

## Pengaruh Self-Efficacy Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aryawan Universitas XYZ Di Cikarang Bekasi

Ahmad Kultur Hia<sup>1</sup>, Desi Ayu Tiana<sup>2</sup>, Yanto Lesmana<sup>3</sup>, Rustomo<sup>4</sup>

<sup>1, 2, 3</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Teknologi, Universitas Pertiwi Bekasi, Jl. Insinyur H. Juanda No.133, Bekasi Jaya, Kec. Bekasi Timur, Kota Bks, Jawa Barat 17112  
ahmad.kultur@pertiwi.ac.id

### Abstract

Higher education providers require the quality of their employees as servants to customers. The importance of self-efficacy of students, both lecturers and staff, to serve students as customers. This research is to find out how much contribution and influence self-efficacy and work discipline have on employee performance at XYZ University. The ability to control oneself as an employee with various limitations, and with the capital of discipline at work. This research uses a quantitative method with test equipment using a questionnaire with a Likert scale. The population and sample are all employees at XYZ University as a saturated sample. The data declared valid and reliable for the questionnaire distributed to respondents, with a strong positive contribution and significant influence and a very strong positive relationship. It hoped that XYZ University can improve the ability of its employees to be disciplined and self-controlled so that performance is achieved.

**Keywords:** Sefl-Efficacy, Work Discipline, Employee Performance, Institutional Progress

### Abstrak

Penyelenggara pendidikan tinggi memerlukan kualitas para karyawannya sebagai pelayan atas pelanggan. Pentingnya efikasi diri para karyawan baik dosen maupun staf untuk melayani para mahasiswa sebagai pelanggan. Penelitian ini untuk mengetahui seberapa kontribusi dan pengaruh self-efficacy dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas XYZ. Kemampuan mengendalikan diri sebagai seorang karyawan dengan berbagai keterbatasan, dan dengan modal kedisiplinan dalam bekerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan alat tes menggunakan kuesioner dengan skala likert. Populasi dan sampel adalah seluruh karyawan di Universitas XYZ sebagai sample jenuh. Data dinyatakan valid dan reliabel atas kuesioner yang di bagikan kepada responden, dengan kontribusi positif kuat dan pengaruh signifikan serta hubungan sangat kuat positif. Harapan bahwa Universitas XYZ dapat meningkatkan kemampuan para karyawannya dalam berdisiplin dan mengendalikan diri sehingga kinerja tercapai

**Kata kunci:** Sefl-Efficacy, Disiplin Kerja, Kinerja karyawan, majunya lembaga

Copyright (c) 2024 Ahmad Kultur Hia, Desi Ayu Tiana, Yanto Lesmana, Rustomo

Corresponding author: Ahmad Kultur Hia

Email Address: [ahmad.kultur@pertiwi.ac.id](mailto:ahmad.kultur@pertiwi.ac.id) (Jl. Insinyur H. Juanda No.133, Bekasi Jaya, Kec. Bekasi Timur, Kota Bks, Jawa Barat 17112)

Received 23 July 2024, Accepted 28 July 2024, Published 01 August 2024

## PENDAHULUAN

Tempat kerja adalah tempat pertama kali menghadapi kesulitan hidup yang sebenarnya. Memiliki pekerjaan penuh waktu dengan gaji yang baik merupakan dambaan setiap orang. Oleh karena harus serius dalam menekuni profesi dan membuat rencana masa depan jika ingin memenuhi kebutuhan dasar dan memiliki kehidupan yang lebih baik. Kerja keras dan usaha saja tidak cukup untuk mencapai prestasi dan juga perlu mempunyai sikap yang kuat dan pemikiran yang matang.

Albert Bandura membuat suatu kajian atas efikasi diri (*self-efficacy*) setelah seseorang mendapatkan pekerjaan baik didasarkan atas keinginan untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari, (Gunarto at.all, 2022). Pentingnya seseorang dalam memmanage dirinya sendiri dengan kemampuan

untuk berdisiplin diri, (Basu, 2015). Hodges dalam (Agustini, 2019:98), mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku karyawan terhadap peraturan organisasi.

