

**PENGARUH EFISIENSI KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA DENGAN *SELF EFFICACY* SEBAGAI INTERVENING  
PADA INSTRUKTUR BBPVP BEKASI.**

**Risdan Sudarmaji,<sup>1</sup> Mochamad Sarif Hasyim,<sup>2</sup> Doni Mardiyanto<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Program Magister Manajemen Universitas Trilogi Jakarta

<sup>2,3</sup>Politeknik Ketenagakerjaan Jakarta

*E-mail: risdiansudarmaji@gmail.com*

***Abstract***

*The industry 4.0 revolution fundamentally transform workforce competency requirements and vocational training management. Psychological aspects, particularly self-efficacy play a crucial role in explaining work productivity variations among vocational instructors. This research examine the influence of work efficiency and work ethic on work productivity with self-efficacy as an intervening variable among instructors at BBPVP Bekasi. This quantitative research employed a survei method using questionnaires distributed to 118 instructors selected through Slovin formula sampling. Data were analyzed using Structural Equation Modeling based on Partial Least Squares (SEM-PLS) encompassing outer model evaluation and inner model testing. Findings reveal that work efficiency significantly influences both self-efficacy and work productivity. Work ethic significantly affects self-efficacy but does not directly influence productivity. Self-efficacy significantly impacts work productivity and successfully mediates the relationship between work efficiency and productivity. However, self-efficacy does not significantly mediate the work ethic–productivity relationship. The model explains 57.9% of self-efficacy variance and 66.9% of productivity variance, with predictive relevance. Enhancing instructor productivity requires not only technical efficiency and work ethic but also psychological empowerment through self-efficacy strengthening. Work efficiency exert both direct and indirect effect via self-efficacy, while work ethic operates primarily through self-efficacy to influence productivity. these findings contribute theoretically to human resource management literature and provide practical implications for vocational training institutions in designing sustainable instructor development programs.*

**Keywords:** *work efficiency, work ethic, self-efficacy, work productivity, vocational instructors.*

## **1. PENDAHULUAN**

Revolusi Industri 4.0 mengubah kebutuhan kompetensi tenaga kerja dan pola pengelolaan pelatihan vokasi. Digitalisasi, peningkatan standar kompetensi, dan tuntutan efisiensi mendorong peningkatan kapasitas layanan pelatihan vokasi tetapi juga produktivitas sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya (Sari & Wening, 2025). Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Bekasi menjadi salah satu unit krusial sebagai penyedia sertifikasi kompetensi, pengelola uji kompetensi, dan pemenuhan target pelatihan vokasi nasional (Kemnaker, 2024). Dengan posisinya yang strategis dan meningkatnya kebutuhan industri, BBPVP Bekasi dihadapkan pada tuntutan kerja yang kompleks baik dalam teknis pelatihan maupun administratif dan evaluatif. Peningkatan cakupan layanan dan kinerja tidak hanya ditentukan oleh kesediaan sarana dan kebijakan organisasi, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor internal individu (Sukmarani et al., 2024). Luasnya cakupan operasional BBPVP Bekasi, menunjukan kompleksitas yang harus dihadapi sehingga perlu pengelolaan produktivitas instruktur secara sistematis.

Produktivitas kerja instruktur menjadi faktor utama dalam keberhasilan transformasi pelatihan vokasi di era Revolusi Industri 4.0. Salah satu indikator perilaku individu yang berkontribusi terhadap pencapaian produktivitas adalah efisiensi kerja, yakni kapasitas individu dalam mengoptimalkan penggunaan waktu, tenaga, dan sumber daya untuk memenuhi standar *output* yang ditetapkan (Sari & Wening, 2025). Studi empiris menunjukkan asosiasi positif antara efisiensi kerja dan produktivitas, khususnya dalam organisasi dengan tuntutan kinerja tinggi dan lingkungan kerja yang dinamis (Supriadi & Irawan, 2025; Tesselonika et al., 2021). Meskipun demikian, implementasi efisiensi kerja sering kali mengalami hambatan struktural seperti lemahnya perencanaan, buruknya skala prioritas, serta sub optimalisasi pemanfaatan sumber daya organisasi (Wahidah et al., 2024).

