

Terbit : 31 Desember 2024

Pengaruh Efikasi Diri dan Displin Kerja Terhadap Semangat Kerja Driver Ojek Online di Jalan DI Panjaitan

¹Nur Dina, ²Pristanto Ria Irawan, ³Sinta Mariana, ⁴Rustomo
^{1,2,3,4}Universitas Pertiwi Bekasi, Indonesia

[¹Nur.dina@pertiwi.ac.id](mailto:Nur.dina@pertiwi.ac.id), [²pristanto.irawan@pertiwi.ac.id](mailto:pristanto.irawan@pertiwi.ac.id), [³20120149@pertiwi.ac.id](mailto:20120149@pertiwi.ac.id),
[⁴rustomo@pertiwi.ac.id](mailto:rustomo@pertiwi.ac.id)

ABSTRAK

Penelitian ini dikontuks sebagai penelitian kuantitatif deskriptif yang membahas efikasi diri dan disiplin kerja terhadap semangat kerja para driver ojek online di Jalan DI Panjaitan Jakarta Timur. Yang melatarbelakangi penelitian merupakan permasalahan sulit dan daya saing mencari pekerjaan di Ibu Kota Jakarta setelah lulus dari bangku sekolah. Label pengangguran yang harus melekat setelah lulus menajdi bumerang. Tujuan penelitian adalah menganalisis efikasi diri dan disiplin kerja driver terhadap semangat kerja. Ojek online salah satu solusi pertama untuk memulai kerja dengan berbagai kemudahan dengan banyaknya pelanggan pengguna moda transportasi umum murah dan mudah. Metode penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif pengambilan data menggunakan kuesioner pada skala likert, dengan *teknik accidental sampling* yang ditentukan waktu pengambilan data, pada seluruh driver ojek online di jalan DI Panjaitan Jakarta Timur. Olah data menggunakan SPSS Versi 25 untuk menganalisis uji intrumen, uji asumsi klasik dan regresi berganda. Implikasi yang didapat adalah sebarapa pengaruh dan hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh data valid dan reliabel serta normal pada data yang terkumpul. Hubungan dan pengaruh dua variabel independent terhadap variabel dependent positif dan signifikasi. Disimpulkan bahwa hubungan dan kontribusi efiaksi diri dan disiplin kerja teradap semangat kerja driver ojek online positif kuat. Harapan penelitian selanjutnya dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap para driver secara umum para driver ojek online sebagai sarana kerja tidak berlabel pengangguran setelah lulus sekolah.

Kata Kunci: Efiaksi diri, disiplin, semangat

PENDAHULUAN

Pertumbuhan perekonomian di Indoensia menjadi skala prioritas Pemerintah dengan berbagai cara pada kenyataannya tidak selaras dengan tumbuhnya tenaga produktif. Mencari pekerjaan bagi tenaga produkktif dari berbagai lulusan jenjang pendidikan masih mengalami stagnasi yang belum terurai, (Hia 2023).

Lapangan pekerjaan yang harusnya sudah tersedia dalam impian para kaum produktif setelah mereka lulus dari jejang pendidikan. Kenyataannya setelah lulus harus berjuang untuk mendapatkan pekerjaan yang di impikan. Bekerja merupakan kegiatan melakukan pekerjaan dengan maksud untuk memperoleh memperoleh penghasilan atau upah, dan atau keuntungan paling sedikit selama satu jam dalam seminggu terakhir, (Safitriawati, at.all., 2020).

Karakteristik penduduk usia kerja (PUK) merupakan semua orang yang berumur 15 tahun ke atas. Penduduk usia kerja cenderung meningkat seiring bertambahnya jumlah penduduk di Indonesia. Dimana usia kerja pada Agustus 2023 sebanyak 212,59 juta orang, diprediksi naik sebanyak 3,17 juta orang dibandingkan Agustus 2022. Banyaknya penduduk usia kerja merupakan pada angkatan kerja sebesar 147,71 juta kaum produktif, dimana bukan angkatan kerja sebesar

64,88 juta orang. Lebih lanjut komposisi angkatan kerja Agustus 2023 terdiri dari 139,85 juta orang penduduk yang bekerja dan 7,86 juta orang pengangguran. Jika dibandingkan Agustus 2022, angkatan kerja meningkat sebesar 3,99 juta kaum produktif, dimana penduduk bekerja bertambah sebanyak 4,55 juta orang, dengan naiknya tersebut maka sementara pengangguran berkurang sebesar 0,56 juta orang, (BPS Indonesia 2023).

