawasan kepada seluruh karyawan diharapkan mereka akan mengerjakan tugasnya dan tidak menunda-nunda pekerjaan.

### **c. Disiplin Kerja**

Sikap yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan patuh terhadap prosedur kerja, peraturan dan norma yang ada di perusahaan serta bertanggung jawab atas tugas yang diembannya dalam perusahaan dapat mendukung terjadi adanya efektivitas kerja.

d. Motivasi Kerja

Motivasi dalam bekerja yang dimiliki karyawan merupakan dorongan psikologis dalam diri individu dalam bekerja. Hal ini didapatkan individu dari internal maupun eksternal, seperti adanya keinginan pribadi atau harapan lain yang perlu diwujudkan.

e. Kompensasi Besar

Perusahaan yang memberikan kompensasi besar dapat membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih efektif. Kompensasi ini dapat berupa gaji pokok yang besar, bonus, jaminan kesehatan ataupun hal-hal lain seperti promosi jabatan dan jatah cuti yang banyak.

### **3. Indikator Efektivitas Kerja**

Menurut Hasibuan (dalam Fairuz, 2023) terdapat tiga indikator untuk mengukur efektivitas kerja karyawan yaitu:

a. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan dalam kondisi normalnya. Jumlah beban kerja serta kondisi selama bekerja yang dialami karyawan dapat menjadi tolak ukur kuantitas kerja karyawan.

b. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah hasil yang diberikan oleh karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya tanpa mengabaikan kuantitas kerja yang

ditetapkan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan kerapian hasil kerja, ketelitiannya, serta keterkaitan dalam hasil pekerjaan.

#### c. Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu adalah kondisi dimana karyawan memanfaatkan tenggat waktu yang diberikan perusahaan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

### 4. Efektivitas Kerja dalam Pandangan Islam

Efektivitas kerja adalah suatu kondisi dimana berlangsung suatu kegiatan yang telah dilakukan perencanaan sebelumnya untuk menghasilkan jasa atau barang dengan kualitas yang baik dan dilakukan sesuai waktu yang ditentukan dengan memanfaatkan sumber daya, dana, serta sarana prasarana yang telah direncanakan (Siagian, 2004). Penjabaran efektivitas kerja ini tidak hanya dijelaskan oleh para ahli namun juga pernah dijelaskan Allah swt dalam kitab-Nya Al-qur'an. Efektivitas kerja ini dijelaskan dalam Al-qur'an surah At-taubah ayat 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : “Dan katakanlah, ‘bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata,

*lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.*  
(Kementerian Agama RI, 2010).

Ayat ini menjelaskan bahwa Tuhan akan selalu melihat perbuatan-perbuatan hamba-Nya, baik secara kasat mata atau tidak. Kualitas dari amal perbuatan tersebut akan diketahui di akhirat nanti, apakah dilakukan dengan jujur atau curang (Hamka, 1989). Ayat ini mengingatkan bahwa kita harus bekerja dengan sungguh-sungguh, tidak hanya berharap atas imbalan berupa gaji atau bonus yang lainnya namun juga mengerjakan tugas dengan baik dan jujur sehingga kualitas perbuatan kita juga baik dan mendapat berkah dari Allah swt.

Efektivitas kerja juga dijelaskan kembali dalam Al-qur’an surah Al-kahfi ayat 103 dan 104 :

قُلْ هَلْ نُنَبِّئُكُمْ بِالْأَخْسَرِينَ أَعْمَالًا ۝ الَّذِينَ ضَلَّ سَعِيَّهُمْ فِي الْحَيَاتِ الدُّنْيَا وَهُمْ يَحْسَبُونَ أَنَّهُمْ يُحْسِنُونَ  
صُنْعًا ۝

*Artinya : “Katakanlah (Muhammad), “apakah perlu Kami beritahukan kepadamu tentang orang yang paling rugi perbuatannya?” (Yaitu) orang yang sia-sia perbuatannya dalam kehidupan dunia, sedangkan mereka mengira telah berbuat sebaik-baiknya”* (Kementerian Agama RI, 2010).

Ayat tersebut menafsirkan bahwa Tuhan telah menunjukkan dan memimpin jalan yang lurus dan baik, namun mereka enggan untuk menempuh jalan tersebut dan membuat jalannya sendiri. Mereka lebih memilih mengikuti kehendak hatinya dan mengabaikan tuntutan Tuhan (Hamka, 1989). Dalam

bekerja karyawan juga perlu untuk bersungguh-sungguh mengerjakan tugasnya, daripada memenuhi keinginan hati seperti menunda-nunda yang kemudian akan menyita banyak waktu dengan sia-sia.

## **B. *Self Efficacy***

### **1. Definisi *Self Efficacy***

*Self efficacy* menurut Bandura (1997) ialah suatu kepercayaan atau keyakinan dalam diri seorang individu terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk melakukan tindakan sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Syifa & Maharani (2022) mengatakan bahwa karyawan memungkinkan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan juga berkualitas ketika rasa semangat dan motivasi tertanam dalam dirinya. Selain itu dengan *self efficacy* yang baik, karyawan akan lebih mempertimbangkan tindakannya dengan matang dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Maka dari itu, *self efficacy* dapat menunjukkan bahwa seorang individu dapat berpikir dengan matang, memunculkan motivasi dalam dirinya, serta bagaimana individu berperilaku dengan baik.

Alwisol (2018) mengatakan bahwa *self efficacy* merupakan pendapat seorang individu mengenai sebaik dan sebagus apa dirinya untuk dapat melakukan suatu hal dalam kondisi tertentu. Sedangkan Cassidy (dalam Utami & Helmi, 2017) berpendapat bahwa *self efficacy* merupakan suatu hal penting dan spesifik yang dimiliki individu untuk menghadapi situasi-situasi sulitnya. Lebih lanjut Utami & Helmi (2017) mengatakan bahwa keyakinan positif yang dimiliki oleh seorang individu dapat memunculkan atau meningkatkan

motivasi dan ketekunan dalam dirinya. Selain itu, dengan adanya keyakinan positif ini dapat membuat individu terhindar dari pikiran yang negatif tentang kemampuan dirinya.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, *self efficacy* dapat disimpulkan sebagai suatu keyakinan dalam diri individu yang dapat memunculkan semangat dan motivasi untuk melakukan tindakan agar dapat keluar dari situasi sulit yang dihadapi atau mencapai tujuan yang diharapkan.

## **2. Aspek-Aspek *Self Efficacy***

Bandura (dalam Utami & Helmi, 2017) menjelaskan bahwa terdapat tiga aspek dalam *self efficacy*. Aspek-aspek tersebut ialah :

### *a. Magnitude*

*Magnitude* dapat juga diartikan sebagai tingkatan, tingkatan dari kesulitan kondisi yang dihadapi individu. Ketika *self efficacy* yang dimiliki individu berada dalam tingkat yang tinggi, hal ini akan memungkinkannya untuk dapat menghadapi dan menyelesaikan tugas dengan baik meskipun berada dalam kondisi yang sulit.

### *b. Generality*

*Generality* merupakan aspek yang cakupannya ialah keseluruhan bentuk perilaku individu. Ketika individu memiliki *self efficacy* yang baik maka individu tersebut akan mempunyai keyakinan dalam dirinya bahwa ia dapat menghadapi berbagai macam kesulitan yang ada tanpa terkecuali.

c. *Strength*

*Strength* merupakan aspek yang berkaitan dengan kekuatan untuk bertahan. Individu yang memiliki *self efficacy* yang baik maka dapat kuat untuk bertahan dalam situasi-situasi sulit yang dihadapinya, di mana pun ia berada.

### 3. Faktor-Faktor *Self Efficacy*

Terdapat beberapa faktor yang dapat mendukung pembentukan *self efficacy* dalam diri individu, disebutkan oleh Bandura (1997) bahwasanya terdapat empat faktor untuk membentuk *self efficacy*. Faktor-faktor tersebut yaitu :

a. Pengalaman keberhasilan (*mastery experience*)

Pengalaman keberhasilan merupakan sumber yang mendukung pembentukan *self efficacy* dalam diri individu. Ketika individu berhasil mencapai atau menyelesaikan suatu tugas maka kondisi ini akan memupuk rasa percaya diri dan keyakinan dalam dirinya bahwa ia akan dapat menyelesaikan tugas yang sama jika menghadapinya kembali, namun jika individu tidak berhasil dalam menghadapi situasi tersebut maka keyakinan untuk dapat menghadapi kembali situasi tersebut di masa depan akan menurun atau berkurang.

b. Pengalaman orang lain (*vicarious experiences/social modeling*)

Selain pengalaman pribadi, pengalaman keberhasilan orang-orang disekitar atau orang yang pernah dilihatnya dapat memupuk keyakinan dalam diri individu untuk dapat melakukan hal serupa. Pengalaman

kesuksesan orang lain ini dapat mendorong individu untuk dapat menyelesaikan atau mencapai keinginannya dalam bidang yang sama ataupun berbeda.

c. Persuasi sosial atau verbal (*social persuasion/verbal persuasion*)

Persuasi sosial merupakan dorongan secara lisan dari orang lain kepada individu dengan meyakinkan bahwa individu tersebut mampu untuk menyelesaikan dan menghadapi suatu tugas dengan baik. Sehingga hal ini dapat membantunya untuk lebih yakin kepada dirinya bahwa ia mampu untuk bertahan dan mencapai kesuksesan.

d. Keadaan emosional dan fisiologis

Keadaan psikologis dan fisiologis individu juga mampu menjadi penyebab tumbuhnya *self efficacy* dalam dirinya. Ketika individu tidak berada dalam kondisi yang baik maka akan ada kemungkinan bahwa keyakinan dalam dirinya melemah. Sebagai contohnya adalah ketika individu mendapat diagnosa penyakit yang belum ditemukan obatnya maka ketika itu juga emosionalnya terganggu dan keyakinannya untuk sembuh menurun. Maka dari itu, keadaan psikologis dan fisiologis juga dapat menjadi faktor penyebab dari *self efficacy*.

#### **4. *Self Efficacy* dalam Pandangan Islam**

*Self efficacy* ialah suatu kepercayaan atau keyakinan dalam diri seorang individu terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk melakukan tindakan sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkannya (Bandura, 1997). Islam

juga mengajarkan umatnya untuk selalu yakin akan ketentuan Allah, bahwa apa yang kita usahakan akan kita dapatkan. Namun, maksud hasil dari usaha tersebut tidak hanya berupa target yang ingin kita gapai namun dapat juga dalam bentuk lain yang bahkan lebih baik dari apa yang ingin kita gapai.

Keyakinan diri atau yang disebut *self efficacy* ini dijelaskan oleh Allah swt dalam Kalam-Nya surah An-najm ayat 39-41 :

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَى ﴿٤٠﴾ ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَى ﴿٤١﴾

*Artinya : “dan bahwasanya manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya, dan sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya), kemudian akan diberikan balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna” (Kementerian Agama RI, 2010).*

Ayat tersebut menjelaskan bahwa hasil dari pekerjaan kita akan sesuai dengan usaha yang dilakukan, jika kita malas maka akan mendapatkan hasil yang sedikit bahkan tidak samasekali, sehingga kita tidak boleh menyalahkan orang lain jika kita mendapat hasil yang tidak sesuai harapan (Hamka, 1989). Keyakinan dalam diri individu akan memunculkan semangat untuk berusaha sehingga mampu untuk melewati kesulitan-kesulitan yang ditemui dan juga mampu untuk mendapatkan hal-hal baik dari apa yang telah diusahakan.

Selain itu, surah lain dalam Al-qur’an juga menjelaskan bahwasanya kita sebagai makhluk ciptaan Allah selain harus yakin atas apa yang kita usahakan, tapi juga perlu mengingatkan diri untuk menjaga amanat yang diberikan dalam

kerja sehingga harus berusaha menyelesaikannya. Hal ini dijelaskan dalam Al-qur'an surah Al-Mu'minun ayat 8 :

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ

*Artinya : “Dan (sungguh beruntung) orang yang memelihara amanat-amanat dan janjinya”* (Kementerian Agama RI, 2010).

Ayat ini mengatakan bahwa terdapat amanat yang dipikul oleh manusia dalam kehidupannya yakni amanat pribadi, yakni tugas yang perlu diselesaikan atau dilakukan oleh pribadi masing-masing berdasarkan kesanggupan, bakat, dan nasib. Selain itu juga terdapat amanat yang dimiliki dalam lingkungan kemasyarakatan, menjadi *khalifatullah fil-ardhi* dimana seorang individu harus memegang amanat tersebut dengan baik (Hamka, 1989). Sehingga ketika individu sudah mendapat pekerjaan atau dapat disebut amanat ini, maka ia juga harus bersungguh-sungguh dan melakukan yang terbaik.

### **C. Work Discipline**

#### **1. Definisi Work Discipline**

Disiplin kerja dalam pandangan Guntur (dalam Sirhi, 2018) merupakan sikap seorang individu terhadap berbagai bentuk peraturan tertulis maupun tak tertulis yang berlaku di dalam kerjanya dengan rasa hormat, menghargai, patuh dan taat, serta mampu menjalankan peraturan tersebut juga menerima konsekuensi akibat dari melanggar peraturan tersebut. Sedangkan Disiplin kerja menurut Liou & Liang (dalam Rifa'i, 2023) yakni suatu kepatuhan

individu pada aturan yang telah ditetapkan oleh manajemen perusahaan, yang mana perusahaan memimpin, memberikan arahan, serta membimbing anggotanya sebagai bentuk usaha agar dapat mencapai target perusahaan kedepannya.

Disiplin kerja dalam pandangan Sinungan (dalam Handayani et al., 2024) adalah suatu sikap mental dari individu yang terlihat dari tindakan dan juga perbuatannya di dalam perusahaan berupa sikap taat dan patuh terhadap peraturan yang ada di dalam perusahaan sehingga dapat mencapai target perusahaan yang telah direncanakan. Disiplin kerja dijelaskan dalam pandangan Samosir & Wasiman (2023) bahwa sikap disiplin dapat memberikan gambaran dari besar kecilnya tanggung jawab individu terhadap tugas yang diberikan kepadanya selama bekerja. Selain itu, peraturan perusahaan diberikan untuk memupuk kedisiplinan karyawan juga dapat dikatakan sebagai alat komunikasi yang digunakan pemimpin kepada karyawan agar dapat bertindak sesuai dengan aturan juga norma yang berlaku di perusahaan serta tidak menyalahi aturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dari pendapat-pendapat ahli tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwasanya disiplin kerja merupakan suatu sikap mental individu dalam mentaati dan mematuhi peraturan perusahaan serta rela menerima konsekuensi atas tindakannya yang melanggar aturan perusahaan sebagai bentuk tanggung jawab agar perusahaan dapat mencapai target perencanaannya.

## 2. Aspek-Aspek *Work Discipline*

Disiplin kerja memiliki tiga aspek yang dapat dilihat dalam kinerja karyawan di dalam perusahaan (Guntur dalam Sirhi, 2018), aspek-aspek tersebut yakni :

### a. Disiplin waktu

Disiplin waktu dalam hal ini dapat dikatakan sebagai sikap individu dalam mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan, disiplin waktu ini meliputi ketaatan karyawan untuk hadir dan pulang sesuai jam kerja yang ditentukan serta taat dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai tenggat waktu yang diberikan perusahaan kepadanya.

### b. Disiplin peraturan

Peraturan yang dibuat oleh perusahaan secara tertulis maupun tidak tertulis dapat dikatakan sebagai alat agar target perusahaan dapat tercapai dengan baik. Oleh karenanya kepatuhan dan ketaatan karyawan sangat dibutuhkan dalam menegakkan aturan yang telah ditetapkan perusahaan juga mematuhi perintah dari atasannya.

### c. Disiplin tanggung jawab

Salah satu bentuk dari sikap tanggung jawab karyawan ialah bahwa ia mampu untuk menggunakan dan merawat fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepadanya dengan baik, yang mana fasilitas ini digunakan oleh karyawan sebagai penyokong agar pekerjaan karyawan dapat diselesaikan dengan baik dan lancar, selain itu, sikap tanggung jawab ini

juga berupa bentuk kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan perusahaan kepadanya.

### **3. Faktor-Faktor Penyebab *Work Discipline***

Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009) mengatakan bahwa terdapat enam faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja individu. Enam faktor disiplin kerja tersebut yakni :

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Jumlah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat mempengaruhi kepatuhan karyawan. Ketika karyawan mendapatkan kompensasi, terutama gaji, dalam jumlah yang besar atau sesuai dengan beban kerja yang dilimpahkan kepadanya maka karyawan akan dengan rela bekerja keras dan patuh terhadap aturan perusahaan.

b. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Seorang pemimpin yang dapat diteladani oleh karyawan sangatlah penting keberadaannya. Karena pada umumnya anggota akan melihat bagaimana sikap, ucapan, dan kedisiplinannya dalam bekerja sehingga selain anggota akan lebih termotivasi, keberadaan pemimpin seperti ini dapat membuat karyawan tidak meremehkan aturan yang ada di perusahaan.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Kedisiplinan karyawan tidak akan terlaksana dengan baik apabila peraturan tidak diberikan secara tertulis untuk dijadikan patokan aturan

oleh karyawan perusahaan. Bukti tertulis ini menunjukkan bahwasanya peraturan tersebut adalah sah dan telah dipertimbangkan dengan baik sehingga karyawan akan lebih mematuhi. Namun jika peraturan diberikan secara tidak tertulis, hal ini dikhawatirkan akan berubah sewaktu-waktu yang mengakibatkan terlambatnya penyampaian informasi terkait peraturan dan mengakibatkan kurangnya kedisiplinan kerja.

d. Keberanian pemimpin mengambil tindakan

Ketegasan dan keberanian pemimpin dalam menindak karyawan yang melanggar aturan juga sangatlah penting, tentunya pemberian sanksi kepada karyawan yang melanggar telah disesuaikan dengan konsekuensi yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau atas pertimbangan yang matang, sehingga karyawan juga tidak merasa bahwa pemimpin telah bertindak sewenang-wenangnya. Selain itu, akibat dari pemberian sanksi ini akan membuat karyawan mau untuk mematuhi aturan perusahaan dengan baik dan sebagai contoh untuk karyawan yang lain.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Pengawasan pada kinerja karyawan perlu untuk dilakukan demi agar peraturan dapat dipatuhi karyawan dan kedisiplinan tercipta dalam diri tiap-tiap karyawan di perusahaan. Selain akan memberikan pengaruh pada kedisiplinan karyawan, hal ini juga akan berpengaruh pada kualitas hasil pekerjaan yang dilakukan karena pengawasan juga untuk melihat apakah

pekerjaan tersebut telah sesuai dengan standar yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

f. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Sejatinya karyawan juga merupakan manusia biasa yang memiliki karakter dan kepribadian yang beraneka ragam. Sehingga selain bentuk penghargaan berupa uang atau semacamnya untuk diberikan kepada karyawan, karyawan juga perlu untuk diberikan dorongan positif atas kinerja dan dedikasinya kepada perusahaan seperti pujian atas hasil kerjanya atau perusahaan bersedia untuk mendengarkan aspirasi dari karyawan atas berbagai keluhan dan kesulitannya.