Di samping efisiensi, etos kerja juga dipandang sebagai fondasi perilaku kerja yang esensial. Etos kerja merepresentasikan nilai instrumental, komitmen afektif, serta sikap disiplin dan tanggung jawab individu terhadap pekerjaannya (Karauwan et al., 2024). Individu dengan etos kerja unggul cenderung menunjukkan persistensi, intensitas keterlibatan, dan konsistensi luaran kerja (Devvari Putri & Arqy Ahmadi, 2024). Sebaliknya, lemahnya etos kerja berpotensi menurunkan capaian kuantitatif maupun kualitatif meskipun dukungan kelembagaannya telah tersedia secara memadai (Wahidah et al., 2024).

Dalam ranah psikologi industri, *self-efficacy*, yakni keyakinan individu atas kapabilitas dirinya dalam menyelesaikan tugas dan mengatasi hambatan pekerjaan, turut memainkan peran penting dalam variasi produktivitas (Bandura, 2001). *Self-Efficacy* yang tinggi mendorong individu untuk bersikap gigih, adaptif, dan mampu mempertahankan kinerja optimal di tengah tekanan pekerjaan (Buulolo et al., 2025). Sebaliknya, *self-eficacy* yang rendah cenderung memicu perilaku penghindaran terhadap tugas kompleks serta menurunkan daya juang individu dalam menyelesaikan pekerjaan (Asmalia et al., 2023). Dalam kerangka ini, efisiensi kerja dan etos kerja dipandang sebagai sumber pengalaman keberhasilan dan penguatan nilai yang pada gilirannya membentuk *self-efficacy* dan berdampak pada produktivitas kerja.

Kajian literatur lima tahun terakhir mengonfirmasi adanya hubungan signifikan antara efisiensi kerja, etos kerja, dan *self-efficacy* terhadap produktivitas (Khaerana, 2020; Sukmarani et al., 2024; Supriadi & Irawan, 2025; Suryadi et al., 2018). Akan tetapi, mayoritas studi masih berfokus pada pengujian pengaruh langsung antar variabel. Penelitian yang secara eksplisit memosisikan *self-efficacy* sebagai variabel mediasi dalam mekanisme pengaruh efisiensi dan etos kerja terhadap produktivitas, khususnya pada konteks lembaga pelatihan vokasi sektor publik masih sangat terbatas. Hipotesis penelitian dirumuskan untuk menjelaskan hubungan antar variabel berikut:

- H1: Efisiensi kerja berpengaruh terhadap *self-efficacy*.
- H2: Etos kerja berpengaruh terhadap *self-efficacy*.
- H3: Efisiensi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
- H4: Etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
- H5: *Self-efficacy* berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
- H6: Efisiensi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui *self-efficacy*.
- H7: Etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas melalui *self-efficacy*.

## 2. METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hipotesis dan mengukur hubungan antar variabel (Creswell, 2009). Pendekatan kualitatif ini menekankan pada pengukuran dan analisis data berdasarkan perhitungan statistik untuk melihat hubungan antara variabel independen efisiensi kerja dan etos kerja serta variabel mediasi *self-efficacy* terhadap variabel dependen produktivitas kerja.

### **Sumber dan Metode Pengumpulan Data**

Penelitian ini mengandalkan kuesioner sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data. Penyusunan kuesioner didasarkan pada indikator-indikator variabel dengan penerapan skala Likert lima tingkat untuk mengukur respons responden terhadap setiap pernyataan. Selain itu, penelitian ini juga dilengkapi dengan data pendukung dari data sekunder berupa dokumentasi mengenai lembaga, jumlah instruktur, serta pelaksanaan pelatihan vokasi untuk memperkuat konteks analisis data.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh instruktur BBPVP Bekasi yang aktif pada tahun 2025. Berdasarkan data internal lembaga, jumlah instruktur aktif adalah 188 orang. Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5% sehingga didapatkan jumlah sampel minimal 92 responden. Dari hasil sebaran kuesioner, didapatkan pengembalian sebesar 118 kuesioner. Jumlah sampel tersebut sudah memenuhi batas minimal untuk analisis SEM-PLS (Hair et al., 2022).