Secara khusus (Bandura, 2019) dan penelitian (Pei-Boon at.all, 2020) mendefinisikan efikasi diri (*self-efficacy*) sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengorganisasikan dalam melaksanakan serangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Sedangkan Alwisol dalam (Shofiah at.all, 2014) dan penelitian (Holden at.all, 2017) dimana efikasi diri sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. Selanjutnya (Fitriyah dkk, 2019) serta penelitian (Shuangye Chen at.all, 2023) efikasi diri adalah pertimbangan seseorang akan kemampuannya untuk mengorganisasikan dan menampilkan tindakan yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan, tidak tergantung pada jenis keterampilan dan keahlian tetapi lebih berhubungan dengan keyakinan tentang apa yang dapat dilakukan dengan berbekal keterampilan dan keahlian.

Pentingnya seseorang dalam memanage dirinya sendiri dengan kemampuan untuk berdisiplin diri, (Basu, 2015). Hodges dalam (Agustini, 2019:98), mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku karyawan terhadap peraturan organisasi.

Penelitian (Tyas at.all, 2020) niat dapat diartikan sebagai keinginan untuk berbuat sesuatu atau kemauan untuk menyesuaikan diri dengan peraturan. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan dan kehendak untuk menaati peraturan. Artinya, seseorang yang dikatakan memiliki disiplin yang tinggi tidak semata-mata taat dan patuh pada peraturan secara kaku dan mati, namun juga mempunyai kehendak (niat) untuk menyesuaikan diri dengan peraturan organisasi.

Stuart Emmel (Melia Excelsa, 2022) mendefinisikan disiplin sebagai suatu sistem aturan untuk mengendalikan perilaku. Fungsi utama disiplin di tempat kerja adalah mendorong karyawan yang belum memuaskan untuk menjadi lebih baik. Penelitian (Xie, 2020) titik fokus pada peningkatan berarti bahwa disiplin adalah mengenai mencoba untuk mencapai, dan tidak menggunakan tuduhan/maksud buruk. Hukuman dipergunakan hanya pada saat terakhir, saat cara lain telah gagal. Oleh karena itu, tujuan utama pendisiplinan menurut Emmel adalah untuk meningkatkan, mengkoreksi, mencegah, dan meluruskan kembali tindakan yang tidak sesuai dengan aturan, membawa karyawan agar sesuai dengan standar perusahaan dan mendorong peningkatan dan

performa kerja pada tingkat yang lebih tinggi lagi, (McCool at.all, 2014). Menurut Mondy dan Robert M. Noe (Agustini, 2019:98) disiplin adalah status pengendalian diri seseorang karyawan, sebagai tanda ketertiban dan kerapian dalam melakukan kerjasama dari sekelompok unit kerja di dalam suatu organisasi (*someone status selfcontrol as orderliness sign order and accuration in doing cooperation from a group of unit work in a organization*).

Puspitawati dalam (Utaminingsih at.all, 2022), pendapatan ialah suatu unsur penting dalam perekonomian yang berperan meningkatkan derajat hidup orang banyak melalui kegiatan produksi barang dan jasa. (Shijiang Chen at.all, 2022) besarnya pendapatan seseorang bergantung pada jenis pekerjaannya. Pendapatan dapat diartikan juga balas jasa yang diterima oleh faktor-faktor produksi dalam jangka waktu tertentu. Pendapatan merupakan jumlah penghasilan riil dari seluruh anggota rumah tangga yang disumbangkan untuk memenuhi kebutuhan bersama maupun perorangan dalam rumah tangga. Pendapatan bisa juga dikatakan suatu unsur penting dalam perekonomian yang berperan meningkatkan derajat hidup orang banyak melalui kegiatan produksi barang dan jasa. Besarnya pendapatan seseorang bergantung pada jenis pekerjaannya.

Menurut Pass dalam (Harahap, 2021), pendapatan adalah uang yang diterima oleh seseorang dan perusahaan dalam bentuk gaji, upah, sewa, bunga, laba dan lain sebagainya. Bersama-sama dengan tunjangan pengangguran, uang pensiun, dan lain sebagainya. Dalam analisis mikro ekonomi, istilah pendapatan khususnya dipakai berkenaan dengan aliran penghasilan dalam suatu periode waktu yang berasal dari penyediaan faktor-faktor produksi sumber daya alam, tenaga kerja dan modal yang masing-masing dalam bentuk sewa, upah dan bunga/laba secara berurutan, (Kumaat, 2011).