#### 4. *Work Discipline* dalam Pandangan Islam

*Work discipline* adalah suatu sikap mental dari individu yang terlihat dari tindakan dan juga perbuatannya di dalam perusahaan berupa sikap taat dan patuh terhadap peraturan yang ada di dalam perusahaan sehingga dapat mencapai target perusahaan yang telah direncanakan (Handayani et al., 2024).

Sikap taat seperti yang telah dijelaskan dalam disiplin kerja dapat kita lihat dalam dalil Allah, al-qur'an surah al-baqarah ayat 285 :

أَمَّنَ الرَّسُولُ بِمَا أُنزِلَ إِلَيْهِ مِنْ رَبِّهِ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ كُلٌّ آمَنَ بِاللَّهِ وَمَلَائِكَتِهِ وَكُتُبِهِ وَرُسُلِهِ ۗ لَا نُفَرِّقُ بَيْنَ أَحَدٍ مِنْ رُسُلِهِ ۗ وَقَالُوا سَمِعْنَا وَأَطَعْنَا ۗ غُفْرَانَكَ رَبَّنَا وَإِلَيْكَ الْمَصِيرُ ۝

Artinya : “Rasul (Muhammad) beriman kepada apa yang diturunkan kepadanya (Al-qur'an) dari Tuhannya, demikian pula orang-orang yang beriman. Semua beriman kepada Allah, malaikat-malaikat-Nya, kitab-kitab-

*Nya, dan rasul-rasul-Nya. (Mereka berkata), “Kami tidak membeda-bedakan seorangpun dari rasul-rasul-Nya.” Dan mereka berkata, “Kami dengar dan kami taat. Ampunilah kami Ya Tuhan kami, dan kepada-Mu tempat (kami) kembali” (Kementerian Agama RI, 2010).*

Ayat tersebut menjelaskan bahwasanya segala perintah Allah yang disampaikan oleh Nabi Muhammad saw. telah didengar dan difahami dengan baik oleh para umatnya, tidak hanya didengar namun juga mereka lakukan dengan perbuatan. Ketika taraf keimanan seseorang semakin tinggi maka ia akan banyak memohon ampunan dan karunia dari Allah, karena semakin besar ketaatan kepada Allah maka semakin patuh ia pada Allah (Hamka, 1989). Begitu pula yang dilakukan oleh individu yang memiliki kedisiplinan dalam kerjanya, ia akan selalu bertanggung jawab dan patuh atas perintah dan peraturan yang ditetapkan di tempat kerjanya.

Surah lain dalam al-qur’an juga menjelaskan bahwa kita harus disiplin menjalankan aturan yang ditetapkan dan meninggalkan sesuatu yang sia-sia atau sesuatu di luar kepentingan perusahaan selama bekerja.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا نُودِيَ لِلصَّلَاةِ مِنْ يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا إِلَىٰ ذِكْرِ اللَّهِ وَذَرُوا الْبَيْعَ ۗ ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ  
 إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ ﴿١٠٩﴾

*Artinya : Wahai orang-orang yang beriman! Apabila telah diseru untuk melaksanakan sholat pada hari jum’at, maka segeralah kamu mengingat Allah dan tinggalkanlah jual beli. Yang demikian itu lebih baik bagimu jika kamu mengetahui” (Kementerian Agama RI, 2010).*

Ayat tersebut menafsirkan bahwa ada tidaknya adzan untuk melaksanakan sholat jum'at, orang mukmin harus tetap melaksanakannya karena merupakan perintah langsung dari Tuhan. Sehingga apabila hari jum'at telah datang maka orang beriman akan dengan sendirinya melakukan kewajiban tersebut dan meninggalkan kegiatan jual beli (Hamka, 1989). Dalam pekerjaan pun, hal ini menunjukkan sebuah ketaatan karyawan akan peraturan dan tanggung jawab terhadap tugasnya, sehingga selama bekerja karyawan haruslah menjalankannya dengan baik.

#### **D. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Efektivitas Kerja**

*Self efficacy* menurut Bandura (1997) ialah suatu kepercayaan atau keyakinan dalam diri seorang individu terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk melakukan tindakan sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Sedangkan Efektivitas Kerja menurut Hasibuan (dalam Ceriana & Narimawati, 2019) merupakan suatu kondisi yang menunjukkan taraf kesuksesan dalam mencapai suatu target melalui kegiatan manajemen, yang dapat dilihat berdasarkan kuantitas kerja, kualitas kerja, serta ketepatan waktu dengan kualitas yang baik.

Faktor psikologis ini sangat berhubungan dengan efektivitas kerja, dimana individu sebelum bekerja telah dengan sadar memilih jabatan kerja yang diinginkan atau mendapat pekerjaan yang disesuaikan dengan kemampuannya. Keberadaan *self efficacy* ini cukup penting dalam kehidupan manusia agar dapat bertahan dan berjuang untuk menggapai masa depan yang baik. Lebih khusus lagi pada pekerja, jika pekerja memiliki *self efficacy* yang rendah maka hal ini juga akan mempengaruhi kinerjanya bahkan juga kinerja orang lain (Lianto, 2019).

### **E. Pengaruh *Work Discipline* Terhadap Efektivitas Kerja**

Disiplin kerja dalam pandangan Guntur (dalam Sirhi, 2018) merupakan sikap seorang individu terhadap berbagai bentuk peraturan tertulis maupun tak tertulis yang berlaku di dalam kerjanya dengan rasa hormat, menghargai, patuh dan taat, serta mampu menjalankan peraturan tersebut juga menerima konsekuensi akibat dari melanggar peraturan tersebut.

Adanya disiplin kerja dalam diri karyawan sangatlah penting untuk keberlangsungan operasional lembaga, lembaga yang tidak memberikan tindakan tegas kepada karyawan yang kurang disiplin dengan pekerjaannya tentu akan membuat efektivitas kerja dalam perusahaan menurun dan terhambat. Efektivitas kerja tim dalam suatu perusahaan akan dikatakan baik ketika kuantitas, kualitas, dan tenggat waktu tugasnya terselesaikan sesuai dengan perencanaan awal (Siagian, 2004). Untuk itu lembaga membutuhkan karyawan yang disiplin dalam kerjanya, bertanggung jawab atas tugas dan patuh terhadap peraturan yang diberikan.

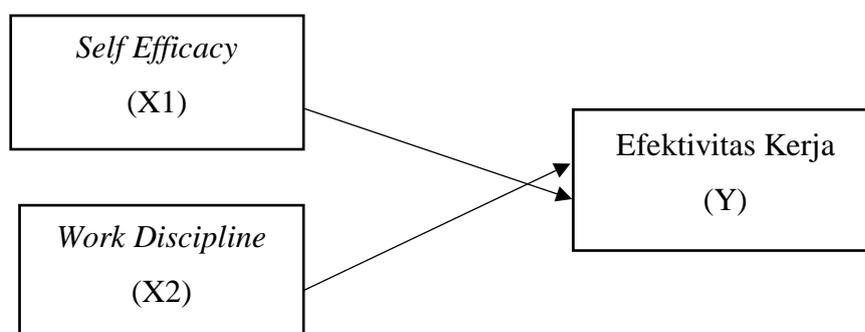
### **F. Pengaruh *Self Efficacy* dan *Work Discipline* Terhadap Efektivitas Kerja**

*Self efficacy* merupakan faktor psikologis yang berada di dalam diri individu, sedangkan *work discipline* merupakan sikap yang terbentuk atas aturan dan norma yang diterima oleh individu. Untuk itu, kedua variabel ini memiliki hubungan untuk menumbuhkan ataupun memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Cassidy (dalam Utami & Helmi, 2017) mengatakan bahwa *self efficacy* merupakan suatu hal penting dan spesifik yang dimiliki individu untuk menghadapi situasi-situasi sulitnya. Sehingga *self efficacy* yang rendah akan membuat karyawan kesulitan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dan pekerjaannya akan terhambat, lebih jauh lagi akan menghambat kinerja orang lain. Samosir & Wasiman (2023) menjelaskan bahwa sikap disiplin dapat memberikan gambaran dari besar kecilnya tanggung jawab individu terhadap tugas yang diberikan kepadanya selama bekerja. Sehingga *work discipline* juga akan menunjukkan bagaimana pengaruhnya terhadap efektivitas kerja karyawan.

### G. Kerangka Berpikir

Penelitian dengan judul “Pengaruh *Self Efficacy* dan *Work Discipline* terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di Global English” ini memiliki dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yakni *self efficacy* dan *work discipline*, sedangkan variabel dependen yakni efektivitas kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut kerangka berpikir pada penelitian ini adalah sebagai berikut :



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

## H. Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka berpikir yang telah dibuat, hipotesis dalam penelitian ini ialah :

H<sup>1</sup> : *Self efficacy* tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan  
Global English

H<sup>2</sup> : *Work discipline* berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan  
Global English

H<sup>3</sup> : *Self efficacy* dan *work discipline* berpengaruh terhadap efektivitas  
kerja karyawan Global english

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Rancangan Penelitian**

Metode penelitian berikut berisikan rancangan dalam pembuatan penelitian. Hal tersebut meliputi jenis dan desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, populasi dan sampel, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta teknik analisis data yang akan dibahas secara lengkap dibawah ini.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory survey*, yang mana penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sebab akibat atau pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y. Penelitian kuantitatif merupakan suatu bentuk pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah yang didapatkan dari suatu populasi dengan sampel yang diminta untuk memberikan jawaban pada beberapa pertanyaan atau pernyataan survei agar dapat diketahui frekuensi serta persentase jawabannya (Sardiyo et al., 2022).

Sedangkan penelitian *explanatory* merupakan penelitian yang tujuannya untuk menguji suatu teori atau hipotesis sehingga hasil penelitiannya dapat menguatkan atau menolak teori atau hipotesis yang sebelumnya telah ada. Desain eksplanatori bertujuan agar suatu generalisasi sampel dapat dijelaskan terhadap populasinya atau memberikan penjelasan atas hubungan, pengaruh atau perbedaan dari suatu variabel terhadap hipotesis dalam penelitian (Sari et al., 2023). Sehingga dapat

dikatakan bahwa penelitian kuantitatif eksplanatori ini adalah penelitian untuk mengetahui sebab akibat dari variabel yang diteliti dengan menggunakan data statistik yang didapatkan melalui survey pada sampel yang didapatkan.

## **B. Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel penelitian merupakan komponen utama dalam suatu penelitian yang mana variabel akan menjadi titik fokus dari penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Mardiana dalam bukunya mengatakan bahwasanya variabel adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan dari penelitian, sering juga dikatakan sebagai faktor yang memiliki peran pada suatu fenomena yang diteliti (Mardiana, 2021). Ia melanjutkan, bahwa pada dasarnya variabel merupakan segala bentuk objek yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga didapatkan darinya suatu informasi dan selanjutnya didapatkan kesimpulan dari variabel penelitiannya.

### **1. Variabel Independen (X)**

Variabel X (independen) merupakan variabel bebas yang gunanya untuk mengetahui pengaruhnya terhadap variabel terikat atau dependen. Pada penelitian ini terdapat dua variabel independen yang digunakan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap variabel dependen. Variabel X1 yaitu *Self Efficacy* dan variabel X2 yakni *Work Discipline*.

### **2. Variabel Dependen (Y)**

Variabel Y (dependen) merupakan variabel terikat yang mana diambil berdasarkan fenomena di lapangan sehingga variabel dependen ini

membutuhkan variabel lain atau independen agar dapat diketahui faktor-faktor yang mempengaruhinya. Penelitian ini menggunakan satu variabel dependen untuk diteliti yakni Efektivitas Kerja.

### **C. Definisi Operasional**

#### *1. Self Efficacy*

*Self efficacy* ialah suatu kepercayaan atau keyakinan dalam diri seorang individu terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk melakukan tindakan sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkannya (Bandura, 1997).

#### *2. Work Discipline*

Disiplin kerja merupakan sikap seorang individu terhadap berbagai bentuk peraturan tertulis maupun tak tertulis yang berlaku di dalam kerjanya dengan rasa hormat, menghargai, patuh dan taat, serta mampu menjalankan peraturan tersebut juga menerima konsekuensi akibat dari melanggar peraturan tersebut (Guntur dalam Sirhi, 2018).

#### *3. Efektivitas Kerja*

Efektivitas Kerja menurut Hasibuan (dalam Ceriana & Narimawati, 2019) merupakan suatu kondisi yang menunjukkan taraf kesuksesan dalam mencapai suatu target melalui kegiatan manajemen, yang dapat dilihat berdasarkan kuantitas kerja, kualitas kerja, serta ketepatan waktu dengan kualitas yang baik.

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### 1. Populasi

Populasi merupakan generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu serta memiliki kualitas sesuai dengan apa yang telah peneliti tetapkan untuk kemudian dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017). Penelitian ini dilakukan di lembaga kursus bahasa Inggris Pare Kediri atau yang lebih dikenal dengan sebutan Kampung Inggris. Populasi yang digunakan merupakan karyawan *office* di Global English dengan jumlah 32 orang, dimana para karyawan tersebut bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan dan merupakan pegawai kontrak.

##### 2. Sampel

Sampel penelitian merupakan sejumlah anggota yang diambil sebagian dalam populasi dengan karakteristik tertentu, atau dapat dikatakan sebagai bagian kecil anggota yang dapat mewakili populasinya dan diambil berdasarkan prosedur yang telah ditentukan oleh peneliti (Sardiyo et al., 2022).

Berdasarkan pada populasi penelitian yang dilakukan di Global English, maka teknik *sampling* yang digunakan adalah *total sampling* atau sampel jenuh, hal ini dilakukan karena keterbatasan responden sehingga sampel yang digunakan merupakan populasi yang ada di Global English. Sampling jenuh ialah salah satu teknik pengambilan sampel penelitian jika seluruh anggota dalam populasi dijadikan sebagai sampel dan pada umumnya dilakukan pada penelitian dengan populasi yang relatif kecil atau kurang dari 30 orang atau digunakan pada penelitian

yang ingin membuat generalisasi dengan meminimalisir kesalahan (Sardiyo et al., 2022).

## E. Instrumen Penelitian

### 1. Instrumen Efektivitas Kerja

Instrumen pada variabel efektivitas kerja ini berdasarkan teori dari Hasibuan (dalam Ceriana & Narimawati, 2019) yang digunakan dalam penelitian Rayhan (2021) dan kemudian diadopsi oleh peneliti untuk digunakan pada penelitian saat ini. Instrumen efektivitas kerja ini memiliki 3 indikator, diantaranya kuantitas kerja, kualitas kerja, dan pemanfaatan waktu. Berdasarkan 3 indikator tersebut, instrumen penelitian ini memiliki 15 item dengan kategori *favorable*.

**Tabel 2. Blue Print Efektivitas Kerja**

| No.           | Indikator         | Item               |       |           |
|---------------|-------------------|--------------------|-------|-----------|
|               |                   | Fav                | Unfav | Jumlah    |
| 1.            | Kuantitas Kerja   | 1, 2, 3, 4, 5      | -     | 5         |
| 2.            | Kualitas Kerja    | 6, 7, 8, 9, 10     | -     | 5         |
| 3.            | Pemanfaatan Waktu | 11, 12, 13, 14, 15 | -     | 5         |
| <b>Jumlah</b> |                   |                    |       | <b>15</b> |

### 2. Instrumen *Self Efficacy*

Instrumen variabel *self efficacy* pada penelitian ini menggunakan instrumen yang telah diadaptasi dari penelitian Fahruroddin oleh Negara (2024), didasarkan pada teori Bandura yang memiliki tiga aspek yang diukur di dalamnya, yakni magnitude (tingkatan), generality (generalisasi), dan

*strength* (kekuatan). Kemudian instrumen tersebut diadopsi oleh peneliti untuk dilakukan pada penelitian saat ini.

**Tabel 3. Blue Print Self Efficacy**

| No.           | Aspek-aspek                         | Indikator   | Item              |                              |           |
|---------------|-------------------------------------|---|-------------------|------------------------------|-----------|
|               |                                     |   | Fav               | Unfav                        | Jumlah    |
| 1.            | <i>Magnitude</i><br>(Tingkatan)     | - Mampu menguasai permasalahan yang sulit<br><br>- Mampu menyelesaikan tugas yang sulit | 1, 2, 3, 5,<br>7  | 4, 6, 8                      | 8         |
| 2.            | <i>Generality</i><br>(Generalisasi) | - Mampu bertindak dalam setiap situasi<br><br>- Melakukan tugas walau dalam tekanan     | 9, 13, 14,<br>15  | 10, 11,<br>12, 16            | 8         |
| 3.            | <i>Strength</i><br>(Kekuatan)       | - Mampu bertahan dalam masalah yang sulit<br><br>- Menyelesaikan masalah yang sulit     | 19, 20, 23,<br>24 | 17, 18,<br>21, 22,<br>25, 26 | 10        |
| <b>Jumlah</b> |                                     |   |                   |                              | <b>26</b> |

### 3. Instrumen *Work Discipline*

Instrumen variabel *work discipline* pada penelitian ini berdasarkan pada teori yang dikembangkan oleh Guntur (dalam Sirhi, 2018) dengan tiga aspek di dalamnya yakni disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggung

jawab, kemudian diadopsi oleh peneliti dalam penelitian Setiawan (2015) yang menggunakan variabel sama.