### **Definisi Operasional Variabel**

Penelitian ini mencari tahu hubungan antara satu variabel dependen dan dua variabel independen dengan satu variabel mediasi. Variabel tersebut didefinisikan untuk memberikan Batasan yang jelas sehingga tidak menimbulkan perbedaan penafsiran.

#### **Variabel Independen:**

##### **1. Efisiensi Kerja (X1)**

Efisiensi kerja didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam menggunakan sumber daya untuk secara optimal untuk mencapai hasil kerja sesuai target, baik dari kualitas maupun kuantitas (Sukmarani et al., 2024; Suryadi et al., 2018). Dalam konteks organisasi dengan kinerja tinggi, efisiensi kerja menjadi prasyarat utama bagi peningkatan produktivitas karena memungkinkan individu untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan efektif (Sari & Wening, 2025). Efisiensi kerja dapat diukur melalui pemahaman terhadap latar belakang dan tujuan pekerjaan, kemampuan dalam menyusun perencanaan kerja, pemanfaatan sumber daya secara optimal, pengenalan kemampuan diri, serta semangat kerja dalam menyelesaikan tugas (Tessalonika et al., 2021).

##### **2. Etos Kerja**

Etos kerja merupakan seperangkat nilai, sikap, dan keyakinan yang membentuk perilaku dalam bekerja. Etos kerja juga mencerminkan totalitas kepribadian seorang dalam memaknai pekerjaan serta komitmen, kedisiplinan, dan tanggung jawab terhadap tugas (Bataineh, 2020; Sukmarani et al., 2024). Indikator etos kerja menggambarkan orientasi moral dan profesional individu terhadap pekerjaannya.

#### **Variabel Dependen: Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja adalah kemampuan individu atau tenaga kerja dalam menyelesaikan pekerjaan berdasarkan tingkat keberhasilan dan kemampuan yang dimiliki dibandingkan dengan input yang digunakan (Cascio, 2018). Dalam organisasi modern, produktivitas kerja mencakup aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu serta perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi (Sari & Wening, 2025). Dalam konteks penelitian ini, produktivitas diukur berdasarkan tingkat pencapaian hasil kerja instruktur dalam pelaksanaan tugas pelatihan.

#### **Variabel Mediasi: *Self-efficacy***

*Self-efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengorganisasikan dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu (Devary Putri & Arqy Ahmadi, 2024). Menurut (Bandura, 1997), *Self-efficacy* dapat mempengaruhi pilihan Tindakan, tingkat usaha, ketekunan, dan ketahanan individu dalam

menghadapi kesulitan. Di sisi lain, *self-efficacy* dipengaruhi oleh pengalaman keberhasilan, pengalaman vikarius, dukungan sosial, serta kondisi psikologis individu. Pengalaman berhasil menyelesaikan tugas sebelumnya akan memperkuat keyakinan diri, sedangkan kegagalan yang berulang dapat menurunkan *self-efficacy* (Bandura, 2001). *Self-efficacy* dapat diukur melalui tiga dimensi utama, yaitu *magnitude* yang menggambarkan tingkat kesulitan tugas yang diyakini mampu diselesaikan, *strength* yang menunjukkan kekuatan keyakinan individu terhadap kemampuannya, serta *generality* yang mencerminkan sejauh mana keyakinan diri tersebut berlaku pada berbagai situasi kerja (Robbani & Maulana, 2025). Ketiga dimensi ini secara bersama-sama menggambarkan tingkat keyakinan individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