Berdasarkan riset Badan Pusat Statistik yang dipublikasikan pada 9 November 2023, jumlah pelamar kerja semakin meningkat. Pada akhirnya, satu-satunya pilihan adalah memilih bekerja dengan bijak di posisi yang tidak menuntut kemampuan khusus sesuai tingkat gelar atau menjadi pengangguran (Prima, 2019). Karena sulitnya mendapatkan pekerjaan di berbagai instansi, orang-orang produktif akhirnya beralih ke profesi seperti tukang ojek online atau ojek tradisional untuk membiayai hidup mereka. Kepercayaan diri dipicu oleh peningkatan emosi dalam pilihan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan tujuan selama berada di sekolah. Setelah seseorang mendapatkan pekerjaan yang layak, Albert Bandura mempelajari efikasi diri berdasarkan kemauannya untuk memenuhi tuntutan sehari-hari, (Gunarto at.all., 2022).

Permasalahan adalah label sebagai tukang ojek tidaklah menguntungkan bagi para pencari kerja, apalagi bagi pekerja yang baru lulus dari sekolah pada jenjang pendidikan tertentu. Jika para pencari kerja tidaklah menguasai atau mengendalikan diri apa yang harus di terimanya maka semangat kerja sebagai driver ojek online akan runtuh. Pentingnya efikasi diri sebagai pengendalian atas apa yang telah di jalankan dan diakui secara nyata bahwa ini adalah pilihan yang terpaksa.

Sebagai driver ojek online bukan hal yang membanggakan bagi siapapun, kecuali akan sadar bahwa pekerjaan yang dimiliki mampu membawa semangat yang tinggi sehingga hasil dan capaian yang di inginkan. Hal ini akan mengganggu para driver ojek online jika tidak di barengi dengan disiplin dalam kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Efikasi Diri

Pentingnya seseorang dalam manage 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.

Penghargaan atas kemampuan dirinya pada hasil yang telah dicapai para driver Ojek Online adalah suatu jenis yang harus disadari dengan baik. Dengan berbagai upaya yang telah di keluarkan sebagai *self-reward* yang akan berakibat capaian pendapatan yang diinginkan, (Wijayanto 2023). *Self-reward* merupakan apresiasi yang dinyatakan atas berbagai kegiatan yang telah dilakukan dengan berbagai upaya setelahnya akan mendapatkan kesenangan, demi pendapatan, Aprilia dalam (Wijayanto 2023).

Sedangkan menurut Nawawi dalam (Suparmi, 2019), reward adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya. Manajer mengevaluasi hasil kinerja individu baik secara formal maupun informal. Indikator reward meliputi upah, promosi, penghargaan, insentif, tunjangan, dan gaji.

Pentingnya mengendalikan diri sebagai driver ojek online maka hal yang di perhatikan adalah efikasi diri (*self-efficacy*) merupakan salah satu model pembelajaran yang dikembangkan oleh Albert Bandura dari teori kognitif sosial. 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 (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 bekal keterampilan dan keahlian.

Disiplin Kerja

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.

Kajian atas penelitian (Sukatendel, at.all. 2021) dan (Tyas, at.all., 2020) dimana niat diartikan keinginan untuk berbuat sesuatu dan kemauan 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 (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).

Singodimedjo dalam (Kurniawati 2017) mendefinisikan disiplin sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-noram peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Mangkunegara (2015:41) dalam (Deliani, 2019) disiplin adalah proses yang menjadikan seseorang menjadi patuh didalam menjalankan peraturan-peraturan dari organisasi dan fungsi utama disiplin di tempat kerja yaitu mendorong pegawai yang dianggap belum memuaskan hasil kerjanya bagi organisasi untuk menjadi lebih baik. Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong gairah dan semangat kerja untuk mewujudkan tujuan perusahaan menurut (Handoko. 2002 : 208) dalam (Alhababy 2016).