***Tabel 4. Blue Print Work Discipline***

| No.           | Aspek-<br>aspek         | Indikator  | Item           |                |           |
|---------------|-------------------------|--|----------------|----------------|-----------|
|               |                         |  | Fav            | Unfav          | Jumlah    |
| 1.            | Disiplin waktu          | - Hadir tepat waktu                                | 1, 2, 3,       | 5, 6, 7, 8     | 8         |
|               |                         | - Patuh pada jam kerja                             | 4              |                |           |
| 2.            | Disiplin peraturan      | - Patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan    | 9, 10, 11, 12  | 12, 14, 15, 16 | 8         |
|               |                         | - Menggunakan kelengkapan pakaian standar kerja    |                |                |           |
| 3.            | Disiplin tanggung jawab | - Sanggup dalam menghadapi pekerjaan               | 17, 18, 19, 20 | 21, 22, 23, 24 | 8         |
|               |                         | - Menyelesaikan pekerjaan sebagai seorang karyawan |                |                |           |
| <b>Jumlah</b> |                         |  |                |                | <b>24</b> |

#### **F. Teknik Pengumpulan Data**

Data pada penelitian ini digunakan dengan beberapa cara, yakni wawancara, observasi, dan penyebaran kuesioner kepada sampel penelitian. Wawancara dan observasi dilakukan untuk menemukan fenomena yang ada atau terjadi di Global English, sedangkan kuesioner digunakan setelah peneliti mendapatkan fenomena yang terjadi dan disebarkan kepada karyawan Global English.

Skala yang digunakan dalam kuesioner ini adalah skala likert yang mana setiap pertanyaan atau pernyataan memiliki empat pilihan jawaban yang harus dipilih oleh responden, yakni sangat setuju, setuju, tidak setuju. Pada pilihan jawaban tersebut tidak diberikan pilihan netral karena dikhawatirkan akan terjadi ambigu atau kesimpulan penelitian menjadi kurang tajam dan responden akan condong memilih pilihan tersebut.

### **G. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas merupakan metode pengujian untuk melihat apakah item dari alat ukur dapat dikatakan valid atau sah, sedangkan uji reliabilitas merupakan metode uji alat ukur untuk melihat kestabilannya apabila diterapkan pada saat yang berbeda (Abdullah et al., 2021). Uji validitas dan uji reliabilitas penelitian ini didasarkan pada penelitian sebelumnya yang telah menguji ketiga instrumen penelitian, karena instrumen pada penelitian ini merupakan adopsi dari penelitian sebelumnya.

### 1. Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas efektivitas kerja pada penelitian Rayhan (2021) diketahui bahwa 15 item yang digunakan dapat dikatakan valid dengan nilai signifikansi  $< 0,05$

*Tabel 5. Uji Validitas Efektivitas Kerja*

| <b>No.</b> | <b>Indikator</b>  | <b>Item</b> | <b>Sig.</b> | <b>Ket</b> |
|------------|-------------------|-------------|-------------|------------|
| 1.         | Kuantitas Kerja   | Item 1      | .011        | Valid      |
|            |                   | Item 2      | .023        | Valid      |
|            |                   | Item 3      | .009        | Valid      |
|            |                   | Item 4      | .039        | Valid      |
|            |                   | Item 5      | .021        | Valid      |
|            |                   | Item 6      | .026        | Valid      |
|            |                   | Item 7      | .028        | Valid      |
| 2.         | Kualitas Kerja    | Item 8      | .004        | Valid      |
|            |                   | Item 9      | .016        | Valid      |
|            |                   | Item 10     | .045        | Valid      |
|            |                   | Item 11     | .019        | Valid      |
|            |                   | Item 12     | .042        | Valid      |
| 3.         | Pemanfaatan Waktu | Item 13     | .013        | Valid      |
|            |                   | Item 14     | .003        | Valid      |
|            |                   | Item 15     | .001        | Valid      |

Berdasarkan uji validitas *self efficacy* pada penelitian Negara (2024) diketahui bahwa 26 item yang digunakan dapat dikatakan valid. Diketahui jika  $r = 0,3$  maka item dikatakan valid sedangkan item kurang dari 0,3 dikatakan tidak valid.

**Tabel 6. Uji Validitas Self Efficacy**

| No. | Aspek             | Item    | Rtabel | Rhitung | Ket.  |
|-----|-------------------|---------|--------|---------|-------|
| 1.  | <i>Magnitude</i>  | Item 1  | .338   | .510    | Valid |
|     |                   | Item 2  | .338   | .482    | Valid |
|     |                   | Item 3  | .338   | .702    | Valid |
|     |                   | Item 4  | .338   | .420    | Valid |
|     |                   | Item 5  | .338   | .456    | Valid |
|     |                   | Item 6  | .338   | .325    | Valid |
|     |                   | Item 7  | .338   | .600    | Valid |
|     |                   | Item 8  | .338   | .620    | Valid |
|     |                   | Item 9  | .338   | .599    | Valid |
|     |                   | Item 10 | .338   | .409    | Valid |
| 2.  | <i>Generality</i> | Item 11 | .338   | .571    | Valid |
|     |                   | Item 12 | .338   | .618    | Valid |
|     |                   | Item 13 | .338   | .741    | Valid |
|     |                   | Item 14 | .338   | .750    | Valid |
|     |                   | Item 15 | .338   | .641    | Valid |
|     |                   | Item 16 | .338   | .360    | Valid |
|     |                   | Item 17 | .338   | .727    | Valid |
|     |                   | Item 18 | .338   | .721    | Valid |
|     |                   | Item 19 | .338   | .473    | Valid |
|     |                   | Item 20 | .338   | .748    | Valid |
| 3.  | <i>Strength</i>   | Item 21 | .338   | .395    | Valid |
|     |                   | Item 22 | .338   | .365    | Valid |
|     |                   | Item 23 | .338   | .531    | Valid |
|     |                   | Item 24 | .338   | .659    | Valid |
|     |                   | Item 25 | .338   | .504    | Valid |
|     |                   | Item 26 | .338   | .399    | Valid |

Berdasarkan uji validitas pada penelitian Setiawan (2015) diketahui bahwasanya 24 item yang digunakan diolah dengan validitas CFA dan didapatkan nilai *Chi-Square* = 185,61, *df* = 159, *P-Value* = 0,07310, dan *RMSEA* = 0,034. Berdasarkan hasil perhitungan item dapat dikatakan valid jika nilai sig. *t* > 1,96.

**Tabel 7. Uji Validitas Work Discipline**

| No. | Aspek                   | Item    | Koefisien | t    | Ket   |
|-----|-------------------------|---------|-----------|------|-------|
| 1.  | Disiplin waktu          | Item 1  | .64       | 7.99 | Valid |
|     |                         | Item 2  | .60       | 7.41 | Valid |
|     |                         | Item 3  | .60       | 7.34 | Valid |
|     |                         | Item 4  | .56       | 6.82 | Valid |
|     |                         | Item 5  | .53       | 6.39 | Valid |
|     |                         | Item 6  | .57       | 6.87 | Valid |
|     |                         | Item 7  | .62       | 7.70 | Valid |
|     |                         | Item 8  | .47       | 5.59 | Valid |
|     |                         | Item 9  | .53       | 6.31 | Valid |
|     |                         | Item 10 | .64       | 8.04 | Valid |
| 2.  | Disiplin peraturan      | Item 11 | .54       | 6.57 | Valid |
|     |                         | Item 12 | .63       | 7.89 | Valid |
|     |                         | Item 13 | .48       | 5.69 | Valid |
|     |                         | Item 14 | .71       | 9.06 | Valid |
|     |                         | Item 15 | .64       | 7.90 | Valid |
|     |                         | Item 16 | .49       | 5.87 | Valid |
|     |                         | Item 17 | .56       | 6.75 | Valid |
|     |                         | Item 18 | .56       | 5.87 | Valid |
|     |                         | Item 19 | .55       | 6.75 | Valid |
| 3.  | Disiplin tanggung jawab | Item 20 | .66       | 8.32 | Valid |
|     |                         | Item 21 | .43       | 4.97 | Valid |
|     |                         | Item 22 | .70       | 8.92 | Valid |
|     |                         | Item 23 | .46       | 5.36 | Valid |
|     |                         | Item 24 | .74       | 9.58 | Valid |

Pada uji validitas, item akan dinyatakan valid jika  $R_{hitung} > R_{tabel}$  atau memiliki nilai signifikansi  $< 0,05$ . Sehingga item pada tiap variabel berdasarkan pada ketiga penelitian tersebut dikatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

## 2. Uji Reliabilitas

Berikut adalah hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian.

**Tabel 8. Uji Reliabilitas**

| Variabel               |       | Ket      |
|------------------------|-------|----------|
| Efektivitas Kerja      | 0.985 | Reliabel |
| <i>Self Efficacy</i>   | 0.920 | Reliabel |
| <i>Work Discipline</i> | 0.923 | Reliabel |

Pada uji reliabilitas, item dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* ataupun CR dari setiap variabel adalah  $> 0,70$ . Sehingga item-item pada tiap variabel yang digunakan dapat dikatakan reliabel.

## H. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas pada data penelitian digunakan untuk melihat apakah persebaran data penelitian berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat berdasarkan pengujian data dengan melihat nilai pada *Kolmogorov Smirnov* apabila sampel penelitian berjumlah  $> 50$  orang dan pada *Shapiro Wilk* apabila jumlah sampel penelitian  $< 50$  orang. Data penelitian

akan dikatakan berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi  $> 0,05$  (Haryono et al., 2023).

b. Uji Linearitas

Uji linearitas pada penelitian dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan searah atau tidak searah antar variabel independen dan variabel dependen yang diuji. Data penelitian tersebut akan dikatakan linear apabila nilai signifikansi pada *deviation from linearity* menunjukkan nilai angka  $> 0,05$  (Haryono et al., 2023).

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen dalam penelitian memiliki unsur-unsur yang sama. Cara membaca uji multikolinearitas ini adalah dengan melihat besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*), data dikatakan lolos uji multikolinearitas apabila nilai VIF berada di bawah angka 10 (Sihotang, 2023).

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji asumsi klasik yang digunakan untuk memastikan ada tidaknya bias dalam model analisis regresi. Ada tidaknya indikasi heteroskedastisitas pada data penelitian dapat dilihat melalui pola titik yang ada di *scatterplot* (Sihotang, 2023).

## 2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada dasarnya adalah proses dimana data penelitian ditransformasikan ke dalam bentuk yang lebih mudah untuk dipahami, dimana

akan disajikannya data dalam bentuk numerik serta grafik dari ringkasan, pengaturan, serta susunan data penelitian. Umumnya analisis ini dilakukan untuk mendukung variabel yang sedang diteliti dan menyajikan informasi terkait karakteristik dari variabel yang diteliti, seperti mean, median, deviasi standar, dan lain sebagainya (Wahyuni, 2020).

### 3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan untuk membuat keputusan berdasarkan hipotesis yang telah disusun. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen dan satu variabel dependen, untuk itu uji hipotesis yang dilakukan adalah uji regresi berganda, uji determinasi, uji F dan uji T.

#### a. Uji Regresi Berganda

Uji regresi berganda merupakan metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan kompleks antara dua atau lebih variabel independen dan satu variabel dependen (Hakimah et al., 2024).

#### b. Uji Determinasi

Uji determinasi merupakan salah satu alat ukur dalam regresi linier berganda maupun sederhana, yang mana digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan *variance* variabel dependen (Setiabudhi et al., 2024).

c. Uji T

Uji T dilakukan untuk menguji signifikansi koefisien parsial regresi secara individual dengan uji hipotesis terpisah, yang mana pengujian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

d. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh secara keseluruhan atau bersama-sama dari variabel independen terhadap variabel dependen penelitian (Ghozali, 2018).

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Lokasi**

Penelitian berjudul “Pengaruh *Self Efficacy* dan *Work Discipline* terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di LKP Global English” ini dilakukan di salah satu tempat kursus bahasa Inggris yakni Global English yang terletak di Pare Kediri atau yang biasa dikenal dengan sebutan Kampung Inggris. Global English merupakan salah satu tempat kursus bahasa Inggris yang berkembang pesat dan digemari.

Periode pembelajaran dalam Global English adalah dua minggu lamanya, sehingga dalam satu bulan terdapat dua periode pembelajaran. Dengan jarak waktu dua minggu tersebut siswa dapat mempelajari 1 hingga 5 program dalam sehari, tergantung paket pembelajaran yang diambil mereka. Selain itu, Global English juga membuka dua program beasiswa di setiap tahunnya, dimana siswa yang mengikuti beasiswa ini akan dapat menjadi tutor bahasa untuk mengajar di Global English. sehingga dapat dikatakan bahwa tutor yang mengajar di Global English adalah penerima program beasiswa yang telah dididik dengan baik oleh Global English.

Program beasiswa dari Global English adalah *Teaching Clinic (TC)* dan *Scholarship Camp (SC)*. *Teaching Clinic (TC)* merupakan program beasiswa yang dilakukan selama 10 bulan secara gratis kepada penerima beasiswa, mereka mempelajari ilmu-ilmu dasar dalam bahasa Inggris hingga kelas TOEFL.

Sedangkan *Scholarship Camp (SC)* merupakan program beasiswa belajar IELTS selama 4 bulan secara gratis untuk penerima beasiswanya. Penerima beasiswa ini tidak hanya dididik untuk belajar namun juga untuk mengajar, selain itu selama proses program berlangsung, penerima beasiswa juga akan mendapatkan pembinaan mental dan karakter.

Global English merupakan salah satu tempat kursus bahasa Inggris yang telah berdiri sejak tahun 2008 dan telah memiliki 80.000 lebih alumni yang berasal dari Sabang hingga Merauke. Dalam proses perkembangannya tentu terdapat manajemen operasional yang dijalankan di dalamnya. Untuk itu, Global English memiliki beberapa departemen yang terlibat dalam perkembangan ini, yakni *Marketing*, Edukasi, HRGA, *Sales*, dan *Accounting*.

## **B. Pelaksanaan Penelitian**

Penelitian ini dimulai pada 20 September 2024 untuk menggali fenomena yang perlu diteliti di Global English. Setelah dilakukan wawancara kepada beberapa karyawan dan observasi lapangan, peneliti menemukan fenomena terkait efektivitas kerja yang perlu diteliti lebih dalam, sehingga penelitian ini mengambil variabel efektivitas kerja sebagai variabel terikat atau dependen. Selanjutnya, setelah didapatkan variabel terikat, peneliti mencari variabel bebas atau independen berdasarkan observasi dan wawancara di lapangan, serta dengan menggunakan aplikasi *Publish or Perish* untuk mencari jurnal terkait dan *Vosviewer* untuk mencari tahu apakah variabel-variabel tersebut terhubung dengan variabel efektivitas kerja. Berdasarkan hasil yang didapatkan, peneliti mendapatkan dua variabel independen yakni *self efficacy* dan *work discipline*,

sehingga penelitian ini menggunakan judul “Pengaruh *Self Efficacy* dan *Work Discipline* terhadap Efektivitas Kerja karyawan di LKP Global English”.

Setelah menemukan judul yang sesuai, kemudian dilakukan penyusunan proposal hingga pengambilan data penelitian pada 10 April 2025 dengan karyawan *back office* Global English berjumlah 32 orang sebagai sampel penelitian. Kemudian dilakukan olah data menggunakan *SPSS 25 version* dan penyusunan skripsi.

## C. Hasil Penelitian

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu uji asumsi klasik yang digunakan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian berdistribusi normal. Sebuah data akan dikatakan berdistribusi dengan normal apabila hasil signifikansi pada pengujian berada pada nilai sig.  $> 0,05$ . Pengujian data penelitian ini menggunakan *SPSS 25 version* dalam menguji data, dengan sampel berjumlah  $< 50$  maka data berdistribusi normal dilihat berdasarkan nilai signifikansi pada *Shapiro-Wilk*.

**Tabel 9. Uji Normalitas**

|    | Shapiro-Wilk |    |      |
|----|--------------|----|------|
|    | Statistic    | df | Sig. |
| X1 | .935         | 32 | .055 |
| X2 | .972         | 32 | .569 |
| Y  | .960         | 32 | .274 |

Berdasarkan tabel uji normalitas variabel, nilai signifikansi variabel X1 berada di angka 0,055 sehingga variabel X1 dikatakan berdistribusi normal. Kemudian variabel X2 berada pada nilai 0,569 maka variabel X2 dikatakan berdistribusi normal, dan nilai signifikansi variabel Y dengan nilai 0,274 sehingga variabel Y juga dikatakan berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan pada pengujian alat ukur penelitian untuk mengetahui pola hubungan antar variabel. Pada pengujian linearitas variabel akan dikatakan linier apabila nilai signifikansi pada *deviation from linearity* berjumlah  $> 0,05$ .

***Tabel 10. Uji Linearitas X1***

|        |                             | <b>Sig.</b> |
|--------|-----------------------------|-------------|
| Y * X1 | Deviation from<br>Linearity | ,138        |

Berdasarkan pada tabel data uji linearitas, variabel X1 memiliki nilai signifikansi 0,138 sehingga variabel X1 dapat dikatakan linier dengan variabel Y.

***Tabel 11. Uji Linearitas X2***

|        |                             | <b>Sig.</b> |
|--------|-----------------------------|-------------|
| Y * X2 | Deviation from<br>Linearity | .392        |

Selanjutnya berdasarkan tabel, diketahui bahwa nilai signifikansi yang dimiliki variabel X2 yakni sejumlah 0,392 sehingga variabel X2 juga

dapat dikatakan linier dengan variabel Y penelitian. Dapat disimpulkan bahwa variabel X1 dan X2 linear dengan variabel Y.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan salah satu uji asumsi klasik yang harus dilakukan jika menggunakan penelitian model regresi. Tujuan dilakukannya uji multikolinearitas ini adalah untuk melihat apakah terdapat korelasi antar variabel bebas pada model regresi. Pada pengujian ini variabel akan dikatakan lolos uji atau tidak terindikasi multikolinearitas apabila nilai VIF  $< 10$ .