Perguruan tinggi adalah lembaga keilmuan yang bertugas menyelenggarakan pengajaran di atas tingkat menengah, berlandaskan budaya nasional Indonesia dan disampaikan secara metodis. Kemampuan mengelola diri sebagai seorang yang menjadi panutan bagi para mahasiswa di suatu perguruan tinggi. Karakter tersebut harus di contohkan dengan baik oleh para pegawai pendidik maupun nonkependidikan bagaimana menunjukkan kemampuan mengelola diri dan disiplin dalam bekerja sebagai pelayan public.

## **METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan metode penelitian kuantitatif menggunakan angka dan statistic. Teknik pengumpulan data dengan melakukan observasi awal sebagai langkah atas pengenalan objek penelitian, serta wawancara sederhana. Dengan dilanjutkan menyebarkan dan pengisian kuesioner oleh responden, (Fauziah, 2018). variabel terikat (Efendi, 2013).

Skala pengukuran dengan skala linkert 1- 4, untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial, berdasarkan definisi

operasional yang telah ditetapkan oleh peneliti, (Ghozali, 2018:66). Pengujian instrumen yang telah di entry pada uji validitas dan reliabelitas pada masing-masing variabel independen dan variabel dependen.

Populasi adalah wilayah generalisasi objek yang akan diteliti pada lokasi Universitas YXZ di Ckarang, Kabupaten Bekasi dengan populasi seluruh karyawan yang terdiri dari dosen dan karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan cara pemilihan sampel yang mencakup setiap anggota populasi disebut sampling jenuh. Hal ini sering digunakan dalam penelitian yang bertujuan untuk menarik kesimpulan dengan tingkat kesalahan yang dapat diabaikan atau kecil, atau dalam penelitian dengan ukuran sampel kurang dari 30 peserta. misalnya, sampel terdiri dari 20 individu dalam populasi., (Sugiyono, 2016) dan (Amin at.all, 2023).

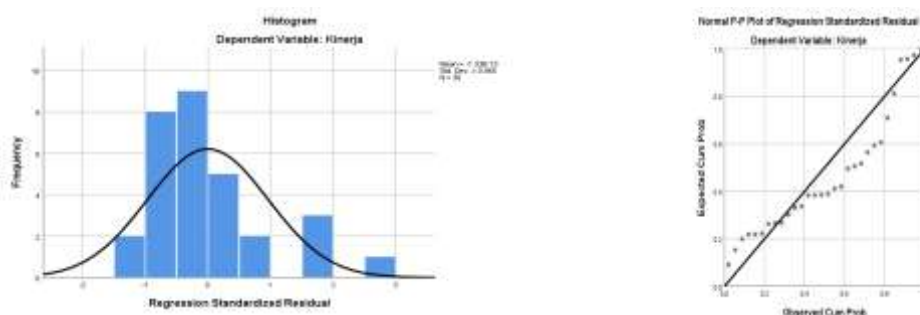
Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda yang dipakai untuk menggambarkan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat untuk menguji hipotesis. Dan mengukur kotribusi atas variabel independen terhadap variabel dependen sebabai langkah mengetahui suatu hubungan dan pengaruh, Arikunto dalam (Jayusman dkk, 2020).

## HASIL DAN DISKUSI

Perguruan Tinggi XYZ Cikarang, Kabupaten Bekasi merupakan salah satu perguruan tinggi yang memiliki jumlah karyawan 30, yang terdiri dari dosen dan tenaga staf *back office* dengan jenjang pendidikan 85% adalah S2. Sebagai penyelenggara Tri Dharma perguruan tinggi maka seluruh stakeholder sangat berkepentingan dalam pengendalian diri atas pekerjaan dan tentunya disiplin kerja sebagai sandaran dalam berkinerja yang di inginkan oleh lembaga.