Semangat Kerja

Semangat kerja yang penulis kutip menurut para ahli. Nitisemito dalam (Ii, Teori, ve Karyawan 2020) definisi dari semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah perusahaan. Moekijat (2004:185) dalam (Hoffman, 2018.) seseorang yang memiliki semangat kerja ia telah menggambarkan hubungan antara perasaan dengan sikap bahagia yang ada dalam jiwa personalnya maupun kebahagiaan didalam kelompok sebuah aktivitas kegiatan yang di lakukan.

Hasibuan (2008:95) dalam (Good, 2015) menjelaskan bahwa semangat kerja adalah sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai hasil yang maksimal.

Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja rendah.

Semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di sebuah perusahaan Badriyah dalam (Sularmi 2024). Kemudian, semangat kerja juga di artikan adalah kekuatan-kekuatan psikologis yang bersifat positif dan beraneka ragam yang mampu meningkatkan unjuk kerja karyawan yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif Busro dalam (Maramis 2018).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif dengan menggunakan angka dan statistic. (Syahputri, at.all. 2023) 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).

Skala pengukuran dengan skala linkert 1- 5, 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 driver ojek online di Jalan DI Panjaitan Jakarta Timur, dengan populasi seluruh driver ojek online yang beroperasi. Terbagi menjadi dua shif teknik pengambilan data dengan *teknik accidental sampling*. Merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui cocok dengan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti, (Sugiyono 2016). Waktu pengambilan sampel selama dua minggu pada jam pergatian shif terbagi menjadi dua tahap minggu pertama hari Selasa dan Kamis, pukul 13.30 – 14.00 WIB dan minggu kedua hari Senin dan Sabtu, pukul 13.30 – 14.00 WIB.

Teknik model analisi 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 kontribusi atas variabel independen terhadap variabel dependen sebagai langkah mengetahui suatu hubungan dan pengaruh, Arikunto dalam (Jayusman, dkk, 2020).

Terdiri dari 3 variabel dengan prosedur analisis data Bivariat, terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat diolah dengan SPSS versi 25. Dimana variabel X1 terdiri dari 16 pernyataan, dan variabel X2 terdiri dari 15 pernyataan serta variabel terikat Y terdiri dari 20 pernyataan. Dengan mengukur uji validitas, uji reliabelitas, uji normalitas, uji heteroskedasitas dan uji hipotesis pada uji t, serta menentukan determinasi atas hubungan tiga variabel, (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Pengambilan sampel yang dihasilkan telah dilaksanakan selama satu minggu dengan durasi yang telah di tentukan oleh peneliti di dapat sampel responden sebanyak 50 driver ojek online. Pengambilan data dengan menyebarkan kuesioner pada para driver pada 50 responden selanjutnya dikoding dan menyimpulkan data.

Tabel 1: Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase(%)
15-25	8	16.0%
26-35	25	50.0%
36-45	13	26.0%
>46	4	8.0%
Jumlah	50	100%

Sumber: Olah data kuesioner 2024

Tabel 1. menunjukkan bahwa driver ojek online pada usia produktif 26 – 35 tahun sebesar 50% dan 36 – 45 tahun sebesar 26% total usia produktif 76%. Hasil menunjukkan bahwa pada usia produktif masih kesulitan mencari pekerjaan yang diinginkan dan didambakan saat masa sekolah, (Assidiq, 2017).

Tabel 2: Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SD	2	4.00%
SMP	5	10.00%
SMA/SMK	38	76.00%
D3	3	6.00%
S1	2	4.00%
Jumlah	50	100

Sumber: Olah data kuesioner 2024

Tabel 2. menunjukkan bahwa driver ojek online jenjang pendidikan didominasi pada jenjang SLTA sederajat 38 responden sebesar 76%. Dimana jenjang pendidikan S1 dan D3 masih ada yang kesulitan dalam mengadu di dunia kerja yang nyata dapat mempengaruhi pengetahuan, keterampilan, dan pola pikir seseorang, (Sobah, 2019).

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur untuk sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut: apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, kesimpulannya item kuesioner tersebut valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, kesimpulannya item kuesioner tersebut tidak valid, Sugiyono dalam (Hikmawati, 2020:118). Uji validitas akan menguji masing-masing variabel efikasi diri (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap semangat kerja (Y) driver ojek online di Jalan DI Panjaitan Jakarta Timur.