***Tabel 12. Uji Multikolinearitas***

| Model | Collinearity Statistics |       |
|-------|-------------------------|-------|
|       | Tolerance               | VIF   |
| X1    | .977                    | 1.024 |
| X2    | .977                    | 1.024 |

Berdasarkan pada tabel uji multikolinearitas, nilai VIF yang diperoleh oleh X1 dan X2 sebanyak 1,024 atau  $< 10$  sehingga dapat dikatakan bahwa variabel independen pada penelitian ini lolos atau tidak ada indikasi multikolinearitas.

d. Uji Heteroskedastisitas

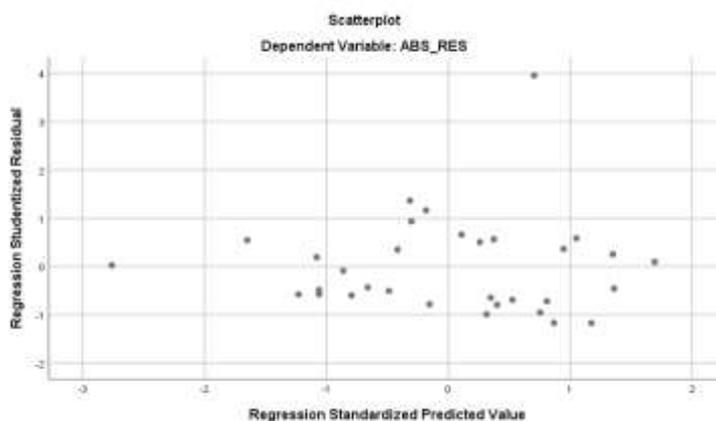
Uji heteroskedastisitas merupakan salah satu uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian regresi. teknik pengujian ini untuk mengetahui ada tidaknya kesamaan varian dari residual antara pengamatan satu dengan pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas ini

dilakukan dengan menggunakan uji glejser atau salah satu cara yang digunakan untuk menguji heteroskedastisitas variabel penelitian dan juga *scatterplot* untuk mengetahui persebarannya. Variabel akan dikatakan lolos atau tidak terjadi gejala heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi variabel  $> 0,05$ .

**Tabel 13. Uji Heteroskedastisitas**

| Variabel           | Sig. |
|--------------------|------|
| (Constant)         | .132 |
| X1-Self Efficacy   | .909 |
| X2-Work Discipline | .203 |

Berdasarkan pengujian heteroskedastisitas dengan uji glejser, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi X1 yakni 0,909 dan dapat dikatakan tidak ada gejala heteroskedastisitas. Selanjutnya pada variabel X2 nilai signifikansinya yakni 0,203 maka variabel X2 juga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.



**Gambar 2. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Persebaran dari variabel yang secara acak seperti pada gambar *scatterplot* uji heteroskedastisitas tersebut menunjukkan bahwasanya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada variabel yang diuji.

## 2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada dasarnya adalah proses dimana data penelitian ditransformasikan ke dalam bentuk yang lebih mudah untuk dipahami, umumnya analisis ini dilakukan untuk mendukung variabel yang sedang diteliti dan menyajikan informasi terkait karakteristik dari variabel yang diteliti, seperti mean, median, deviasi standar, dan lain sebagainya (Wahyuni, 2020)

*Tabel 14. Analisis Deskriptif*

| Variabel          | N  | Minimum | Maximum | Mean  | Std. Deviation |
|-------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
| Self_Efficacy     | 32 | 70      | 103     | 83.91 | 9.430          |
| Work_Discipline   | 32 | 61      | 93      | 73.41 | 7.448          |
| Efektivitas_Kerja | 32 | 37      | 60      | 49.13 | 5.581          |

Data-data dalam penelitian ini dapat diketahui berdasarkan tabel analisis deskriptif. Dengan jumlah responden 32 orang, variabel *self efficacy* (X1) memiliki nilai minimum sebanyak 70 dari total dua puluh enam item yang dijawab dan memiliki nilai maksimum sebanyak 103 dari jumlah total dua puluh enam item, sehingga nilai rata-rata dari rentang tersebut adalah 83,91 dengan standar deviasi (sejauh apakah nilai tersebar didasarkan pada nilai rata-rata) yakni 9,430.

Sedangkan pada variabel *work discipline* (X2) diketahui nilai minimum berdasarkan total jumlah item yang dipilih adalah 61 dengan jumlah item dua puluh empat dan jumlah maksimum 93, dari rentang angka tersebut dapat dilihat bahwa pada variabel ini nilai rata-ratanya adalah 73,41 dengan standar deviasi 7,448.

Kemudian pada variabel efektivitas kerja (Y) yang memiliki item lima belas, diketahui nilai minimum dari total item yang dijawab adalah sejumlah 37 dan nilai maksimum 60 dengan nilai rata-rata 49,13 serta standar deviasi sejumlah 5,581.

Dengan total responden penelitian sejumlah 32 orang, ketiga variabel penelitian ini dilakukan kategorisasi untuk melihat tingkat *self efficacy*, *work discipline*, dan efektivitas kerja yang dimiliki oleh populasi penelitian. Untuk melihat tingkatan tersebut digunakan rumus sebagai berikut.

***Tabel 15. Pedoman kategorisasi***

| <b>KATEGORI</b> | <b>RUMUS</b>               |
|-----------------|----------------------------|
| Rendah          | $X < M - 1SD$              |
| Sedang          | $M - 1SD \leq X < M + 1SD$ |
| Tinggi          | $M + 1SD \leq X$           |

Keterangan :

M = mean

SD = standar deviasi

Sehingga berdasarkan tabel pedoman kategorisasi tersebut dapat diketahui jumlah responden pada tiap variabel sesuai dengan kategorinya, dengan tiga kategori yakni rendah, sedang, dan tinggi.

a. Kategorisasi Self Efficacy

**Tabel 16. Kategorisasi Self Efficacy**

| <i>Self Efficacy</i> | <i>Frequency</i> | <i>Persen</i> |
|----------------------|------------------|---------------|
| Sedang               | 10               | 31.3%         |
| Tinggi               | 22               | 68.8%         |
| Total                | 32               | 100%          |

Responden dalam penelitian ini, dengan jumlah 32 responden berada dalam 2 kategori pada variabel *self efficacy*. Terdapat 10 responden atau 31,3% yang memiliki tingkat *self efficacy* sedang dan 22 responden atau 68,8% yang berada dalam kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa tingkat keyakinan individu terhadap kemampuan diri sendiri cukup baik.

Kemudian variabel *self efficacy* ini dilakukan pengolahan untuk melihat faktor utama pembentuknya dari setiap aspek sebagai berikut.

**Tabel 17. Faktor Utama Pembentuk Variabel Self Efficacy**

| <b>Aspek</b>                        | <b>Skor Total Aspek</b> | <b>Skor Total Variabel</b> | <b>%</b> |
|-------------------------------------|-------------------------|----------------------------|----------|
| <i>Magnitude</i><br>(Tingkatan)     | 833                     |                            | 31.02%   |
| <i>Generality</i><br>(Generalisasi) | 822                     | 2685                       | 30.61%   |
| <i>Strength</i><br>(Kekuatan)       | 1030                    |                            | 38.36%   |

Berdasarkan pada perhitungan besaran kontribusi dari tiap aspek dalam membentuk variabel *self efficacy* menunjukkan bahwa ketiga aspek tersebut memiliki besaran kontribusi yang hampir sama jumlahnya, yakni *magnitude* sebanyak 31,02%, *generality* sebanyak 30,61%, dan *strength* sebanyak 38,36%. Hal ini menunjukkan bahwasanya tiga aspek tersebut sama pentingnya dalam membentuk efektivitas kerja, namun yang paling dominan dari ketiganya adalah *strength* (kekuatan).

Selanjutnya dilakukan pengolahan untuk melihat sumbangan efektif dari aspek-aspek dalam variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan SPSS 25 *version* dan Microsoft Excel, sebagai berikut.

**Tabel 18. Koefisien Output SE Self Efficacy**

| Variabel          | Standardized Coefficients (Beta) | Koefisien Korelasi | R Square (%) |
|-------------------|----------------------------------|--------------------|--------------|
| <i>Magnitude</i>  | -.073                            | -.072              | .5           |
| <i>Generality</i> | -.018                            | -.055              |              |
| <i>Streght</i>    | .018                             | -.052              |              |

Berdasarkan hasil *standardized coefficients* (beta), koefisien korelasi, dan R *square* dengan menggunakan SPSS 25 *version*, selanjutnya dilakukan perhitungan dengan menggunakan microsoft excel untuk mengetahui jumlah sumbangan efektif tiap aspek.

**Tabel 19. Output SE Self Efficacy**

| SE                | %      |
|-------------------|--------|
| <i>Magnitude</i>  | 0.52%  |
| <i>Generality</i> | 0.09%  |
| <i>Streght</i>    | -0.09% |

Berdasarkan pada hasil sumbangan efektif aspek-aspek dari variabel *self efficacy* menunjukkan bahwasanya aspek *magnitude* memberikan sumbangan terbesar kepada efektivitas kerja yakni sebanyak 0,52% sedangkan aspek *generality* menyumbang 0,09% dan aspek *strenght* sejumlah -0,09%.

b. Kategorisasi Work Discipline

**Tabel 20. Kategorisasi Work Discipline**

| <i>Work Discipline</i> | <i>Frequency</i> | <i>Persen</i> |
|------------------------|------------------|---------------|
| Sedang                 | 14               | 43.8%         |
| Tinggi                 | 18               | 56.3%         |
| Total                  | 32               | 100%          |

Pada kategorisasi *work discipline* dapat diketahui bahwa terdapat 14 responden atau 43,8% yang berada dalam kategori sedang dan 18 responden atau 56,3% pada kategori tinggi, hal ini juga menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan individu dalam bekerja cukup baik.

Kemudian variabel *self efficacy* ini dilakukan pengolahan untuk melihat faktor utama pembentuknya dari setiap aspek sebagai berikut.

**Tabel 21. Faktor Utama Pembentuk Variabel Work Discipline**

| <b>Aspek</b>            | <b>Skor Total Aspek</b> | <b>Skor Total Variabel</b> | <b>%</b> |
|-------------------------|-------------------------|----------------------------|----------|
| Disiplin Waktu          | 787                     |                            | 33.50%   |
| Disiplin Peraturan      | 792                     | 2349                       | 33.72%   |
| Disiplin Tanggung Jawab | 770                     |                            | 32.78%   |

Berdasarkan pada perhitungan besaran kontribusi dari tiap aspek dalam membentuk variabel *work discipline* menunjukkan bahwa ketiga aspek tersebut memiliki besaran kontribusi yang hampir sama jumlahnya, yakni disiplin waktu sebanyak 33,50%, disiplin peraturan sebanyak 33,72%, dan disiplin tanggung jawab sebanyak 32,78%. Hal ini menunjukkan bahwasanya tiga aspek tersebut sama pentingnya dalam membentuk efektivitas kerja, namun yang paling dominan dari ketiganya adalah disiplin peraturan.

Selanjutnya dilakukan pengolahan untuk melihat sumbangan efektif dari aspek-aspek dalam variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan SPSS 25 *version* dan Microsoft Excel, sebagai berikut.

**Tabel 22. Koefisien Output SE Work Discipline**

| Variabel           | Standardized Coefficients (Beta) | Koefisien Korelasi | R Square (%) |
|--------------------|----------------------------------|--------------------|--------------|
| Disiplin Waktu     | .490                             | .650               | 52.6         |
| Disiplin Peraturan | .173                             | .569               |              |
| Disiplin           | .236                             | .463               |              |
| Tanggung Jawab     |                                  |                    |              |

Berdasarkan hasil *standardized coefficients* (beta), koefisien korelasi, dan *R square* dengan menggunakan SPSS 25 *version*, selanjutnya dilakukan perhitungan dengan menggunakan microsoft excel untuk mengetahui jumlah sumbangan efektif tiap aspek.

**Tabel 23. Output SE Work Discipline**

| SE                      | %      |
|-------------------------|--------|
| Disiplin Waktu          | 31.85% |
| Disiplin Peraturan      | 9.84%  |
| Disiplin Tanggung Jawab | 10.92% |

Berdasarkan pada hasil sumbangan efektif aspek-aspek dari variabel *work discipline* menunjukkan bahwasanya aspek disiplin waktu memberikan sumbangan terbesar kepada efektivitas kerja yakni sebanyak 31,85% sedangkan aspek disiplin peraturan menyumbang 9,84% dan aspek disiplin tanggung jawab sejumlah 10,92%.

c. Kategorisasi Efektivitas Kerja

**Tabel 24. Kategorisasi Efektivitas Kerja**

| Efektivitas Kerja | Frequency | Persen |
|-------------------|-----------|--------|
| Sedang            | 8         | 25%    |
| Tinggi            | 24        | 75%    |
| Total             | 32        | 100%   |

Sedangkan pada variabel efektivitas kerja, pada tingkat tinggi memiliki jumlah yang cukup banyak yakni 24 responden atau 75% dengan kemampuan efektivitas kerja yang baik, sedangkan 8 responden atau 25% diantaranya berada dalam kategori sedang.

**Tabel 25. Faktor Utama Pembentuk Variabel Efektivitas Kerja**

| Aspek           | Skor Total Aspek | Skor Total Variabel | %      |
|-----------------|------------------|---------------------|--------|
| Kuantitas Kerja | 505              | 1572                | 32.12% |
| Kualitas Kerja  | 537              |                     | 34.16% |
| Ketepatan Waktu | 530              |                     | 33.72% |

Berdasarkan pada perhitungan besaran kontribusi dari tiap aspek dalam membentuk variabel efektivitas kerja menunjukkan bahwa ketiga aspek tersebut memiliki besaran kontribusi yang hampir sama jumlahnya, yakni kuantitas kerja sebanyak 32,12%, kualitas kerja sebanyak 34,16%, dan ketepatan waktu sebanyak 33,72%. Hal ini menunjukkan bahwasanya tiga aspek tersebut sama pentingnya dalam membentuk efektivitas kerja, namun yang paling dominan dari ketiganya adalah kualitas kerja.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda merupakan teknik pengujian untuk mengetahui pengaruh dari minimal dua variabel independen terhadap variabel dependen. Uji regresi linier berganda pada penelitian ini menggunakan *SPSS 25 version* untuk menguji pengaruh antar variabel.

**Tabel 26. Uji Regresi Linier Berganda**

| Model      | Unstandardized    | Sig. |
|------------|-------------------|------|
|            | Coefficients<br>B |      |
| (Constant) | 17.842            | .055 |
| X1         | -.103             | .191 |
| X2         | .544              | .000 |

Berdasarkan pada tabel uji regresi linier berganda, persamaan regresi yang diperoleh dapat dilihat pada nilai *unstandardized b* adalah :

$$\underline{17,842 - 0,103X1 + 0,544X2}$$

Nilai *constant* pada hasil pengujian diperoleh sebesar 17,842 sehingga dapat diartikan jika variabel independen bernilai 0 (konstan) maka variabel dependen bernilai 17,842. Kemudian nilai koefisien regresi variabel X1 bernilai negatif (-) yakni sebesar -0,103 sehingga dapat diartikan bahwa apabila variabel X1 (*self efficacy*) meningkat maka variabel Y (efektivitas kerja) akan menurun, dan begitu pula jika terjadi hal yang sebaliknya. Sedangkan nilai koefisien regresi pada variabel X2 (*work discipline*) bernilai positif (+) yakni sebesar 0,544 sehingga dapat diartikan bahwa apabila variabel X2 meningkat maka variabel Y juga akan meningkat, begitu pula jika terjadi hal sebaliknya.

b. Uji Determinasi

Uji determinasi adalah teknik uji alat ukur untuk melihat banyaknya sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Hasil dari pengujian ini dapat diketahui berdasarkan nilai adjusted R square dalam tabel uji determinasi.

***Tabel 27. Uji Determinasi***

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
|       | .720 <sup>a</sup> | .519     | .486              | 4.002                      |

Berdasarkan tabel uji determinasi tersebut dapat diketahui bahwasanya sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah 0,486 atau 48,6% sedangkan 51,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

c. Uji F (Simultan)

Uji F merupakan teknik pengujian yang dilakukan pada penelitian regresi untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau bersama-sama. Pada uji F ini variabel independen akan dikatakan berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen apabila memiliki nilai signifikansi  $< 0,05$ .

*Tabel 28. Uji F*

| <b>Model</b> | <b>F</b> | <b>Sig.</b>       |
|--------------|----------|-------------------|
| X1,X2        | 15.646   | .000 <sup>b</sup> |

Berdasarkan pada tabel uji F tersebut, diketahui bahwasanya nilai signifikansi yang dihasilkan adalah 0,000 dimana nilai ini berada di bawah 0,05 yang mengartikan bahwa variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara simultan atau bersama-sama.

d. Uji T

Uji T merupakan teknik pengujian untuk menguji hipotesis yang digunakan dalam penelitian. Variabel independen akan dikatakan berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial apabila memiliki nilai signifikansi  $< 0,05$ .

*Tabel 29. Uji T*

| <b>Model</b> | <b>Unstandardized Coefficients</b> |  | <b>Sig.</b> |
|--------------|------------------------------------|--|-------------|
|              | <b>B</b>                           |  |             |
| (Constant)   | 17,842                             |  | .055        |
| X1           | -.103                              |  | .191        |
| X2           | .544                               |  | .000        |

Hasil pengujian pada uji T penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi X1 yakni senilai 0,191 yang dapat diartikan bahwa variabel X1 tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y. Sedangkan pada variabel X2 diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebanyak 0,000 sehingga dapat diartikan bahwa variabel X2 memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y.

#### **D. Pembahasan**

##### **1. Tingkat *Self Efficacy* Karyawan Global English**

Keyakinan di dalam diri individu memiliki perputaran sebab akibat yang positif dengan keterlibatan pekerja dalam pekerjaannya, maka dari itu *self efficacy* ini perlu berada di dalam diri setiap orang (Lianto, 2019). Semakin tinggi tingkat *self efficacy* maka semakin tinggi pula keyakinan dalam diri individu dalam mencapai keberhasilan. Sedangkan individu dengan *self efficacy* rendah akan mudah untuk menyerah (Stajkovic & Luthans, 1998).