Hasil dari penyebaran kuesioner sebagai pokok pada data primer yang telah diolah berupa kuesioner menunjukkan bahwa responden dari 30 karyawan Universitas XYZ yang terdiri dari para dosen dan staf kantor.

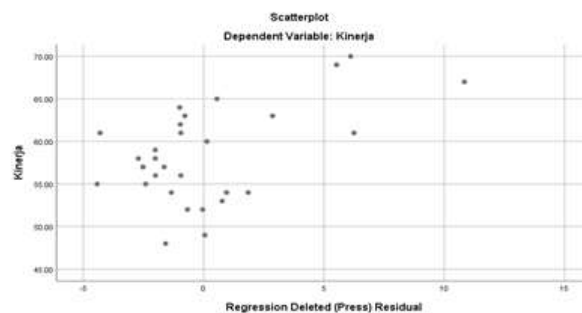
Pengujian asumsi klasik sebagai prasyarat statistik untuk analisis regresi linier berganda berdasarkan kuadrat terkecil biasa adalah uji asumsi klasik. Uji normalitas dilakukan dengan histogram dan PP-Plot pada gambar berikut:



*Sumber: Olah data SPSS 25, 2024*

Keputusan uji normalitas histogram dan PP-Plot pada gambar 4.1: Garis diagonal yang lurus dibentuk oleh distribusi normal. Data normal akan menghasilkan sedikit nilai yang sangat rendah dan sangat tinggi, dengan sebagian besar nilai dikumpulkan di sekitar medium. Jika sebaran data sisa normal, maka garis yang mewakili data sisa akan mengikuti garis diagonal. Jika titik-titik tersebut menyebar sepanjang garis diagonal dan mengikuti arahnya, maka gambar akan menghasilkan garis diagonal lurus. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sisa telah terdistribusi dengan baik.

Sedangkan pada uji heteroskedastisitas jika grafik scartterplot sebagai landasan pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas dapat disimpulkan dari grafik sebar SPSS 25 jika menunjukkan pola tertentu, misalnya titik-titik yang membentuk pola teratur (bergelombang, menyebar, lalu menyempit). Sebaliknya jika titik-titiknya tersebar dan tidak terlihat polanya maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 1. Uji heteroskedastisitas

Sumber: Olah data SPSS 25, 2024

Seperti terlihat pada gambar 1 Dari grafik sebar berikut, tidak ada pola yang terlihat karena titik-titik tersebar tidak menentu di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat dikatakan tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas.

Hasil uji instrumen kuesioner penelitian atas validitas dan reliabilitas, untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dan kekonsistenan pada kuesioner yang di telah di isi oleh responden. Adapun hasil uji validitas pada olah data SPSS 25 dimana seluruh pernyataan atas variabel independen dan dependen memiliki nilai hasil di atas 0.361 untuk Rtabel *product moment* pada 30 responden dengan keputusan valid. Pada uji reliabilitas secara bersama-sama atas tiga variabel memiliki nilai *alpha cronbach's* sebesar 0.882 lebih besar dari standar yang ditetapkan *alpha cronbach's* 0.70, (Ghozali, 2018). Dan pada perlakuan secara parsial atas tiga variabel hasil *alpha cronbach's* di atas 0.70, pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil uji reliabilitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Self-Efficacy	108.9000	106.024	.689	.902

Disiplin Kerja	109.3667	89.757	.799	.808
Kinerja	101.6000	83.007	.837	.772

Sumber: Olah data SPSS 25, 202

Hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen ditunjukkan pada tabel 1 dibawah ini, bahwa nilai R dari model summary sebesar 0.849. Dapat disimpulkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sangat kuat positif sesuai dengan tabel interpretasi koefisien korelasi, (Sugiyono, 2018).

Adapun kontribusi pada nilai Rsquare sebesar 0.721, atau setara dengan 72.1% kontribusi Self-Efficacy dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sangat kuat positif dan sisanya 27.9% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum di teliti pada penelitian ini.