Tabel 3: Hasil Uji Validitas

Efikasi Diri			Disiplin Kerja			Semangat Kerja			Keputusan
Butir Pertanyaan Nomor	R hitung	R tabel	Butir Pertanyaan Nomor	R hitung	R tabel	Butir Pertanyaan Nomor	R hitung	R tabel	
X1-1	0,610	0,279	X2-1	0,659	0,279	Y1	0,742	0,279	Valid
X1-2	0,593	0,279	X2-2	0,677	0,279	Y2	0,758	0,279	Valid
X1-3	0,664	0,279	X2-3	0,365	0,279	Y3	0,653	0,279	Valid
X1-4	0,633	0,279	X2-4	0,654	0,279	Y4	0,436	0,279	Valid
X1-5	0,692	0,279	X2-5	0,493	0,279	Y5	0,742	0,279	Valid
X1-6	0,482	0,279	X2-6	0,589	0,279	Y6	0,752	0,279	Valid
X1-7	0,415	0,279	X2-7	0,473	0,279	Y7	0,719	0,279	Valid
X1-8	0,567	0,279	X2-8	0,707	0,279	Y8	0,738	0,279	Valid
X1-9	0,414	0,279	X2-9	0,436	0,279	Y9	0,724	0,279	Valid
X1-10	0,291	0,279	X2-10	0,586	0,279	Y10	0,729	0,279	Valid
X1-11	0,410	0,279	X2-11	0,560	0,279	Y11	0,544	0,279	Valid

Efikasi Diri			Disiplin Kerja			Semangat Kerja			Keputusan
Butir Pertanyaan Nomor	R hitung	R tabel	Butir Pertanyaan Nomor	R hitung	R tabel	Butir Pertanyaan Nomor	R hitung	R tabel	
X1-12	0,588	0,279	X2-12	0,738	0,279	Y12	0,574	0,279	Valid
X1-13	0,422	0,279	X2-13	0,425	0,279	Y13	0,599	0,279	Valid
X1-14	0,384	0,279	X2-14	0,514	0,279	Y14	0,517	0,279	Valid
X1-15	0,549	0,279	X2-15	0,536	0,279	Y15	0,712	0,279	Valid
X1-16	0,557	0,279				Y16	0,750	0,279	Valid
						Y17	0,525	0,279	Valid
						Y18	0,523	0,279	Valid
						Y19	0,720	0,279	Valid
						Y20	0,677	0,279	Valid

Sumber: Olah data SPSS Versi 25, 2024

Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel efikasi diri (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap semangat kerja (Y) driver ojek online di Jalan DI Panjaitan Jakarta Timur memiliki kriteria Valid pada semua pertanyaan berdasarkan kriteria r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,279.

Uji Reliabelitas

Hasil uji reliabilitas dimaknai dengan suatu alat ukur untuk menilai sebuah kuisioner yang merupakan variabel atau indikator. Sebuah kuisioner dinyatakan reliabel jika jawaban responden terhadap suatu pernyataan stabil atau konsisten dari masa ke masa, (Ghozali 2018) dengan keputusan: Alpha 0.70 – 0.99 maka reliabilitas tinggi dan Alpha 0.50 – 0.70 maka reliabilitas moderat serta Alpha < 0.50 maka reliabilitas rendah.

Tabel 4: Hasil Uji Reliabelitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kesimpulan
Efikasi Diri (X)	0,813	Reliabel tinggi
Disiplin Kerja (X2)	0,834	Reliabel tinggi
Semangat Kerja (Y)	0,929	Reliabel tinggi

Sumber: Olah data SPSS Versi 25, 2024

Tabel 4 menunjukkan bahwa uji reliabelitas variabel efikasi diri (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap semangat kerja (Y) driver ojek online di Jalan DI Panjaitan Jakarta Timur dengan keputusan seluruh variabel dinyatakan reliabel tinggi *Cronbach Alpha* pada interval 0.70 – 0.99.

Uji Asumsi Kalsik

Hasil analisis regresi dapat menjadi bias atau tidak akurat maka perlu dilakukan pengujian asumsi klasik sebagai prasyarat statistik untuk analisis regresi linier berganda berdasarkan kuadrat terkecil biasa adalah uji asumsi klasik. Uji Normalitas dan Uji Heteroskedastisitas, (Ernawati, dkk, 2023).