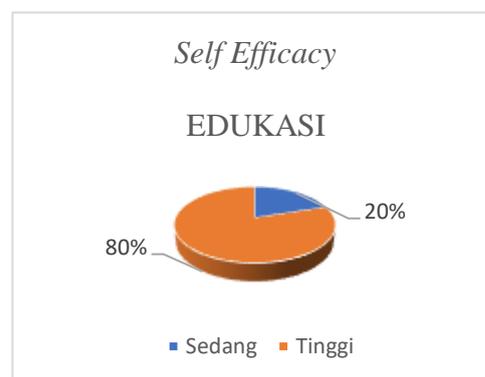
Karyawan yang memiliki *self efficacy* tinggi dapat terlihat dalam setiap tugas yang dikerjakannya, tentu saja hal ini juga akan membuat kinerjanya semakin meningkat, yang selanjutnya juga akan kembali meningkatkan *self efficacy* akibat dari kinerja yang semakin baik. Meskipun begitu, kinerja karyawan tentunya juga akan dapat dipengaruhi oleh karyawan lain. Perbedaan tingkat *self efficacy* dari tiap individu dalam kelompok atau tim tentu akan mempengaruhi kinerja bersama (Lianto, 2019). Tingkatan *self efficacy* dalam penelitian ini dapat diketahui berdasarkan departemen yang ada

di Global English, dimana diketahui bahwa terdapat lima departemen yang terlibat dalam operasional lembaga ini.



**Gambar 3. Tingkat Self Efficacy Dep. Accounting**

Berdasarkan gambar diagram *self efficacy* departemen *accounting* yang memiliki 2 karyawan, diketahui bahwasanya karyawan berada dalam kategori sedang dan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kepercayaan mereka atas kemampuan dirinya cukup baik. Sehingga dengan adanya *self efficacy* dalam diri mereka dapat membantu mereka dalam melakukan pekerjaan dengan baik.



**Gambar 4. Tingkat Self Efficacy Dep. Edukasi**

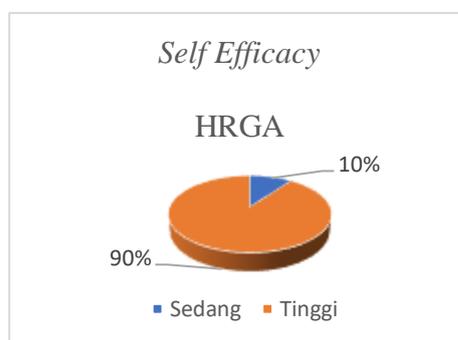
Tingkat *self efficacy* pada departemen edukasi didominasi pada tingkat tinggi yakni sebanyak 80% dan pada tingkat sedang yakni 20%. Pada

departemen edukasi ini terdapat 5 orang karyawan sehingga dapat dikatakan bahwa *self efficacy* karyawan departemen edukasi cukup baik.



**Gambar 5. Tingkat Self Efficacy Dep. Marketing**

Tingkat *self efficacy* pada departemen *marketing* berada pada kategori sedang dan tinggi yang mana tingkat tinggi lebih mendominasi. Departemen *marketing* memiliki jumlah karyawan sebanyak 11 orang, dengan tingkat *self efficacy* sedang sejumlah 45,5% dan sejumlah 54,5% pada tingkat tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa tingkat *self efficacy* karyawan dalam departemen *marketing* cukup baik.



**Gambar 6. Tingkat Self Efficacy Dep. HRGA**

Pada departemen HRGA tingkat *self efficacy* didominasi dengan tingkat tinggi yang mana dari 10 orang karyawan, departemen HRGA memiliki 90% karyawan yang tingkat *self efficacy*-nya tinggi dan 10% berada pada tingkat

sedang. Hal ini menunjukkan tingkat *self efficacy* yang dimiliki karyawan dalam departemen HRGA cukup baik.



**Gambar 7. Tingkat Self Efficacy Dep. Sales**

Pada departemen sales, tingkat *self efficacy* memiliki jumlah yang sama antara tingkat sedang dan juga tinggi. Departemen sales ini memiliki 4 orang karyawan yang bekerja, dengan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat *self efficacy* yang dimiliki karyawan departemen sales cukup baik.

Bandura (1997) mengatakan bahwa *Self efficacy* ialah suatu kepercayaan atau keyakinan dalam diri seorang individu terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk melakukan tindakan sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Syifa & Maharani (2022) menyebutkan bahwa *self efficacy* dapat menunjukkan seorang individu dapat berpikir dengan matang, memunculkan motivasi dalam dirinya, serta bagaimana individu berperilaku dengan baik. Tingkat *self efficacy* di Global English dapat disimpulkan berada dalam kondisi yang baik bahkan sangat baik.

Berdasarkan pada hasil olah data penelitian, aspek *strength* merupakan aspek dominan dalam variabel *self efficacy* yakni sebesar 38,36% lebih besar

dari aspek lainnya. Komponen dalam *self efficacy* ini secara keseluruhan dapat membantu karyawan namun dengan *strength* atau kekuatan untuk bertahan dan memotivasi diri ini akan membantu para karyawan untuk dapat melewati tugas-tugas yang sulit atau menghadapi hal-hal tidak terduga dalam pekerjaannya dan mampu untuk berusaha mencapai target pekerjaan.

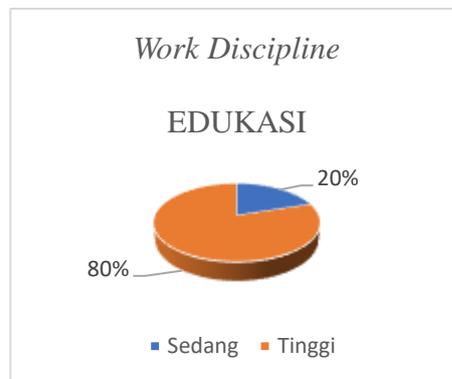
## 2. Tingkat *Work Discipline* Karyawan Global English

Salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh setiap perusahaan adalah disiplin kerja, karyawan cenderung akan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya apabila memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, mereka akan melakukan kewajiban-kewajibannya dalam pekerjaan tersebut tanpa perlu pengawasan dari atasan. Sehingga dapat dikatakan bahwa jika karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi maka mereka akan lebih mudah untuk mencapai target atau suatu pencapaian positif dalam kerjanya (Antika et al., 2021). Dengan demikian tingkat disiplin kerja atau *work discipline* karyawan dalam Global English perlu diamati. Tingkat disiplin kerja karyawan Global English dapat diketahui pada diagram berikut yang telah dikelompokkan berdasarkan departemen.



**Gambar 8. Tingkat *Work Discipline* Dep. Accounting**

Berdasarkan pada diagram *work discipline* departemen *accounting* yang memiliki 2 karyawan, terlihat bahwa tingkat disiplin kerja karyawan berada pada tingkat sedang dan rendah. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan departemen *accounting* dalam tingkat yang baik.



**Gambar 9. Tingkat Work Discipline Dep. Edukasi**

Pada departemen edukasi, tingkat *work discipline* cukup tinggi didominasi oleh kategori tinggi, yang mana hal ini menunjukkan tingkat kedisiplinan karyawan edukasi cukup baik. Dengan karyawan sejumlah 5 orang, departemen edukasi memiliki 80% orang yang berada pada tingkat tinggi dan 20% pada tingkat sedang.



**Gambar 10. Tingkat Work Discipline Dep. Marketing**

Tingkat kedisiplinan pada departemen *marketing* dapat dilihat berdasarkan diagram bahwa terdapat 63,6% karyawan yang tingkat disiplinnya tinggi dan terdapat 36,4% karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja sedang. Departemen *marketing* memiliki 11 orang karyawan yang bekerja, sehingga dapat diartikan bahwa tingkat disiplin kerja departemen ini dapat dikatakan cukup baik.



**Gambar 11. Tingkat Work Discipline Dep. HRGA**

Berdasarkan pada diagram *work discipline* departemen HRGA dengan jumlah karyawan 10 orang berada pada tingkat *work discipline* sedang dan tinggi, namun karyawan yang berada dalam tingkat sedang lebih mendominasi tingkat *work discipline* ini yakni sebanyak 60% dan sebanyak 40% dalam tingkat tinggi. Meskipun begitu, karyawan departemen HRGA juga masih cukup baik dalam disiplin kerjanya.



**Gambar 12. Tingkat Work Discipline Dep. Sales**

Sedangkan dalam departemen *sales*, tingkat *work discipline* yang dimiliki oleh 4 karyawan yang bekerja ialah dalam jumlah yang sama yakni 50% dalam kategori sedang dan tinggi. Hal ini juga menunjukkan bahwa tingkat *work discipline* karyawan departemen *sales* dapat dikatakan baik.

Dapat diketahui berdasarkan tingkat *work discipline* yang dimiliki oleh karyawan dari setiap departemennya bahwa karyawan Global English memiliki tingkat *work discipline* yang dapat dikatakan sangat baik. Samosir & Wasiman (2023) mengatakan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi dapat menunjukkan tanggung jawab karyawan atas pekerjaannya juga baik, disiplin dalam tingkat yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri maupun kinerja timnya. Disiplin kerja yang baik menunjukkan seberapa besar tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Sutrisno (2023) mengatakan bahwa hal terpenting yang harus dijaga oleh seorang karyawan adalah disiplin, untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa dia mampu menjalankan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Berdasarkan pada hasil olah data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa aspek disiplin peraturan merupakan aspek dominan dalam variabel *work discipline* yakni sebanyak 33,72% lebih besar dari aspek lainnya. Aspek-aspek dalam *work discipline* ini secara keseluruhan menjadi satu kesatuan yang membentuk suatu disiplin. Namun peraturan merupakan aspek yang mengikat

dan perlu diperhatikan karyawan sehingga dapat bertindak sesuai dengan keinginan lembaga. Maka dari itu disiplin peraturan lebih dominan keberadaannya dibanding aspek lainnya.

### 3. Tingkat Efektivitas Kerja Karyawan Global English

Efektivitas kerja adalah kondisi serta kemampuan dimana pekerjaan anggota dalam organisasi dikatakan berhasil dalam mencapai target dan memberikan *output* yang baik, yang mana pencapaian tersebut memberikan manfaat kepada organisasi sesuai dengan harapan (Rahadian & Kencana, 2016). Keefektifan kerja ini dapat dianalisis berdasarkan tingkat efektivitas kerja tiap karyawan dalam perusahaan.



**Gambar 13. Tingkat Efektivitas Kerja Dep. Accounting**

Tingkat efektivitas kerja dalam departemen *accounting* dengan jumlah karyawan adalah 2 orang yang bekerja, menunjukkan secara keseluruhan berada dalam tingkat tinggi. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa tingkat efektivitas kerja karyawan dalam departemen *accounting* sangat baik.



**Gambar 14. Tingkat Efektivitas Kerja Dep. Edukasi**

Pada departemen edukasi, tingkat efektivitas kerja didominasi dengan tingkat tinggi. Departemen ini memiliki 5 orang karyawan yang bekerja dengan 80% memiliki tingkat efektivitas kerja tinggi dan 20% karyawan yang berada dalam tingkat sedang. Sehingga efektivitas kerja pada departemen edukasi ini dapat dikatakan cukup baik.



**Gambar 15. Tingkat Efektivitas Kerja Dep. Marketing**

Departemen *marketing* memiliki 11 orang karyawan yang bekerja. Dalam hasil tingkat efektivitas kerja, diketahui bahwa karyawan memiliki efektivitas kerja yang tinggi dengan jumlah 81,8% sedangkan sisanya yakni berada pada tingkat sedang dengan nilai 18,2%. Sehingga dapat dikatakan efektivitas kerja karyawan di departemen *marketing* berada dalam tingkat yang cukup baik.



**Gambar 16. Tingkat Efektivitas Kerja Dep. HRGA**

Tingkat efektivitas yang dimiliki karyawan di departemen HRGA lebih banyak pada tingkat tinggi yakni 60% dengan total karyawan departemen HRGA adalah 10 orang. Sedangkan 40% lainnya berada pada tingkat sedang. Tingkatan ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja karyawan departemen HRGA cukup baik. Tingkat efektivitas yang baik ini dapat membantu karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan kepada mereka dengan baik.



**Gambar 17. Tingkat Efektivitas Kerja Dep. Sales**

Pada departemen sales dengan jumlah karyawan 4 orang, tingkat efektivitas yang dimiliki adalah tingkat sedang dan tinggi, dimana didominasi dengan tingkat tinggi sebanyak 75% dan sisanya yakni 25% berada pada

tingkat sedang. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja karyawan departemen sales cukup baik.

Keadaan ini terlihat cukup kontras dengan data penilaian kinerja yang didapatkan dari Global English, dimana dalam penilaian kinerja yang dinilai oleh masing-masing atasannya jika dikelompokkan memiliki nilai yang variatif tiap departemennya, yakni “baik”, “perlu perbaikan”, dan “kurang”. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian dari orang lain dan diri sendiri memiliki perbedaan pandangan. Sagala (dalam Wijaya, 2020) juga mengatakan bahwa kualitas kerja seorang anggota memiliki andil dalam kualitas kerja organisasi dalam perusahaan, sehingga seorang pemimpin sangat perlu untuk memiliki kemampuan untuk menentukan dan memastikan kinerja anggotanya. Pradana et al (2024) menambahkan bahwa efektivitas kerja dikatakan sebagai suatu bentuk usaha bersama dalam mencapai target. Sehingga suatu efektivitas kerja tidak hanya dilihat berdasarkan diri sendiri namun juga secara bersama, karena pada dasarnya target lembaga merupakan tanggung jawab dari semua karyawan yang bekerja dan hasil dari kinerja bersama.

Berdasarkan pada hasil olah data menunjukkan bahwa aspek kualitas kerja lebih dominan dalam variabel efektivitas kerja sebanyak 34,16% dibandingkan dengan aspek-aspek lainnya. Keseluruhan aspek dalam variabel ini merupakan kombinasi yang tetap harus ada dalam membentuk efektivitas kerja, namun kualitas kerja yang baik merupakan aspek yang diperhatikan ketika kuantitas dan pengerjaan kerja telah sesuai. Kualitas kerja pada

akhirnya yang akan menentukan keberhasilan dari pengerjaan tugas-tugas karyawan.

#### **4. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Efektivitas Kerja**

*Self efficacy* ialah suatu kepercayaan atau keyakinan dalam diri seorang individu terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk melakukan tindakan sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkannya (Bandura, 1997). Sedangkan efektivitas kerja merupakan keadaan dimana seseorang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan memberikan hasil sesuai yang direncanakan dengan baik (Steers dalam Nelson & Kustiono, 2019). Hasil yang terselesaikan dengan baik ini tentunya diiringi dengan psikologis yang baik seperti *self efficacy*, ketika seseorang yakin akan kemampuannya maka ia akan mampu menghadapi hambatan dalam tugasnya dan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Namun berdasarkan hasil olah data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh *self efficacy* terhadap efektivitas kerja dengan hasil nilai signifikansi *self efficacy* yang didapatkan yakni 0,191 sehingga  $H^1$  *self efficacy* diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ali & Wardoyo (2021) yang mengatakan bahwa *self efficacy* tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, namun dapat berpengaruh apabila dilakukan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Sejalan dengan penelitian tersebut, penelitian Kiftiyah & Banin (2018) juga menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja

karyawan, namun memberikan pengaruh apabila dilakukan dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Selain itu, penelitian Fauziyyah (2020) mengatakan bahwa *self efficacy* tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen, serta penelitian Hikmah (2020) juga menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang mendukung penelitian ini memiliki hubungan dengan efektivitas kerja seperti yang dikatakan Tinofirei (dalam Kiftiyah & Banin, 2018) bahwa kinerja merupakan suatu bentuk efektivitas, efisiensi, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang telah disepakati oleh karyawan berdasarkan apa yang telah diatur oleh pimpinan.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa meskipun *self efficacy* merupakan faktor psikologis yang umum dimiliki seorang individu namun hal ini bisa tidak memberikan pengaruh apabila terdapat variabel lain yang lebih mendominasi dalam memberikan pengaruh seperti kepuasan kerja.

##### **5. Pengaruh *Work Discipline* terhadap Efektivitas Kerja**

Disiplin kerja merupakan sikap seorang individu terhadap berbagai bentuk peraturan tertulis maupun tak tertulis yang berlaku di dalam kerjanya dengan rasa hormat, menghargai, patuh dan taat, serta mampu menjalankan peraturan tersebut juga menerima konsekuensi akibat dari melanggar peraturan tersebut (Guntur, 1996). Besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang

dimiliki dapat tercerminkan dalam disiplin kerjanya (Khumaeroh & Maulia, 2023)

Hasil olah data penelitian menunjukkan bahwa terdapat variabel *work discipline* memberikan pengaruh pada variabel efektivitas kerja dengan hasil nilai signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan hasil olah data ini maka dikatakan bahwa  $H^2$  dinyatakan diterima. Hal ini didukung oleh penelitian Rahadian & Kencana (2016) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, dimana disiplin kerja memberikan 52,4% pengaruh terhadap efektivitas kerja, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Penelitian Wasis (2021) juga menyatakan bahwasanya disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawannya, apabila disiplin kerja karyawan meningkat maka efektivitas kerja karyawan juga akan meningkat. Selain itu penelitian Pradana et al (2024) juga menyatakan dalam penelitiannya bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Syamsuri (2016) mengatakan bahwa apabila disiplin kerja karyawan baik maka akan mempermudah dalam mencapai tujuan perusahaan, namun apabila disiplin kerja kurang baik maka akan memperlambat pencapaiannya.

Hal ini membuktikan bahwa kedisiplinan kerja karyawan dalam seluruh rangkaian pekerjaan dari awal masuk kerja hingga pulang dari kerjanya akan memberikan pengaruh terhadap efektivitas kerja mereka dan timnya. Sebuah

pekerjaan yang apabila dikerjakan dengan kesadaran diri akan tanggung jawabnya maka akan lebih mudah untuk mencapai efektivitas kerja.

## **6. Pengaruh *Self Efficacy* dan *Work Discipline* terhadap Efektivitas Kerja**

*Self efficacy* yang dijelaskan oleh Bandura (1997) ialah suatu kepercayaan atau keyakinan dalam diri seorang individu terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk melakukan tindakan sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Sedangkan disiplin kerja dijelaskan oleh Sinungan (dalam Handayani et al., 2024) adalah suatu sikap mental dari individu yang terlihat dari tindakan dan juga perbuatannya di dalam perusahaan berupa sikap taat dan patuh terhadap peraturan yang ada di dalam perusahaan sehingga dapat mencapai target perusahaan yang telah direncanakan.