### Metode Analisis Data

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis statistik Alat analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square* (SEM-PLS) melalui perangkat lunak SmartPLS versi 4.0.9.9. Pemilihan SEM-PLS didasarkan pada kemampuannya dalam menguji hubungan kausal antara variabel laten secara simultan, baik pengaruh langsung maupun tidak langsung. Pendekatan ini juga dinilai tepat untuk penelitian yang bersifat prediktif, dengan ukuran sampel yang tergolong menengah serta tidak mensyaratkan distribusi data normal (Hair et al., 2018, 2022). Analisis data dilaksanakan dalam tiga langkah utama, yakni penelitian model pengukuran (*Outer Model*), evaluasi model struktural (*Inner Model*), serta pengujian hipotesis penelitian.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Penelitian

Penelitian ini mengambil pegawai BBPVP Bekasi sebagai subyek penelitian dengan menggunakan sampel pegawai sebanyak 118 orang. Responden dalam penelitian ini adalah instruktur BBPVP yang aktif melaksanakan tugas pelatihan dan asesmen kompetensi pada tahun 2025. Responden dipilih karena memiliki peran langsung dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan pelatihan vokasi, sehingga relevan untuk memberikan informasi terkait efisiensi kerja, etos kerja, *self-efficacy* dan produktivitas kerja.

Berikut adalah sebaran karakteristik responden pada penelitian ini. Berdasarkan karakteristik bidang keahlian, Penelitian ini didominasi oleh instruktur pada posisi Teknologi Informasi dan Komunikasi sebanyak 42 orang atau 36.5%, di susul oleh Elektronika industri sebanyak 22 orang atau 18.6%, Pariwisata dan produktivitas masing-masing 16 orang atau 13.6%, lainnya sebanyak 6 orang atau 7.6%, metodologi pelatihan sebanyak 6 orang atau 5.1% dan teknik refrigrasi sebanyak 7 orang atau 5.9%.

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin, responden didominasi oleh laki-laki dengan jumlah 68 orang atau 57.63% sementara Perempuan sebesar 50 orang atau 42.37%. Komposisi tenaga kerja ini konsisten dengan cerminan tren instruktur pada bidang teknis vokasi yang cenderung dianggap maskulin. Sedangkan, pada sektor pelatihan industri di Indonesia, peran Perempuan lebih menonjol di bidang metodologi pelatihan atau manajemen.

Berdasarkan status kepegawaian, hampir seluruh responden merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan jumlah 117 responden atau 99.15 orang dengan hanya satu responden non-ASN atau 0.85%. Hal ini mencerminkan populasi instruktur di lembaga pemerintah seperti BBPVP merupakan ASN. Status ASN ini relevan dengan konteks penelitian yang mengeksplorasi produktivitas di lingkungan birokrasi.

Berdasarkan rentang usia, mayoritas responden berada pada kelompok 31-40 tahun dengan jumlah 53 orang atau 44.92%. Kelompok ini diikuti oleh rentang usia 41-50 tahun sebanyak 49 orang atau 41.53%, sementara usia di atas 50 tahun juga signifikan dengan jumlah

16 orang atau 13.56%. Karakter usia ini mengindikasikan stabilitas pengalaman, di mana instruktur dengan usia menengah dan ke atas dominan karena masa kerja panjang sebagai ASN.

Berdasarkan pendidikan terakhir, responden didominasi oleh Sarjana S1 dengan proporsi 64.41% atau 76 orang, diikuti dengan Magister S2 sebanyak 30% atau 36 orang. Selain itu, terdapat responden dengan pendidikan terakhir Diploma D3/D4 sebanyak 5 orang atau 4.24% dan Doktor (S3) sebanyak 1 orang atau 0.85%. Hal ini menunjukkan kualifikasi akademik yang memadai untuk instruktur vokasi. Tingkat pendidikan tinggi ini mendukung kemampuan responden dalam mengelola pelatihan kompetensi, sesuai standar sertifikasi instruktur.