Uji Normalitas

Uji normalitas dengan ketentuan keputusan normal jika besarnya $Asymp.Sig. (2-tailed)$ $P_{hitung} > 0.05$.

Tabel 5: Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	0
	Std. Deviation	4.43047799
Most Extreme Differences	Absolute	0.045
	Positive	0.043

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	-0.045
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.318
	1.000

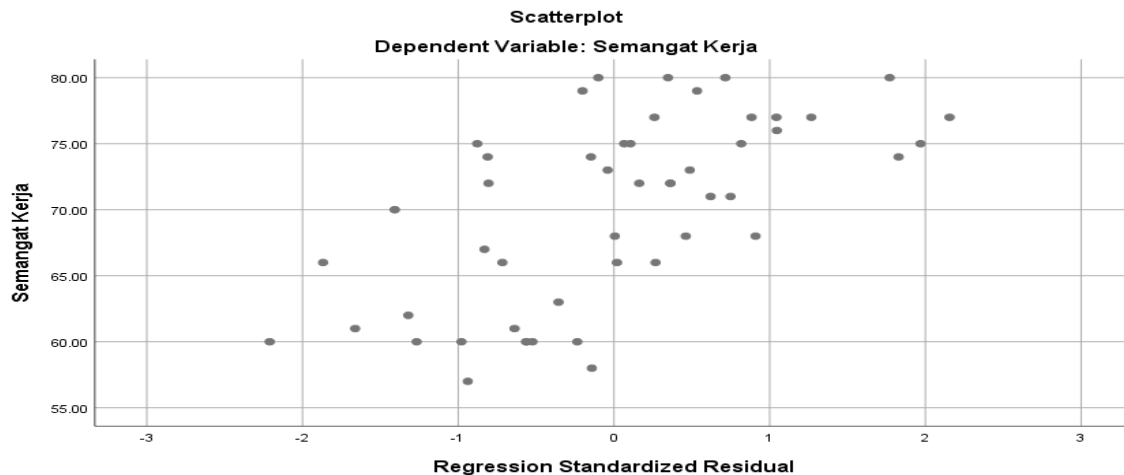
a. Test distribution is Normal.

Sumber: Olah data SPSS Versi 25, 2024

Tabel 5 menunjukkan bahwa uji normalitas pada variabel efikasi diri (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap semangat kerja (Y) driver ojek online di Jalan DI Panjaitan Jakarta Timur dengan keputusan seluruh variabel dinyatakan normal di mana Asymp.Sig. (2-tailed) $P_{hitung} > 0.05$ yaitu 1.000.

Uji Heteroskedastisitas

Menggunakan grafik *scatterplot* yang dimana apabila sebaran titik tidak membentuk suatu pola atau alur tertentu karena titik menyebar tidak beraturan, maka dapat membentuk suatu pola atau alur tertentu karena titik menyebar tidak beraturan, maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas, (Ghozali 2018).



Gambar 1: Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Olah data SPSS Versi 25, 2024

Gambar 1 bahwa variabel efikasi diri (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap semangat kerja (Y) driver ojek online di Jalan DI Panjaitan Jakarta Timur, menunjukkan grafik *scatterplot* di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta terserbar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Analisis Korelasi dan Regresi Linear Berganda

Hasil pada olah data uji korelasi serta regresi linier berganda merupakan teknik statistik yang digunakan menganalisis hubungan antara variabel-variabel, (Sugiyono, 2016:176).

Uji korelasi

Mengukur kekuatan hubungan linier antara dua variabel kuantitatif. Uji korelasi berganda digunakan untuk melihat hubungan antara tiga variabel atau lebih, dengan dua variabel sebagai variabel independen dan satu variabel sebagai variabel dependen. Dengan ketentuan interpretasi koefisien korelasi:

Tabel 6: Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2016

Tabel 7: Hasil Uji Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.603	.586	4.52376

a. Predictors: (Constant), Displin Kerja, Efikasi Diri

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Olah data SPSS Versi 25, 2024

Tabel 7 menunjukkan bahwa uji korelasi pada variabel efikasi diri (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap semangat kerja (Y) driver ojek online di Jalan DI Panjaitan Jakarta Timur nilai R sebesar 0.777 dinyatakan positif kuat, dan nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0.603 dinyatakan positif kuat.