Hasil olah data variabel *self efficacy* dan *work discipline* secara simultan terhadap variabel efektivitas kerja menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dengan nilai signifikansi 0,000 atau dapat dikatakan memberikan pengaruh. Variabel *self efficacy* dan *work discipline* ini memberikan sumbangan pengaruhnya sebanyak 48,6% terhadap variabel efektivitas kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil tersebut maka H<sup>3</sup> dalam penelitian ini diterima. Hasil ini didukung oleh penelitian Tamawiyw et al (2023) dan Putra & Darmawan (2024) yang menyatakan bahwa *self efficacy* memberikan pengaruh terhadap efektivitas kerja. Hal ini juga dikatakan oleh

Bandura (1997) bahwa *Self efficacy* yang ada dalam diri individu dapat membantu dalam mencapai tujuan.

Selain itu penelitian Rahadian & Kencana (2016) dan Pradana et al (2024) menunjukkan bahwa *work discipline* memberikan pengaruh terhadap efektivitas kerja. Syamsuri (2016) mengatakan bahwa apabila disiplin kerja karyawan baik maka akan mempermudah dalam mencapai tujuan perusahaan, namun apabila disiplin kerja kurang baik maka akan memperlambat pencapaiannya.

Efektivitas kerja merupakan suatu bentuk nyata bahwa target lembaga dapat dicapai dengan baik, seperti yang dikatakan oleh Bandura (1997) tersebut bahwa *self efficacy* dapat membuat individu mencapai tujuan yang diinginkan, sehingga dapat diartikan bahwa *self efficacy* dapat mempengaruhi efektivitas kerja. Selain itu, kedisiplinan kerja juga merupakan kontribusi perusahaan melalui karyawan untuk dapat mencapai tujuan, hal ini juga dapat dikatakan suatu bentuk efektivitas kerja.

Meskipun dalam penelitian ini *self efficacy* sendiri tidak menunjukkan pengaruhnya terhadap efektivitas kerja, dimana beberapa ahli menjelaskan bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan dalam diri individu untuk mencapai tujuan, sebaliknya *work discipline* mempengaruhi efektivitas kerja. Hal ini dapat dijelaskan dengan teori psikoanalisis Sigmund Freud tentang struktur kepribadian *id*, *ego*, dan *superego*. *Id* berfungsi untuk mempertahankan dorongan naluriah, *ego* untuk mengarahkan individu terhadap realitas, dan

*superego* berfungsi sebagai pengendali *id*, *superego* mengarahkan *id* dan *ego* pada tindakan yang lebih bermoral (Muzakar et al., 2023).

*Self efficacy* dan *work discipline* ini dapat dijelaskan dalam kondisi karyawan. Ketika seorang karyawan memiliki *self efficacy* rendah, mereka cenderung mengalami penurunan motivasi dan semangat kerja sehingga mendorong karyawan untuk menunda pekerjaan (fungsi *id*). Namun karyawan merupakan individu yang terikat dengan perusahaan atau tempat kerja melalui kontrak dan peraturan yang mengharuskan untuk taat dan bertanggung jawab (fungsi *superego*). Sehingga ketika *self efficacy* karyawan menurun, mereka tetap terdorong menyelesaikan pekerjaan karena tuntutan disiplin kerja (fungsi *ego*).

Mustafa (2011) juga menjelaskan mengenai perilaku sosial manusia dalam perspektif perilaku, dimana manusia tidak dapat dipahami hanya dari proses mental saja, karena seringkali proses mental tidak reliabel dalam memprediksi perilaku. Hal ini juga menunjukkan bahwa bagaimanapun keadaan *self efficacy*, *work discipline* akan tetap berperan dominan dalam menentukan efektivitas kerja.

Sebaliknya ketika *self efficacy* baik namun *work discipline* rendah, karyawan akan mengalami penurunan efektivitas kerja karena kelalaian dalam menyelesaikan tugas, sehingga karyawan akan menerima konsekuensi nyata di tempat kerja, seperti penurunan jabatan, pengurangan gaji, dan sebagainya. *Work discipline* dijelaskan Sinungan (dalam Handayani et al., 2024) sebagai

suatu sikap mental dari individu yang terlihat dari tindakan dan juga perbuatannya di dalam perusahaan dengan patuh dan taat.

Hal ini menunjukkan bahwa ketika keyakinan individu baik namun tidak diiringi dengan tindakan maka akan menurunkan efektivitas kerja. Meskipun begitu self efficacy dan work discipline merupakan kombinasi yang baik dan perlu ada dalam diri individu khususnya karyawan agar mampu menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik dan menciptakan keadaan psikologis yang baik.

## BAB V

### KESIMPULAN

#### A. Kesimpulan

Kesimpulan berdasarkan pembahasan hasil penelitian ini dijabarkan dalam tiga poin, yakni pengaruh *self efficacy* terhadap efektivitas kerja, pengaruh *work discipline* terhadap efektivitas kerja, serta pengaruh *self efficacy* dan *work discipline* terhadap efektivitas kerja.

1. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel efektivitas kerja, dimana nilai signifikansi yang dihasilkan yakni sebanyak 0,191.
2. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwasanya variabel *work discipline* secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel efektivitas kerja, dimana nilai signifikansi yang dihasilkan yakni sebanyak 0,000.
3. Berdasarkan pada hasil penelitian, menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* dan *work discipline* secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel efektivitas kerja, dimana nilai signifikansi yang dihasilkan yakni sebanyak 0,000 dan sumbangan pengaruhnya pada variabel efektivitas kerja yakni sebanyak 48,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## B. Saran

### 1. Saran bagi Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, *work discipline* memiliki pengaruh lebih banyak kepada efektivitas kerja karyawan, dimana aspek disiplin waktu dalam penelitian ini lebih dominan pengaruhnya. Oleh karena itu, peneliti menyarankan bagi karyawan khususnya pada *supervisor* dari tiap tim untuk mengaplikasikan modifikasi perilaku dengan jenis *response cost* kepada karyawan. Dalam pelaksanaannya, karyawan harus membayar denda ketika melanggar, baik dalam ketepatan jam kerja maupun ketepatan dalam pengumpulan tugasnya.

### 2. Saran bagi Global English

Berdasarkan hasil penelitian, meskipun tingkat ketiga variabel yang diteliti cukup baik, namun masih terdapat kemungkinan lain yang dapat membuat efektivitas kerja karyawan menurun, sehingga Global English bisa membuat *form* pengaduan atau memberikan ruang khusus kepada karyawannya sebagai upaya untuk evaluasi bersama dan meningkatkan kualitas SDM yang bekerja di Global English.

### 3. Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dilakukan di LKP Global English yang merupakan salah satu tempat kursus di Kampung Inggris dengan populasi 32 orang. Berdasarkan hasil penelitian, *self efficacy* tidak memberikan pengaruh terhadap efektivitas kerja, sebaliknya *work discipline* memberikan pengaruh terhadap efektivitas

kerja. Berdasarkan besaran pengaruhnya aspek *magnitude* dalam variabel *self efficacy* memberikan pengaruh yang lebih dominan terhadap efektivitas kerja, hal ini menunjukkan bahwa tingkat kesulitan atau beban kerja mempunyai andil atau pengaruh terhadap efektivitas kerja. Sehingga saran peneliti untuk penelitian selanjutnya adalah untuk meneliti variabel lain seperti variabel beban kerja. Selain itu, peneliti selanjutnya juga disarankan untuk dapat memperluas populasi penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, N., Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367–379. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p367-379>
- Alwisol. (2018). *Psikologi Kepribadian*. UMM Press.
- Antika, N. D., Nataraningtyas, M. F., Lonikat, E. V. T., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99–108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy : the exercise of control*. W.H. Freeman.
- Ceriana, & Narimawati, U. (2019). Pembagian Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Gadingmas Wirajaya Bandung. *UNIKOM*.
- Fairuz, M. F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia. *Jurnal Ekonomi Akuntansi Manajemen Agribisnis*, 1(2), 71–80.

- Fauziyyah, K. (2020). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Semestaustra Distrindo Depo Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 2(1). <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guntur, I. S. (1996). *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Airlangga.
- Hakimah, Y., Ratar, M., Ardan, M., & Setiawan, A. (2024). *Analisis Data Statistik Panduan Komprehensif untuk Interpretasi Data*. PT Media Penerbit Indonesia.
- Hamka. (1989). *Tafsir Al-Azhar*. Pustaka Nasional PTE LTD Singapura. <https://archive.org/details/tafsiralazhar>
- Handayani, L., Hamid, A., & Oktala, R. (2024). Pengaruh Interaksi Sosial, Kecerdasan Emosional, Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Lahat. *Jurnal Bisnis Manajemen*, 2(3).
- Haryono, E., Slamet, M., & Septian, D. (2023). *Statistika SPSS 28*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hikmah, A. N. (2020). Pengaruh Reward dan Efikasi Diri terhadap Kinerja dimediasi Variabel Motivasi (Studi Empiris karyawan Bank BTPN

- Probolinggo). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 188–205.
- Kementerian Agama RI. (2010). *Al-Qur'an Tajwid dan Terjemah*. Sygma Exagrafika.
- Khumaeroh, A. B., & Maulia, I. R. (2023). Analisis Efektivitas Kerja Karyawan PT PLN (Persero) dipengaruhi oleh Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja. *Co-Creation : Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Bisnis*, 2(3), 144–150. <https://doi.org/10.55904/cocreation.v2i3.949>
- Kiftiyah, I., & Banin, Q. Al. (2018). Pengaruh Self Efficacy Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(4), 327–343.
- Lianto. (2019). Self-Efficacy: a Brief Literature Review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15, 55–61. <https://doi.org/10.29406/jmm.v15i2.1409>
- Mardiana, U. (2021). *Metodologi Penelitian (Seni Meneliti dan Menulis Karya Ilmiah Bagi Mahasiswa)*. Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia (PRCI).
- Mustafa, H. (2011). Perilaku Manusia Dalam Perspektif Psikologi Sosial. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 143–156.
- Muzakar, A., Azizurrahman, A., & Khotmi, N. (2023). *Psikologi Sosial*. Universitas Hamzanwadi Press.
- Negara, A. N. C. (2024). *Pengaruh Self-Efficacy terhadap Workplace Well-being dimoderasi Workload*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Nelson, N., & Kustiono, A. B. (2019). Pengaruh Efektivitas Kerja terhadap Disiplin

- Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 3(02), 1–8.  
<https://doi.org/10.24967/jmms.v3i02.568>
- Pradana, B. A., Firmansyah, A. M. R., & Kalbuana, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Personel Unit PKP-PK. *Jurnal Riset Ilmu Kesehatan Umum (JRIKUF)*, 2(3), 47–61.  
<https://doi.org/10.57213/jrikuf.v2i3.276>
- Purnomo, H. (2025). *Persaingan Usaha di Indonesia Masih Ketat, Begini Datanya*. Detikfinance. <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-7722893/persaingan-usaha-di-indonesia-masih-ketat-begini-datanya>
- Putra, A. R., & Darmawan, D. (2024). The Role of Supervisory Support and Self-Efficacy on Work Effectiveness with Work Burnout as a Moderator Variable. *Jurnal Simki Economic*, 7(2), 439–451.
- Putri, E. K. (2022). Pengaruh Disiplin, Pengawasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Perum Bulog Kanwil Jawa Timur. *AGRIDEVINA: Berkala Ilmiah Agribisnis*, 11(1), 32–42.
- Rahadian, A. ., & Kencana, M. (2016). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Pegawai terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 8(02), 185–207.
- Rayhan, M. (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT Wieda Sejahtera*.

Politeknik Negeri Jakarta.

Rifa'i, A. A. (2023). Impact of Work Discipline on Employee Performance. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 1–8.

Samosir, E. S., & Wasiman. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Rotasi Kerja dan Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Excelitas Technologies Batam. *Scientia Journal: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1–8.

Sardiyo, Rimbano, D., Famalika, A., Nadziro, N., & Diana, H. S. (2022). *Metodologi Penelitian (Sebuah Pengantar)*. Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia (PRCI).

Sari, M., Rachman, H., Astuti, N. J., Afgani, M. W., & Siroj, R. A. (2023). Explanatory Survey dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(01), 10–16.

Setiabudhi, H., Suwono, Setiawan, Y. A., & Karim, S. (2024). *Analisis Data Kuantitatif dengan SmartPLS 4*. Borneo Novelty Publishing.

Setiawan, G. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan PT. Multi Hokkindo Addji*. UIN Syarif Hidayatullah.

Siagian, S. P. (2004). *Teori Pengembangan Organisasi*. Bumi Aksara.

Sihotang, H. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. UKI Press.

Sirhi, S. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Muhammadiyah Kabupaten Ende. *JURKAMI: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 3(1), 9–17. <https://doi.org/10.31932/jpe.v3i1.154>

- Sobirin, H. L., & Suwarsi, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan, Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 2(2), 1395–1399.
- Stajkovic, A., & Luthans, F. (1998). Self-Efficacy And Work-Related Performance: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240–261.  
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.240>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D)*. CV. Alfabeta.
- Sutrisno. (2009). *Disiplin Pegawai Negeri*. Graha Ilmu.
- Sutrisno, Karyono, & Sawir, M. (2023). Analysis of Work Attitudes and Work Discipline on Work Productivity. *Jurnal Ekonomi*, 12(01), 54–58.  
<http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>
- Syam, S. (2020). Pengaruh Efektivitas dan Efisiensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Banggae Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 128–152.
- Syamsuri, A. R. (2016). Analisis Disiplin Dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Informatika*, 4(1), 1–7.
- Syifa, M. A., & Maharani, V. (2022). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tegal. *Jurnal Dimensi*, 11(3), 500–517.
- Tamawiy, V. A., Lengkong, V. P. K., & Kojo, C. (2023). Pengaruh Self Efficacy,

Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Talaud. *Jurnal EMBA*, 11(3), 1134–1144.

Utami, C. T., & Helmi, A. F. (2017). Self-Efficacy dan Resiliensi: Sebuah Tinjauan Meta-Analisis. *Buletin Psikologi*, 25(1), 54–65.

Wahyuni, M. (2020). *Statistik Deskriptif untuk Penelitian Olah Data Manual dan SPSS versi 25*. Bintang Pustaka Madani.

Wasis. (2021). Disiplin, Keterampilan, dan Lingkungan Kerja Guna Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan. *Management and Business Review*, 5(1), 141–149. <https://doi.org/10.21067/mbr.v5i1.5645>

Wijaya, C. (2020). *Keefektifan Kerja: Analisis Perspektif Perilaku Individu dalam Organisasi Pendidikan*. Kencana.

## LAMPIRAN

### Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jalan Gayamsari 50 Malang, 65144, Telp: 0341 509116, Website: ipsi.unimalang.ac.id

Nomor : 3691/FPsi.1/PP.009/12/2024  
Hal : IZIN PENELITIAN SKRIPSI

17 Desember 2024

Kepada Yth  
HRD, LKP Global English  
Jl. Brawijaya No.66, Mangunrejo, Tulungrejo, Kec. Pare,  
Kabupaten Kediri, Jawa Timur 64195  
di Tempat

*Assalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.*

Dengan hormat,

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

|                    |  |
|--------------------|--|
| Nama / NIM         | : FADIA AYU NOVIANTI/210401110141  |
| Tempat Penelitian  | : LKP Global English   |
| Judul Skripsi      | : Pengaruh Self Efficacy dan Work Discipline terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di LKP Global English Pare Kediri |
| Dosen Pembimbing   | : 1. Muhammad Arif Furqon, M.Psi., Psikolog<br>2. Muhammad Arif Furqon, M.Psi., Psikolog                           |
| Tanggal Penelitian | : 23-12-2024 s.d 31-01-2025  |
| Model Kegiatan     | : Offline  |

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

*Wassalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.*

s.n. Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Akademik.



Ali Ridho

Tembusan:  
1. Dekan;  
2. Wakil Dekan 2 dan 3;  
3. Ketua Prodi;  
4. Kabag Tata Usaha.