Berdasarkan frekuensi kegiatan pelatihan, Sebagian besar responden mengampu 1 sampai 2 kegiatan pelatihan per bulan dengan proporsi 76,27% atau 90 orang. Sebanyak 16 responden atau 13.56% mengampu 3 sampai 4 kegiatan dan 12 responden atau 10,17% melaksanakan 4 kegiatan pelatihan per bulan. Hal ini mengindikasikan variasi intensitas kerja. Pola ini relevan untuk mengukur efisiensi kerja, frekuensi tinggi berpotensi memengaruhi produktivitas melalui *self-efficacy*.

### Uji Model Pengukuran

Pengujian *outer model* difokuskan pada evaluasi keterkaitan antara konstruk laten dengan indikatornya guna memastikan bahwa instrumen penelitian memenuhi standar validitas dan reliabilitas. Adapun hasil pengujian model pengukuran diuraikan sebagai berikut:

#### 1) Uji Validitas Konvergen.

Pengujian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana indikator-indikator dalam suatu konstruk mampu merepresentasikan konsep laten yang sama secara konsisten. Validitas konvergen dinilai berdasarkan dua parameter utama, yakni nilai *loading factor* dan *Average Variance Extracted (AVE)*.

##### a) *Loading Factor*

*Loading factor* mencerminkan kekuatan korelasi antara masing-masing indikator dengan konstruk laten yang diukur. Suatu indikator dinyatakan valid jika memiliki nilai *loading factor* di atas 0,700. Sebaliknya, nilai *outer loading* di bawah ambang batas tersebut mengindikasikan kontribusi yang lemah terhadap konstruk dan berpotensi menurunkan ketepatan pengukuran.

**Tabel 1**  
**Nilai *outer loading***

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
<i>Self Efficacy (M)</i>	M_1	0.887	Valid
	M_2	0.873	Valid
	M_3	0.829	Valid
	M_4	0.859	Valid
	M_5	0.864	Valid
	M_6	0.839	Valid
	M_7	0.856	Valid
	M_8	0.853	Valid
	M_9	0.870	Valid
Efisiensi Kerja (X1)	X1_1	0.795	Valid
	X1_2	0.820	Valid
	X1_3	0.838	Valid
	X1_4	0.742	Valid
	X1_5	0.880	Valid

	X1_6	0.731	Valid
	X1_7	0.703	Valid
	X1_8	0.866	Valid
	X1_9	0.806	Valid
	X1_10	0.770	Valid
Etos Kerja (X2)	X2_1	0.723	Valid
	X2_2	0.803	Valid
	X2_3	0.743	Valid
	X2_4	0.819	Valid
	X2_5	0.781	Valid
	X2_6	0.866	Valid
	X2_7	0.798	Valid
	X2_8	0.832	Valid
	X2_9	0.862	Valid
	X2_10	0.847	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y_1	0.871	Valid
	Y_2	0.793	Valid
	Y_3	0.806	Valid
	Y_4	0.867	Valid
	Y_5	0.854	Valid
	Y_6	0.759	Valid
	Y_7	0.739	Valid
	Y_8	0.700	Valid

Berdasarkan hasil uji *convergent validity*, keseluruhan indikator yang membentuk konstruk *self-efficacy* (M), efisiensi kerja (X1), etos kerja (X2), dan produktivitas kerja (Y) memiliki nilai yang melebihi batas minimum. Hal ini menandakan masing-masing indikator telah mampu mencerminkan persepsi responden terhadap variabel dalam konteks instruktur BBPVP. Sehingga, semua indikator dalam tabel ini dapat digunakan karena telah memenuhi validitas konvergen.

b) *Average Variance Extracted* (AVE)

Nilai AVE digunakan untuk mengetahui seberapa besar proporsi keragaman indikator yang dapat dijelaskan oleh konstruk laten, dibandingkan dengan keragaman yang timbul dari kesalahan pengukuran. Ambang batas yang direkomendasikan untuk nilai AVE adalah  $\geq 0,500$ , yang mengindikasikan bahwa konstruk mampu menerangkan minimal 50% varians dari indikator-indikatornya.