Regresi linier berganda

Persepsi hasil pada model regresi yang digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi linier berganda digunakan ketika beberapa variabel independen menentukan hasil dari satu variabel dependen. Hasil olah data regresi berganda variabel efikasi diri (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap semangat kerja (Y) driver ojek online di Jalan DI Panjaitan Jakarta Timur dengan hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 8: Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	12.085	7.299		2.656	.004
	Efikasi Diri	.181	.142	.150	2.274	.009
	Displin Kerja	.302	.178	.862	7.315	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Olah data SPSS Versi 25, 2024

Tabel 8: menunjukkan bahwa variabel efikasi diri (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap semangat kerja (Y) driver ojek online di Jalan DI Panjaitan Jakarta Timur dengan persamaan $Y = a + bX1 + bX2$. Maka hasil pada tabel 4.8 sama dengan $Y = 12.085 + 0.181X1 + 0.302X2$.

Interprestasi hasil maka variabel efikasi diri (X1) naik sebesar 0.181 satuan dan disiplin kerja (X2) naik sebesar 0.302 satuan terhadap semangat kerja (Y) driver ojek online di Jalan DI Panjaitan Jakarta Timur bernilai positif dan signifikan secara statistik. Dimana nilai $Pvalue < 0.05$ dari variabel efikasi diri (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap semangat kerja (Y) driver ojek online di Jalan DI Panjaitan Jakarta Timur lebih kecil dari $\alpha = 0.05$.

Selanjutnya uji t pada tabel regresi berganda nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 2.000$, seluruh nilai sig pada variabel efikasi diri (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap semangat kerja (Y) driver ojek online di Jalan DI Panjaitan Jakarta Timur dinyatakan signifikan.

Pembahasan

Berdasarkan pengumpulan data dari kuesioner yang di sebarakan kepada responden driver ojek online di Jalan DI Panjaitan Jakarta Timur. Dalam menjawab permasalahan para driver ojek online atas efikasi diri dan disiplin kerja terhadap semangat kerja driver ojek online di Jalan DI Panjaitan Jakarta Timur. Bekerja di Ibu Kota Jakarta hal yang didambakan oleh setiap pendatang, namun persaingan yang ketat diduni kerja yang menghapus segala harapan.

Diketahui hasil deskriptif data menunjukkan bahwa usia produktif mendominasi para driver ojek online. Dimana usia produktif merupakan usia yang membutuhkan jenjang karier yang lebih baik dalam menentukan masa depan dirinya.

Driver ojek online dengan lulusan SLTA sederajat mendominasi dikarenakan kesulitan dalam daya saing untuk masuk dunia industri. Bekerja yang layak dengan harapan mampu menopang kehidupan kedepan. Dan pada jenjang pendidikan S1 dan D3 sangat disayangkan tidak mampu mengolah dan memproduksi diri sebagai seorang sarjana untuk masuk dunia industri atau usaha.

Pernyataan yang disampaikan pada para driver ojek online di Jalan DI Panjaitan Jakarta Timur atas kemampuan diri atau efikasi diri dan disiplin kerja sebagai ojek online terhadap semangat kerjanya dapat diterima. Hasil uji instrument valid dan reliabel data menunjukkan normalitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas pada uji asumsi klasik.

Hasil pada uji regresi berganda diketahui kontribusi pada dua variabel independent terhadap variabel depenent menunjukkan hubungan yang positif kuat pada uji korelasi. Hasil regresi berganda atas pengaruh variabel efikasi diri (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap semangat kerja (Y) driver ojek online di Jalan DI Panjaitan Jakarta Timur positif dan signifikan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian yang dilakukan dari observasi dan wawancara sederhana serta penyebaran keusioner untuk menjawab permasalahan sulitnya mencari pekerjaan setelah lulus dari bangku sekolah. Efikasi diri seorang yang telah masuk kedunia kerja seperti ojek online tetap mengedepankan kedisiplinan yang tinggi. Semangat kerja yang tinggi pula akan membawa dampak positif atas capaian hasil yang di inginkan dengan apa pun pekerjaannya.