Dokumen ini telah ditanda tangani secara elektronik  
Token : mJwT4U

### *Lampiran 1. Surat Izin Penelitian*

## Surat Keterangan Selesai Penelitian



HEAD OFFICE  
 Jl. Brawijaya No. 66 Ds. Tulungrejo, Pare, Kediri, Jawa Timur 64195  
 www.globalenglish.id @globalenglishpare  
 (0354) 398 235 0857 3640 0008

### SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN NO:115/GE/SKT/HRGA/VI/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rendy Febrianata Winarno  
 Jabatan : HRGA Manager  
 Instansi : LKP Global English

Menerangkan bahwa,

Nama Mahasiswa : Fadia Ayu Novianti  
 NIM : 210401110141  
 Fakultas/Jurusan : Psikologi/Psikologi  
 Universitas : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Telah selesai melaksanakan penelitian di LKP Global English Pare selama 1 hari, yaitu pada tanggal 10 April 2025 untuk memperoleh data dalam penyusunan skripsi yang berjudul, **“Pengaruh Self Efficacy Dan Work Discipline Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di LKP Global English”**

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kediri, 3 Juni 2025

Mengetahui,

  
**Rendy Febrianata Winarno**  
 HRGA Manager



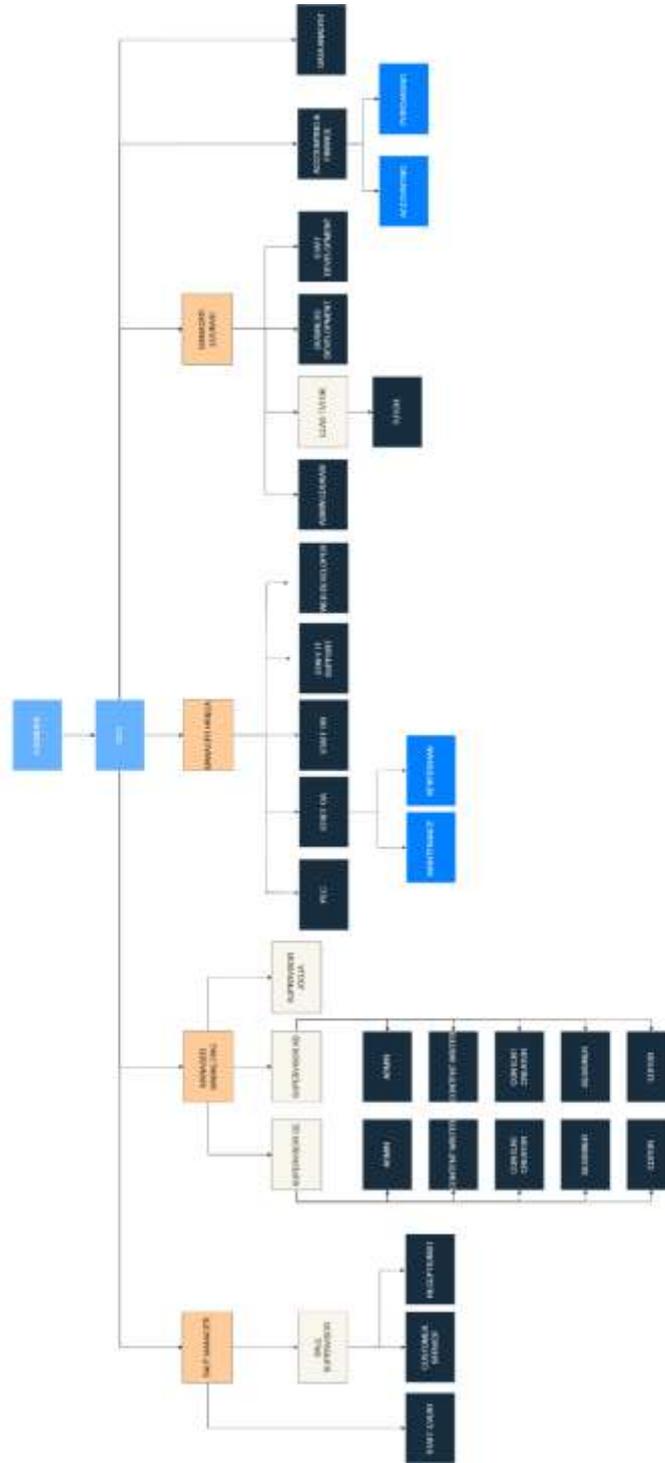
BETTER ENGLISH  
 FOR BRIGHTER FUTURE



*Lampiran 2. Surat Keterangan Selesai Penelitian*

**Struktur Organisasi**

**STRUKTUR ORGANISASI GLOBAL ENGLISH**



Kediri, 27 September 2024

Agus Tri Winarsa  
Chief Executive Officer

Lampiran 3. Struktur Organisasi

## **Instrumen Penelitian**

### **PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *WORK DISCIPLINE* TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI LKP GLOBAL ENGLISH**

*Assalamu'alaikum, Shalom, Om Swastiastu, Namu Buddhaya, Salam Kebajikan.*

Perkenalkan saya Fadia Ayu Novianti, mahasiswa Psikologi dari UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Saat ini saya sedang melakukan penelitian terkait pengaruh *self efficacy* dan *work discipline* terhadap efektivitas kerja karyawan.

Oleh karena itu saya mengharapkan kesediaan saudara/i untuk mengisi kuesioner pada penelitian ini. Jawaban yang diberikan tidak ada yang benar atau salah, sehingga semua jawaban akan diterima. Saudara/i diharapkan untuk mengisi setiap pernyataan sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya. Semua data dan jawaban saudara/i akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian.

Atas perhatian, waktu, dan kesediaan saudara/i saya ucapkan terimakasih.

### **IDENTITAS DIRI**

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Jabatan :

Departemen :

### **Petunjuk pengisian**

1. Pilihlah opsi jawaban pada setiap pernyataan berikut yang paling sesuai dengan diri saudara/i.
2. Hasil jawaban pada penelitian ini tidak ada yang benar ataupun salah sehingga dimohon untuk memilih jawaban yang paling sesuai.
3. Hasil dari jawaban saudara/i akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan sebagai data penelitian.
4. Pada penelitian ini terdapat 4 opsi jawaban yang dapat dipilih, yakni :

- STS : Sangat Tidak Setuju  
 TS : Tidak Setuju  
 S : Setuju  
 SS : Sangat Setuju

*Lampiran 4. Instrumen Self Efficacy*

| No. | ITEM  | STS | TS | S | SS |
|-----|---|-----|----|---|----|
| 1.  | Saya bisa mengerjakan tugas sesulit apapun itu.   |     |    |   |    |
| 2.  | Meskipun nilai kerja saya jelek saya tetap berusaha untuk belajar menjadi yang terbaik. |     |    |   |    |
| 3.  | Saya dapat menyelesaikan masalah yang saya hadapi                                       |     |    |   |    |
| 4.  | Jika kesulitan mengerjakan tugas, saya membiarkannya berlarut-larut.                    |     |    |   |    |
| 5.  | Saya mampu mengalahkan rasa malas ketika bekerja.                                       |     |    |   |    |
| 6.  | Saya cenderung membiarkan masalah saya  |     |    |   |    |
| 7.  | Saya tetap berusaha menyelesaikan tugas walaupun banyak kesulitan.                      |     |    |   |    |
| 8.  | Saat rasa malas melanda, saya memilih untuk tidur.                                      |     |    |   |    |
| 9.  | Saya masih bisa berpikir dengan baik meskipun mendapatkan masalah.                      |     |    |   |    |
| 10. | Saya tidak mampu mengerjakan tugas-tugas yang sulit.                                    |     |    |   |    |
| 11. | Saya memilih menerima ajakan bermain daripada mengerjakan pekerjaan yang sulit.         |     |    |   |    |

|     |   |  |  |  |  |
|-----|---|--|--|--|--|
| 12. | Saya tidak dapat berpikir dengan baik ketika mendapatkan masalah.                                     |  |  |  |  |
| 13. | Saya memilih tetap belajar apapun hasilnya.   |  |  |  |  |
| 14. | Saya tidak pernah menyerah dalam bekerja meskipun mengalami kesulitan berulang kali.                  |  |  |  |  |
| 15. | Walaupun banyak gangguan di sekitar, saya tetap dapat melakukan pekerjaan dengan baik.                |  |  |  |  |
| 16. | Saya menyerah jika kesulitan dalam memahami pekerjaan.  |  |  |  |  |
| 17. | Saya tidak bisa memotivasi diri untuk bekerja dengan giat.  |  |  |  |  |
| 18. | Ketika ada pekerjaan baru yang sulit, saya menyerah jika tidak berhasil menguasainya.                 |  |  |  |  |
| 19. | Ketika semangat turun, saya tahu apa yang harus saya lakukan agar semangat bangkit kembali.           |  |  |  |  |
| 20. | Saya tetap bisa menyelesaikan masalah meskipun permasalahan tersebut belum pernah dialami sebelumnya. |  |  |  |  |
| 21. | Saya kurang yakin dengan kemampuan yang saya miliki.  |  |  |  |  |
| 22. | Ketika mendapat hasil yang kurang memuaskan, saya merasa malas untuk mengerjakannya lagi.             |  |  |  |  |
| 23. | Saya bisa memotivasi diri untuk belajar dengan giat   |  |  |  |  |

|     |   |  |  |  |  |
|-----|---|--|--|--|--|
| 24. | Saya tetap berusaha, walaupun menemui banyak kesulitan.     |  |  |  |  |
| 25. | Saya sulit memotivasi diri untuk dapat belajar dengan giat. |  |  |  |  |
| 26. | Kegagalan membuat saya berhenti mencoba                     |  |  |  |  |

***Lampiran 5. Instrumen Work Discipline***

| No. | ITEM  | STS | TS | S | SS |
|-----|---|-----|----|---|----|
| 1.  | Pekerjaan yang paling menyenangkan dalam hidup saya adalah masuk kerja tepat waktu                        |     |    |   |    |
| 2.  | Ada rasa canggung dalam diri saya jika pekerjaan saya belum selesai hingga waktu istirahat tiba           |     |    |   |    |
| 3.  | Saya merasa senang jika mengikuti meeting yang telah ditentukan oleh tempat kerja tepat waktu.            |     |    |   |    |
| 4.  | Dalam bekerja, saya berusaha mengikuti tata tertib yang telah ditentukan oleh perusahaan                  |     |    |   |    |
| 5.  | Saya sering lupa tidak izin jika tidak masuk kerja  |     |    |   |    |
| 6.  | Jika saya mengalami kejenuhan saat bekerja, saya keluar dari kantor                                       |     |    |   |    |
| 7.  | Saya merasa datang pagi adalah kegiatan yang paling menjenuhkan sehingga saya sering datang terlambat     |     |    |   |    |
| 8.  | Apa yang saya kerjakan seringkali tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku                              |     |    |   |    |
| 9.  | Meskipun saya merasa jengkel dengan atasan, saya selalu berusaha menjalankan perintah atasan dengan benar |     |    |   |    |
| 10. | Dalam bekerja saya merasa risih jika tidak mengenakan pakaian dengan rapih dan sopan                      |     |    |   |    |

|     |  |  |  |  |  |
|-----|--|--|--|--|--|
| 11. | Meskipun pekerjaan yang diberikan kepada saya tidak sesuai dengan kemampuan, saya tetap mengerjakannya sesuai dengan perintah atasan |  |  |  |  |
| 12. | Saya selalu berusaha menjalankan tata tertib di lingkungan kerja   |  |  |  |  |
| 13. | Saya merasa keberatan jika harus selalu taat dan patuh kepada atasannya  |  |  |  |  |
| 14. | Dalam bekerja saya merasa jenuh jika saya harus berpakaian rapi saat bekerja   |  |  |  |  |
| 15. | Saya merasa keberatan jika harus selalu taat dan patuh kepada atasan   |  |  |  |  |
| 16. | Saya merasa keberatan mematuhi tata tertib yang terlalu formal   |  |  |  |  |
| 17. | Bagi saya salah satu hal yang paling menyenangkan adalah menjalankan pekerjaan yang penuh tantangan                                  |  |  |  |  |
| 18. | Menurut rekan-rekan kerja, saya bekerja penuh dengan semangat  |  |  |  |  |
| 19. | Bila mengerjakan sesuatu, saya harus menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan sebaik-baiknya  |  |  |  |  |
| 20. | Saat mengalami kegagalan, saya akan berusaha mencoba kembali sampai saya berhasil melakukannya                                       |  |  |  |  |
| 21. | Saya sering pesimis dalam menghadapi kesulitan-kesulitan pekerjaan yang dibebankan kepada saya                                       |  |  |  |  |
| 22. | Seringkali pekerjaan saya tertunda karena kurangnya mempertimbangkan pekerjaan yang lebih penting                                    |  |  |  |  |
| 23. | Terkadang saya malas bekerja tanpa adanya pantauan dari atasan   |  |  |  |  |
| 24. | Saya ingin bersantai-santai terlebih dahulu sebelum menyelesaikan suatu pekerjaan  |  |  |  |  |

**Lampiran 6. Instrumen Efektivitas Kerja**

| No. | ITEM  | STS | TS | S | SS |
|-----|---|-----|----|---|----|
| 1.  | Saya berharap dapat mencapai target yang diberikan oleh tempat kerja                          |     |    |   |    |
| 2.  | Tuntutan pekerjaan yang ringan akan mempermudah saya dalam menyelesaikan pekerjaan            |     |    |   |    |
| 3.  | Hasil pekerjaan saya akan lebih maksimal jika didukung oleh sarana dan prasarana yang baik    |     |    |   |    |
| 4.  | Motivasi dalam diri saya dapat mempengaruhi jumlah dari hasil yang dikerjakan                 |     |    |   |    |
| 5.  | Banyaknya beban kerja menyulitkan saya untuk mencapai target yang diberikan oleh tempat kerja |     |    |   |    |
| 6.  | Saya melaksanakan pekerjaan dengan teliti dan hati hati agar meminimalisir kesalahan          |     |    |   |    |
| 7.  | Saya melaksanakan pekerjaan dengan seluruh kemampuan yang dimiliki                            |     |    |   |    |
| 8.  | Saya berusaha memberikan yang terbaik dalam menjalankan pekerjaan                             |     |    |   |    |
| 9.  | Hasil pekerjaan saya sudah sesuai dengan standar kualitas yang diberikan oleh tempat kerja    |     |    |   |    |
| 10. | Kerapihan dalam bekerja merupakan salah satu yang utama bagi saya                             |     |    |   |    |
| 11. | Saya adalah orang yang patuh mengenai persoalan waktu kerja                                   |     |    |   |    |
| 12. | Saya berusaha memaksimalkan waktu yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan                      |     |    |   |    |
| 13. | Waktu yang baik adalah waktu yang diisi dengan kegiatan yang bermanfaat                       |     |    |   |    |

|     |  |  |  |  |  |
|-----|--|--|--|--|--|
| 14. | Saya memiliki target waktu sendiri dalam bekerja                                   |  |  |  |  |
| 15. | Penyelesaian pekerjaan dapat lebih cepat jika saya memanfaatkan waktu dengan benar |  |  |  |  |

## **Informed Consent**

| 1  | Timestamp           | Nama (cth: Freud) | Usia (cth: 25th) | Jabatan (cth: HR staff) | Departemen | Apakah saudara/i bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini? |
|----|---------------------|-------------------|------------------|-------------------------|------------|--|
| 2  | 10/04/2025 13:05:25 | Resti             | 29th             | GA                      | HRGA       | Ya   |
| 3  | 10/04/2025 13:56:19 | Maya              | 25th             | PEC                     | HRGA       | Ya   |
| 4  | 10/04/2025 14:45:13 | Yudho             | 30               | Staff operasional di    | HRGA       | Ya   |
| 5  | 10/04/2025 14:47:28 | Yayan             | 33               | Marketing               | SALES      | Ya   |
| 6  | 10/04/2025 14:47:34 | Pras              | 25th             | HR staff                | HRGA       | Ya   |
| 7  | 10/04/2025 14:50:00 | Rizqi             | 22               | Staff Video Editor      | MARKETING  | Ya   |
| 8  | 10/04/2025 14:50:55 | Husai             | 23               | Marketing Staff         | MARKETING  | Ya   |
| 9  | 10/04/2025 14:51:03 | Dimas             | 30               | Marketing               | MARKETING  | Ya   |
| 10 | 10/04/2025 14:52:01 | Ijal              | 27               | Lead Sosmed GE          | MARKETING  | Ya   |
| 11 | 10/04/2025 14:52:05 | Rendy             | 30               | HRGA                    | HRGA       | Ya   |
| 12 | 10/04/2025 14:55:18 | Reno              | 27th             | Business Development    | EDUKASI    | Ya   |
| 13 | 10/04/2025 14:57:05 | Mahdian           | 22               | Editor Marketing        | MARKETING  | Ya   |
| 14 | 10/04/2025 14:57:39 | Nadia             | 22               | Marketing               | MARKETING  | Ya   |
| 15 | 10/04/2025 15:00:05 | Shella            | 25th             | Purchasing Staff        | ACCOUNTING | Ya   |
| 16 | 10/04/2025 15:02:40 | Rafif             | 23               | HR staff                | HRGA       | Ya   |
| 17 | 10/04/2025 15:03:33 | Sugi              | 25               | Kebersihan              | HRGA       | Ya   |
| 18 | 10/04/2025 15:03:53 | Ganif             | 25               | Staff IT Support        | HRGA       | Ya   |
| 19 | 10/04/2025 15:17:16 | Adinda            | 24               | Cs online               | SALES      | Ya   |
| 20 | 10/04/2025 15:18:41 | Sindy             | 23               | staff                   | SALES      | Ya   |
| 21 | 10/04/2025 15:34:34 | Teryzza           | 23               | CUSTOMER SERVICE        | HRGA       | Ya   |
| 22 | 10/04/2025 15:46:46 | Rere              | 29 th            | CS                      | HRGA       | Ya   |
| 23 | 10/04/2025 15:49:58 | Ratih             | 26               | Customer Service        | SALES      | Ya   |
| 24 | 10/04/2025 16:17:46 | Elok              | 25               | Admin edukasi           | EDUKASI    | Ya   |
| 25 | 10/04/2025 16:17:59 | Elva              | 25               | Content creator         | MARKETING  | Ya   |
| 26 | 10/04/2025 16:38:21 | Anngun            | 25               | Marketing staff         | MARKETING  | Ya   |
| 27 | 10/04/2025 16:38:27 | kukuh             | 25               | web master              | MARKETING  | Ya   |
| 28 | 10/04/2025 16:19:30 | Natasha           | 22               | Admin Sosmed            | MARKETING  | Ya   |
| 29 | 10/04/2025 16:20:09 | Yeni              | 34 th            | Finance                 | ACCOUNTING | Ya   |
| 30 | 10/04/2025 16:20:31 | Misbah            | 27               | PEC Kelas Bahasa        | EDUKASI    | Ya   |
| 31 | 10/04/2025 16:21:21 | Arvie             | 25               | Admin discord           | EDUKASI    | Ya   |
| 32 | 10/04/2025 16:21:42 | Rindu             | 30th             | Edukasi                 | EDUKASI    | Ya   |
| 33 | 10/04/2025 16:21:44 | Ipul              | 29               | Data analyst            | MARKETING  | Ya   |