Tabel 2. Tabel Model Korelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.849 <sup>a</sup>	.721	.701	3.01493	1.995
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Self-Efficacy					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Olah data SPSS 25, 2024

Pengaruh dua variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$  dengan nilai  $Y = 8.016 + 0.314X_1 + 0.678X_2$

Tabel 3. Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.016	6.319		1.269	.000
	Self-Efficacy	.314	.150	.274	2.093	.046
	Disiplin Kerja	.678	.137	.649	4.958	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Olah data SPSS 25, 2024

Nilai konstanta (a) adalah 8.016 yang bertanda positif. Indikasi adanya pengaruh searah antara variabel independen dan dependen ditunjukkan dengan tanda positif. Terlihat dari nilai Self-Efficacy ( $X_1$ ) sebesar 0.314 dan Disiplin Kerja sebesar ( $X_2$ ) sebesar 0.678. Angka ini menunjukkan adanya hubungan positif. Dan pengaruh secara bersama-sama antara Self-Efficacy ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikan  $P\text{-value} = 0.000$  lebih besar dari nilai  $\alpha = 0.05$  ( $p\text{-value} < \alpha$ ) maka dapat di putuskan berpengaruh tidak signifikan.

Pada uji F untuk mengetahui apakah faktor-faktor independen mempunyai pengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependen atau tidak. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan digunakan uji F. Nilai

signifikan  $F < 0,05$  menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependen, atau sebaliknya. Level yang digunakan adalah 0,5 atau 5%, (Ghozali, 2018). Keputusan: Apabila F mempunyai nilai signifikan kurang dari 0.05 maka H0 diabaikan dan H1 diakui. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel independen mempunyai pengaruh yang besar terhadap variabel dependen. H0 diterima dan H1 menunjukkan tidak ada satu pun faktor independen yang mempengaruhi variabel dependen secara signifikan jika nilai signifikansi  $F > 0,05$ .

Tabel 4. Uji Anova

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	635.242	2	317.621	34.943	.000 <sup>b</sup>
	Residual	245.424	27	9.090		
	Total	880.667	29			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Self-Efficacy						

Sumber: Olah data SPSS 25, 2024

Tabel 4 digunakan untuk mendukung kesimpulan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini terlihat dari nilai F yang diperoleh sebesar 34.943. Sedangkan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat dikatakan model regresi berganda ini layak digunakan dan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan dipengaruhi secara simultan oleh variabel independen yang meliputi self-efficacy dan disiplin kerja.

## KESIMPULAN

Karyawan pada penyelenggara pendidikan baik sebagai dosen maupun staf yang saling berkontribusi maksimal dalam dukungan visi lembaga. Diperlukan keyakinan atas kemampuan dalam mengendalikan suatu pekerjaan dengan disiplin kerja yang kuat. Jenjang pendidikan dipastikan akan mempengaruhi seseorang dalam pengendalian diri. Yang akan menghasilkan kinerja yang diharapkan oleh lembaga.

Karyawan di Universitas XYZ mampu melakukan pengendalian diri atas pekerjaan yang di bebaskan. Dengan disiplin kerja yang tinggi baik dosen dan staf dapat memberikan contoh yang baik terhadap para mahasiswa. Kinerja atas dukungan efikasi diri dan disiplin kerja sangat penting sehingga akan mendapatkan hasil kerja yang diharapkan.

Kemampuan mengendalikan diri yang baik bagi karyawan yang melayani public diharapkan menjadi contoh bagi para pelanggan. Sehingga para pelanggan akan kembali mendapatkan kepercayaan yang utuh. Hal ini dapat meningkatkan citra suatu lembaga khususnya di Universitas XYZ Cikarang Kabupaten Bekasi.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan tulus saya mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan penelitian ini. Terlebih dahulu, kami ingin menyampaikan terima kasih kepada Pimpinan Universitas XYZ di Cikarang-Bekasi, khususnya Karyawan Universitas XYZ di Cikarang-Bekasi yang telah menjadi sampel penelitian ini. Kesediaan kalian untuk berpartisipasi dalam penelitian ini sangat saya hargai. Saya juga ingin mengucapkan terima kasih kepada para dosen dan praktisi pendidikan dari Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Teknologi, Universitas Pertiwi Bekasi. Saran dan masukan yang telah diberikan sangat berharga bagi kelancaran penelitian ini dan penyusunan artikel ini. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi dunia pendidikan.