Dua variabel efikasi diri dan disiplin kerja yang dibarengi dengan semangat kerja merupakan hal yang harus diperhatikan oleh pekerja termasuk driver ojek online. Persaingan dalam ojek online terutama di Jalan DI Panjaitan harus mampu mengedepankan pengendalian diri dengan tingkat disiplin kerja sebagai pelayanan terhadap para pelanggan untuk mendapatkan kenyamanan memilih moda ojek online.

Hasil penelitian melalui statistik Uji t (student t-test) dibuktikan bahwa efiaksi diri (X1) dan disiplin kerja (X2) driver berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Y) sebagai driver ojek online di Jalan Di Panjaitan Jakarta Timur dengan taraf kepercayaan 95%.

REFERENSI

- Agustini, Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pertama. editör A. Ihdina. Medan: UISU Press.
- Alhababy, Adel M. 2016. "Disiplin dalam berkendara pada moda umum". 14(5):1–23.
- Bandura, Albert. 2019. *Self-Efficacy in Changing Societies*. Third Edit. editör A. Bandura. Cambridge: Cambridge University.
- Basu, Sohini. 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. doi: <https://doi.org/10.1177/2158244015592743>.
- BPS Indonesia. 2023. "Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5,32 persen dan Rata-rata upah buruh sebesar 3,18 juta rupiah per bulan". *Pengangguran* 1–28. Tarihinde 18 Ocak 2024 (<https://webapi.bps.go.id/download.php?f=QMzyDsthMpG2vqyOwsz>)

- XomoyfnzpvD+BGueKcRFcCuD8vIFwwaUrkLE+9oK2lsbyfO/Hkx5HMBOilpZD4cdHXoIzia6rRjzmqG7ixZ9pub6nhPpar5Qj1qFHV/ZzjVOYdHSsYgp7p1d3KwU5WtMbmbTJ2TyvN/RmmFd8sw3qo4JNXLV0d3vKVWnKh3xwKDiKyHR1mWbEK8pBfDXEe0lrX9).
- Chen, Shuangye, ve 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. doi: <https://doi.org/10.1177/21582440231217884>.
- Ernawati, Kholis, ve dkk. 2023. *Uji Normalitas Data dengan Software SPSS*. Pembelajaran. editör Farah Alyaa Khairunnisa. Jakarta: Universitas Yarsi.
- Fajrus Sobah. 2019. "Studi Identifikasi Bahaya dan Penilaian Resiko dengan Menggunakan Metode TRA (Task Risk Assessment) Sebagai Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja pada Pekerjaan Reparasi air conditioner mobil di Bengkel Hyundai Wiyung Surabaya". *Jurnal Pendidikan Teknik Mesin, Fakultas Teknik, Universitas Negeri Surabaya* 9(Volume 09 Nomor 01 Tahun 2019. 37-46):10.
- Fauziah, Ade. 2018. "Deskriptif Kuantitatif". *Jurnal UINSU* Vol 1 No 1:1–9.
- Fitriyah, Lina Arifah, ve Dkk. 2019. *Menanamkan Effikasi Diri dan Kestabilan Emosi*. Pertama. editör I. L. Kurniawati. Jombang: LPPM Unhasyi Tebuireng Jombang.
- Ghozali. 2018. *Aplikasi analisis multivariate dengan program spss 19*. Edisi 5. Jakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Good, Goolman. 2015. "The Risks of Self-Control in the World of Work ". *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. 1(April):12–43.
- Gunarto, Gugun, ve 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.
- Hasbi Prima. 2019. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Lokasi Mankal, Teknologi, dan Biaya Operasional Terhadap Pendaptan Pengemudi Ojek Online di Kota Malang". *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB UB Malang* Vol 1 No 2:1–19.
- Hia, Yulna Dewita. 2023. "Stagnasi dan Kebijakan Pemerintah dalam menaggulangi Pengangguran". *Economica, Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat* Vol 1(No 2):77–82. doi: <http://dx.doi.org/10.22202/economica.2023.v12.i1.6569>.
- Hikmawati. 2020. *Metodologi Penelitian*. Cetakan ke. editör Mahmud. Depok: Rajawali Pers.
- Hoffman, D. W. 2018. "Main views on the meaning of health, home center, elderly, health-related indicators, co-dispersion structure analysis, Title". (46):144–63.
- Holden, Gary, ve at.all. 2017. "A Social Work Education Outcome Measure: The Evaluation Self-Efficacy Scale–II". *SAGE Journal* Vol 11(No 2):1–9. doi: <https://doi.org/10.1177/2158244017728323>.
- Ii, B. A. B., A. Landasan Teori, ve Semangat Kerja Karyawan. 2020. "Pengaruh Kompetensi, Penempatan..., Diki Dwi Aryanto, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2021 9". 9–28.
- Jayusman, ve 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.
- Kurniawati, putri. 2017. "Pandanga Pekerja Lepas Dalam Persektif Pengangguran" Vol 1(No 2):77–82. doi: <http://dx.doi.org/10.22202/economica.2023.v12.i1.6569>.
- Lili Sularmi, Dkk. 2024. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Praktik Membangun SDM Unggul*. Cetakan Pe. editör Fitria Nur Anggraeni. Jakarta: PT Dewangga Energi