### ***Lampiran 7. Informed Consent***





*Lampiran 9. Tabulasi Data Variabel Work Discipline*

| <b>N</b>  | <b>X2.1</b> | <b>X2.2</b> | <b>X2.3</b> | <b>X2.4</b> | <b>X2.5</b> | <b>X2.6</b> | <b>X2.7</b> | <b>X2.8</b> | <b>X2.9</b> | <b>X2.10</b> | <b>X2.11</b> | <b>X2.12</b> |
|-----------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|--------------|--------------|
| <b>1</b>  | 3           | 3           | 3           | 3           | 4           | 3           | 3           | 3           | 3           | 3            | 3            | 3            |
| <b>2</b>  | 3           | 3           | 3           | 3           | 3           | 3           | 3           | 3           | 3           | 3            | 3            | 3            |
| <b>3</b>  | 4           | 2           | 4           | 4           | 3           | 2           | 4           | 3           | 4           | 3            | 4            | 4            |
| <b>4</b>  | 2           | 3           | 3           | 3           | 3           | 3           | 2           | 3           | 4           | 3            | 3            | 3            |
| <b>5</b>  | 3           | 3           | 3           | 3           | 3           | 3           | 3           | 3           | 2           | 3            | 3            | 3            |
| <b>6</b>  | 3           | 2           | 2           | 4           | 4           | 2           | 4           | 4           | 3           | 4            | 3            | 3            |
| <b>7</b>  | 3           | 3           | 3           | 3           | 3           | 4           | 4           | 3           | 3           | 3            | 3            | 3            |
| <b>8</b>  | 3           | 2           | 3           | 3           | 3           | 3           | 3           | 3           | 3           | 3            | 3            | 3            |
| <b>9</b>  | 4           | 1           | 4           | 4           | 4           | 1           | 4           | 4           | 4           | 3            | 4            | 4            |
| <b>10</b> | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 1           | 4           | 3           | 4           | 1            | 4            | 4            |
| <b>11</b> | 4           | 4           | 3           | 4           | 4           | 1           | 4           | 4           | 3           | 4            | 3            | 4            |
| <b>12</b> | 3           | 3           | 3           | 3           | 3           | 2           | 3           | 3           | 3           | 2            | 3            | 4            |
| <b>13</b> | 3           | 3           | 3           | 4           | 4           | 1           | 3           | 3           | 4           | 3            | 4            | 4            |
| <b>14</b> | 3           | 3           | 3           | 3           | 4           | 2           | 4           | 3           | 3           | 3            | 3            | 3            |
| <b>15</b> | 2           | 3           | 3           | 3           | 3           | 3           | 3           | 3           | 3           | 3            | 3            | 3            |
| <b>16</b> | 3           | 4           | 3           | 3           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 3            | 4            | 3            |
| <b>17</b> | 4           | 3           | 3           | 3           | 3           | 3           | 3           | 3           | 3           | 3            | 3            | 3            |
| <b>18</b> | 2           | 1           | 3           | 4           | 4           | 2           | 4           | 4           | 3           | 1            | 3            | 4            |
| <b>19</b> | 3           | 3           | 3           | 3           | 3           | 3           | 3           | 3           | 3           | 2            | 3            | 3            |
| <b>20</b> | 4           | 3           | 2           | 4           | 4           | 2           | 4           | 4           | 4           | 4            | 3            | 4            |
| <b>21</b> | 3           | 2           | 3           | 3           | 3           | 2           | 3           | 3           | 3           | 3            | 3            | 3            |
| <b>22</b> | 2           | 2           | 3           | 3           | 3           | 2           | 3           | 3           | 3           | 2            | 3            | 3            |
| <b>23</b> | 4           | 4           | 4           | 4           | 1           | 4           | 4           | 1           | 4           | 4            | 4            | 4            |
| <b>24</b> | 2           | 3           | 2           | 3           | 4           | 2           | 3           | 3           | 3           | 3            | 3            | 3            |
| <b>25</b> | 4           | 3           | 2           | 3           | 3           | 3           | 4           | 3           | 4           | 2            | 3            | 3            |
| <b>26</b> | 4           | 2           | 2           | 3           | 3           | 2           | 3           | 3           | 3           | 2            | 3            | 3            |
| <b>27</b> | 4           | 3           | 3           | 4           | 4           | 4           | 4           | 3           | 3           | 4            | 3            | 4            |
| <b>28</b> | 4           | 3           | 3           | 4           | 4           | 3           | 4           | 3           | 3           | 4            | 3            | 3            |
| <b>29</b> | 1           | 1           | 4           | 4           | 1           | 1           | 1           | 1           | 4           | 1            | 1            | 4            |
| <b>30</b> | 3           | 3           | 2           | 3           | 3           | 2           | 3           | 3           | 3           | 4            | 2            | 3            |
| <b>31</b> | 3           | 1           | 4           | 4           | 4           | 2           | 4           | 4           | 1           | 4            | 3            | 4            |
| <b>32</b> | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 1           | 4           | 4           | 4            | 4            | 4            |





## Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1. Efektivitas Kerja

| Correlation |                     |                    |
|-------------|---------------------|--------------------|
|             |                     | Y.Total            |
| Y1.1        | Pearson Correlation | ,978 <sup>**</sup> |
|             | Sig. (2-tailed)     | ,004               |
|             | N                   | 5                  |
| Y1.2        | Pearson Correlation | ,939 <sup>*</sup>  |
|             | Sig. (2-tailed)     | ,018               |
|             | N                   | 5                  |
| Y1.3        | Pearson Correlation | ,928 <sup>*</sup>  |
|             | Sig. (2-tailed)     | ,023               |
|             | N                   | 5                  |
| Y1.4        | Pearson Correlation | ,995 <sup>**</sup> |
|             | Sig. (2-tailed)     | ,000               |
|             | N                   | 5                  |
| Y1.5        | Pearson Correlation | ,922 <sup>*</sup>  |
|             | Sig. (2-tailed)     | ,026               |
|             | N                   | 5                  |
| Y1.6        | Pearson Correlation | ,907 <sup>*</sup>  |
|             | Sig. (2-tailed)     | ,033               |
|             | N                   | 5                  |
| Y1.7        | Pearson Correlation | ,966 <sup>**</sup> |
|             | Sig. (2-tailed)     | ,007               |
|             | N                   | 5                  |
| Y1.8        | Pearson Correlation | ,949 <sup>*</sup>  |
|             | Sig. (2-tailed)     | ,014               |
|             | N                   | 5                  |

|       |                     |                    |
|-------|---------------------|--------------------|
| Y1.9  | Pearson Correlation | ,937 <sup>*</sup>  |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,019               |
|       | N                   | 5                  |
| Y1.10 | Pearson Correlation | ,921 <sup>*</sup>  |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,026               |
|       | N                   | 5                  |
| Y1.11 | Pearson Correlation | ,973 <sup>**</sup> |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,005               |
|       | N                   | 5                  |
| Y1.12 | Pearson Correlation | ,917 <sup>*</sup>  |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,028               |
|       | N                   | 5                  |
| Y1.13 | Pearson Correlation | ,989 <sup>**</sup> |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,001               |
|       | N                   | 5                  |
| Y1.14 | Pearson Correlation | ,931 <sup>*</sup>  |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,021               |
|       | N                   | 5                  |
| Y1.15 | Pearson Correlation | ,891 <sup>*</sup>  |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,042               |
|       | N                   | 5                  |

#### Reliability Statistics

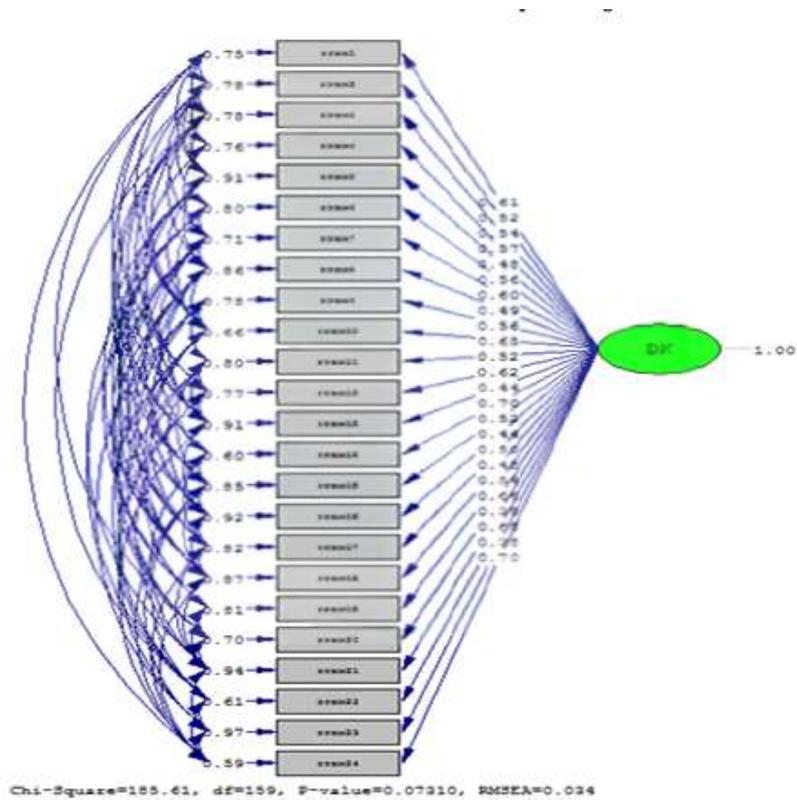
| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,985             | 15         |

## 2. Self Efficacy

| Item-Total Statistics |                               |                                   |                                      |  |
|-----------------------|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|--|
|                       | Scale Mean if<br>Item Deleted | Scale Variance<br>if Item Deleted | Corrected Item-<br>Total Correlation | Cronbach's<br>Alpha if Item<br>Deleted |
| VAR00001              | 80,69                         | 84,093                            | ,510                                 | ,918                                   |
| VAR00002              | 80,53                         | 83,741                            | ,482                                 | ,918                                   |
| VAR00003              | 80,56                         | 80,964                            | ,702                                 | ,914                                   |
| VAR00004              | 80,59                         | 84,507                            | ,420                                 | ,919                                   |
| VAR00005              | 80,72                         | 82,273                            | ,456                                 | ,919                                   |
| VAR00006              | 80,75                         | 83,484                            | ,325                                 | ,922                                   |
| VAR00007              | 80,47                         | 83,160                            | ,600                                 | ,916                                   |
| VAR00008              | 80,91                         | 81,572                            | ,620                                 | ,916                                   |
| VAR00009              | 80,63                         | 82,952                            | ,599                                 | ,916                                   |
| VAR00010              | 80,59                         | 83,281                            | ,409                                 | ,919                                   |
| VAR00011              | 80,81                         | 81,899                            | ,571                                 | ,916                                   |
| VAR00012              | 81,00                         | 80,258                            | ,618                                 | ,916                                   |
| VAR00013              | 80,44                         | 81,867                            | ,741                                 | ,914                                   |
| VAR00014              | 80,63                         | 80,758                            | ,750                                 | ,914                                   |
| VAR00015              | 80,78                         | 80,305                            | ,641                                 | ,915                                   |
| VAR00016              | 80,69                         | 83,770                            | ,360                                 | ,920                                   |
| VAR00017              | 80,59                         | 80,830                            | ,727                                 | ,914                                   |
| VAR00018              | 80,59                         | 80,894                            | ,721                                 | ,914                                   |
| VAR00019              | 80,75                         | 82,645                            | ,473                                 | ,918                                   |
| VAR00020              | 80,66                         | 82,749                            | ,748                                 | ,915                                   |
| VAR00021              | 81,00                         | 83,097                            | ,395                                 | ,920                                   |
| VAR00022              | 80,69                         | 83,706                            | ,365                                 | ,920                                   |
| VAR00023              | 80,59                         | 84,120                            | ,531                                 | ,917                                   |
| VAR00024              | 80,56                         | 82,899                            | ,659                                 | ,916                                   |
| VAR00025              | 80,91                         | 80,991                            | ,504                                 | ,918                                   |
| VAR00026              | 80,53                         | 83,676                            | ,399                                 | ,919                                   |

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's<br>Alpha    | N of Items |
| ,920                   | 26         |

3. Work Discipline



**Output SPSS Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis**

1. Uji Normalitas

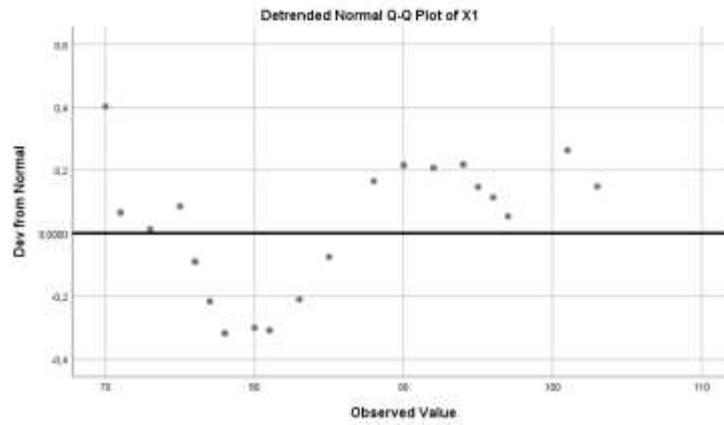
**Tests of Normality**

|    | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |       | Shapiro-Wilk |    |      |
|----|---------------------------------|----|-------|--------------|----|------|
|    | Statistic                       | df | Sig.  | Statistic    | df | Sig. |
| X1 | ,172                            | 32 | ,017  | ,935         | 32 | ,055 |
| X2 | ,086                            | 32 | ,200* | ,972         | 32 | ,569 |
| Y  | ,176                            | 32 | ,013  | ,960         | 32 | ,274 |

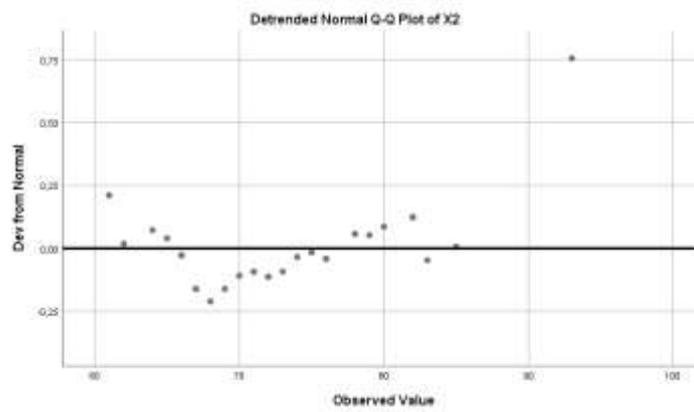
\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

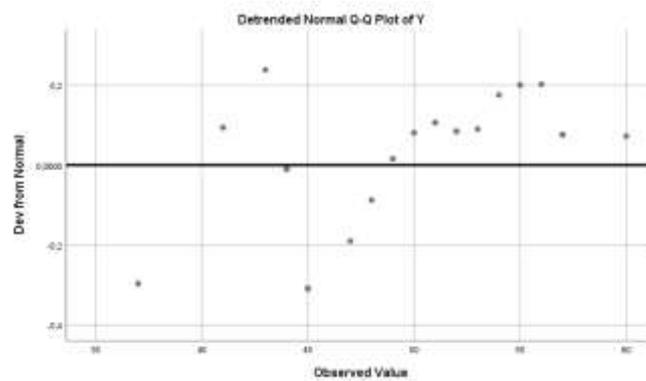
***Lampiran 11. Uji Normalitas***



*Lampiran 12. Scatterplot Normalitas Self Efficacy*



*Lampiran 13. Scatterplot Normalitas Work Discipline*



*Lampiran 14. Scatterplot Normalitas Efektivitas Kerja*

## 2. Uji linearitas

**ANOVA Table**

|        |                |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig. |
|--------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| Y * X1 | Between Groups | (Combined)               | 711,750        | 19 | 37,461      | 1,772 | ,156 |
|        |                | Linearity                | 3,895          | 1  | 3,895       | ,184  | ,675 |
|        |                | Deviation from Linearity | 707,855        | 18 | 39,325      | 1,860 | ,138 |
|        | Within Groups  |                          | 253,750        | 12 | 21,146      |       |      |
|        | Total          |                          | 965,500        | 31 |             |       |      |

*Lampiran 15. Uji Linearitas X1*

**ANOVA Table**

|        |                |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig. |
|--------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Y * X2 | Between Groups | (Combined)               | 821,167        | 21 | 39,103      | 2,709  | ,053 |
|        |                | Linearity                | 472,448        | 1  | 472,448     | 32,733 | ,000 |
|        |                | Deviation from Linearity | 348,719        | 20 | 17,436      | 1,208  | ,392 |
|        | Within Groups  |                          | 144,333        | 10 | 14,433      |        |      |
|        | Total          |                          | 965,500        | 31 |             |        |      |

*Lampiran 16. Uji Linearitas X2*

## 3. Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Collinearity Statistics

| Model |    | Tolerance | VIF   |
|-------|----|-----------|-------|
| 1     | X1 | ,977      | 1,024 |
|       | X2 | ,977      | 1,024 |

a. Dependent Variable: Y

*Lampiran 17. Uji Multikolinearitas*

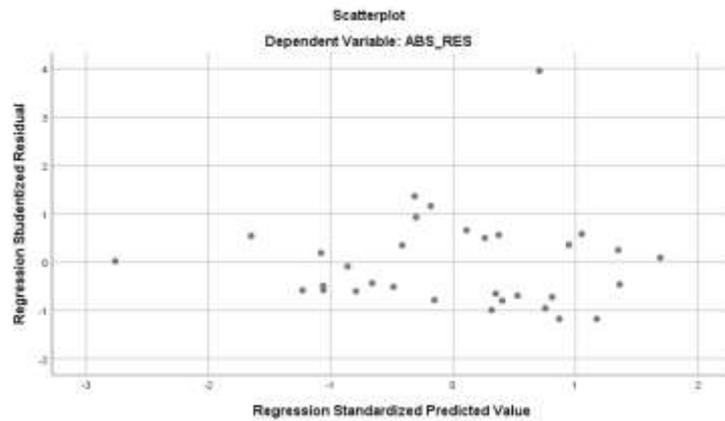
## 4. Uji Heteroskedastisitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       | t      | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|--------|------|
|       | B                           | Std. Error | Beta                      |       |        |      |
| 1     | (Constant)                  | 9,697      | 6,259                     |       | 1,549  | ,132 |
|       | X1                          | -,006      | ,054                      | -,021 | -,115  | ,909 |
|       | X2                          | -,089      | ,069                      | -,237 | -1,301 | ,203 |

a. Dependent Variable: ABS\_RES

*Lampiran 18. Uji Heteroskedastisitas*



*Lampiran 19. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas*

## 5. Uji Determinasi

### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,720 <sup>a</sup> | ,519     | ,486              | 4,002                      |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

*Lampiran 20. Uji Determinasi*

## 6. Uji F

### ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 501,100        | 2  | 250,550     | 15,646 | ,000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 464,400        | 29 | 16,014      |        |                   |
|       | Total      | 965,500        | 31 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

*Lampiran 21. Uji F*

## 7. Uji T

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant) | 17,842                      | 8,921      |                           | 2,000  | ,055 |
|       | X1         | -,103                       | ,077       | -,174                     | -1,338 | ,191 |
|       | X2         | ,544                        | ,098       | ,726                      | 5,572  | ,000 |

a. Dependent Variable: Y

***Lampiran 22. Uji T***