## REFERENSI

- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Ihdina (ed.); Pertama). UISU Press.
- Amin, N. F., & at.all. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel Dalam Penelitian. *JURNAL PILAR: Jurnal Kajian Islam Kontemporer, Vol 14*(No 1), 15–31.
- Bandura, A. (2018). *Self-Efficacy “The Exercise of Control”* Albert Bandura (A. Bandura (ed.); Edisi 2). W. H. Freeman & Company.
- Basu, S. (2015). A Debate of Work Protection Among Informal Wage Earning Women Workers in Bengal: The Experiences of Work Participation and Negotiation in MGNREGA. *SAGE Journal of Workplace Rights, Vol 2*(No 3), 1–13. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/2158244015592743>
- Chen, Shijiang, & at.all. (2022). Does Digital Financial Inclusion Reduce China’s Rural Household Vulnerability to Poverty: An Empirical Analysis From the Perspective of Household Entrepreneurship. *SAGE journals, Applied Psychological Measurement, Vol 5*(No 1), 1–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/21582440221102423>
- Chen, Shuangye, & at.all. (2023). The Moderating Role of Teacher Collegiality in the Relationship Between Instructional Leadership and Teacher Self-Efficacy. *SAGE journals, Educational Management Administration & Leadership, Vol 2*(No 1), 1–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/21582440231217884>
- Fauziah, A. (2018). Deskriptif Kuantitatif. *Jurnal UINSU, Vol 1 No 1*, 1–9.
- Fitriyah, L. A., & Dkk. (2019). *Menanamkan Effikasi Diri dan Kestabilan Emosi* (I. L. Kurniawati (ed.); Pertama). LPPM Unhasy Tebuireng Jombang
- Ghozali. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program spss 19* (Edisi 5). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.



- Gunarto, G., & at.all. (2022). Pengaruh Kepribadian Efikasi Diri Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pandeglang. *E-Journal Studia Manajemen, Vol 11*(No 1), 25–36.
- Harahap, A. S. (2021). *Pengaruh Pendapatan, Jumlah Anggota Keluarga Dan Pendidikan Terhadap Pola Konsumsi Rumah Tangga Miskin Di Kecamatan Sugai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan Provinsi Sumatera Utara*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Holden, G., & at.all. (2017). A Social Work Education Outcome Measure: The Evaluation Self-Efficacy Scale–II. *SAGE Journal, Vol 11*(No 2), 1–9. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/2158244017728323>
- Jayusman, & dkk. (2020). Studi Deskriptif Kuantitatif Tentang Aktivitas Belajar Mahasiswa Dengan Menggunakan Media Pembelajaran Edmodo Dalam Pembelajaran Sejarah. *Jurnal Artefak, Vol 7 No 1*, 13–30.
- Kumaat, R. (2011). Kontribusi Ibu Rumah Tangga Terhadap Pendapatan Keluarga di Desa Kinilow Kecamatan Tomohon Utara. *Jurnal ASE, Vol 7*(No 3), 50–55.
- McCool, L. M., & at.all. (2014). Individual Differences in Disgust Sensitivity Do Not Influence Moral Reasoning, but a Discipline-Specific Ethics Course Does. *SAGE Journal of Workplace Rights, Vol 6*(No 2), 1–5. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/2158244014541774>
- Melia Excelsa. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi dalam organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, Vol 10, No*, 13.
- Pei-Boon, O., & at.all. (2020). Psychometric Properties of the Sources of Counseling Self Efficacy in a Sample of Malaysian Secondary School Counselors. *SAGE Journal, Vol 16*(No 4), 1–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/2158244020902076>
- Shofiah, V., & at.all. (2014). Self-Efficacy dan Self-Regulation Sebagai Unsur Penting Dalam Pendidikan Karakter(Aplikasi Pembelajaran Mata Kuliah Akhlak Tasawuf). *Kutubkhanah: Jurnal Penelitian sosial keagamaan, Vol 17*(No 2), 214–226. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24014/kutubkhanah.v17i2.818>
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian pendidikan, pendekatan kuantitatif. intro* (Sugiyono (ed.)). Penerbit Alfabeta Bandung 2016.