Internasional.

- McCool, Lisa M., ve 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. doi: <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, Ooi, ve at.all. 2020. "Psychometric Properties of the Sources of Counseling Self Efficacy in a Sample of Malaysian Secondary School Counselors". *SAGE Journal* Vol (No 4):1–12. doi: <https://doi.org/10.1177/2158244020902076>.
- Priyono, ve Maramis. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengembangan Pegawai Pertama*. editör Teddy Chandra. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Rijal Assidiq Mulyana. 2017. "Peranan Negara untuk Mewujudkan Kesejahteraan dalam Kerangka MAQASHIDUS Syariah". *AL-URBAN: Jurnal Ekonomi Syariah dan Filantropi Islam* Vol 1 No 2:155–75.
- Safitriawati, Devi, ve at.all. 2020. "The Level Of Welfare and Patterns of Household Consumption of Causal Daily Labourers (A Case in the Pabrik Kelapa Sawit (PKS) II of PT. Perkebunan Nusantara VIII Cikasungka, Bogor Regency)". *Jurnal Ilmu Pertanian Tirtayasa* Vol 2(No 1):123–37.
- Setiamey, Arasy Ayu, ve Etika Deliani. 2019. "Main view of the sense of health, the center of the home, the elderly, the health-related indicators, the co-dispersion structure analysis, Title". 2:5–10. Vol 1 No 2:155–75.
- Shofiah, Vivik, ve 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):214–26. doi: <http://dx.doi.org/10.24014/kutubkhanah.v17i2.818>.
- Sugiyono. 2016. *Metode penelitian pendidikan, pendekatan kuantitatif. intro*. editör Sugiyono. Bandung: Penerbit Alfabeta Bandung 2016.
- Sukatendel, Beryanta P. A., ve at.all. 2021. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Karo". *Majalah Ilmiah METHODODA* Vol 11(No 2):97–105. doi: <https://doi.org/10.46880/methododa.Vol11No2.pp97-105>.
- Suparmi & Setiawan. 2019. "Reward dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran". *Serat Acitya – Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang* Vol 8(No 1):51–61.
- Syahputri, ve at.all. 2023. "Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif". *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran* Volume 2(No 1):160–66.
- Tyas, Ari Anggarani Winadi Prasetyoning, ve at.all. 2020. "How Employee Competency and Self Efficacy Affect Employee Work Engagement in Human Resource Development Agency (BPSDM) Ministry of Law and Human Rights Republic of Indonesia". *International Journal of Human Capital Management* Vol 4(No 2):125–40. doi: <https://doi.org/10.21009/IJHCM.04.02.11>.
- Wijayanto. 2023. "Laporan Penelitian Pengaruh Motivasi, Stress, dan Self-Reward Mahasiswa terhadap Pembelajaran Blended Learning di Perguruan Tinggi Kota Salatiga". *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* Vol 9(No 22):288–310. doi: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10100663>.
- Xie, Shaoliang. 2020. "English Research Article Titles: Cultural and Disciplinary Perspectives". *SAGE Journal of Workplace Rights* Vol 3(No 4):1–12. doi: <https://doi.org/10.1177/2158244020933614>.