**Tabel 2**  
**Nilai *Average Variance Extracted***

VARIABEL	AVE	Keterangan
M_SELF EFFICACY	0.738	Valid
X1_EFISIENSI KERJA	0.635	Valid
X2_ETOS KERJA	0.654	Valid
Y_PRODUKTIVITAS KERJA	0.641	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan AVE pada tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memperoleh nilai di atas batas minimum 0,500. Nilai AVE pada variabel *self-efficacy* sebesar 0,738, variabel efisiensi sebesar 0,635, variabel etos kerja sebesar 0,654, dan variabel produktivitas kerja sebesar 0,641. Dengan demikian, seluruh konstruk dalam model dinyatakan memenuhi kriteria validitas konvergen berdasarkan nilai AVE, karena masing-masing mampu menjelaskan lebih dari separuh varians indikatornya.

## 2) Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Pengujian validitas diskriminan dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konstruk laten dalam model benar-benar berbeda dan tidak tumpang tindih dengan konstruk lainnya. Dengan demikian, pengujian ini bertujuan untuk menilai sejauh mana suatu konstruk dapat dibedakan secara empiris dari konstruk lain dalam model pengukuran.

### a) Kriteria Fornell-Larcker

Pendekatan Fornell-Larcker merupakan salah satu metode yang digunakan untuk mengevaluasi validasi diskriminan dengan membandingkan korelasi antar konstruk. Menurut Fornell & Larcker (1981), syarat terpenuhinya validitas diskriminan adalah apabila akar kuadrat *Average Variance Extracted* (AVE) suatu konstruk lebih besar dibandingkan nilai korelasi antar konstruk tersebut dengan konstruk lainnya. Kondisi ini mengindikasikan bahwa konstruk laten lebih mampu menjelaskan varians indikatornya sendiri dibandingkan varians indikator yang berasal dari konstruk lain.

**Tabel 3**  
***Discriminant Validity Fornell-Larcker***

VARIABEL	M_SELF EFFICACY	X1_EFISIENSI KERJA	X2_ETOS KERJA	Y_PRODUKTIVITAS KERJA
M_SELF EFFICACY	<b>0.859</b>			
X1_EFISIENSI KERJA	0.760	<b>0.797</b>		
X2_ETOS KERJA	0.683	0.830	<b>0.890</b>	
Y_PRODUKTIVITAS KERJA	0.726	0.793	0.734	<b>0.801</b>

Berdasarkan hasil perhitungan, nilai akar AVE pada masing-masing konstruk adalah sebagai berikut: M\_Self Efficacy sebesar 0,859, X1\_Efisiensi Kerja sebesar 0,797, X2\_Etos Kerja sebesar 0,809, dan Y\_Produktivitas Kerja sebesar 0,801. Keseluruhan variabel nilai tersebut lebih besar dibanding dengan korelasi antar konstruk pada baris dan kolom yang sama sehingga telah memenuhi kriteria validitas diskriminan menurut Fornell-Larcker.

### b) *Cross Loading*

Analisis *Cross Loading* dilakukan dengan membandingkan hubungan korelasi antara setiap indikator dengan konstraknya sendiri dan konstruk lainnya. Suatu indikator dinyatakan memenuhi syarat validitas diskriminan apabila nilai korelasi indikator tersebut dengan konstruk yang diukurnya lebih tinggi dibandingkan nilai korelasinya dengan konstruk lain. Hal ini menunjukkan bahwa indikator lebih tepat dalam merefleksikan konstruk yang menjadi dasarnya dibandingkan konstruk lainnya.

**Tabel 4**  
**Hasil Cross Loading Tahap 2**

INDIKATOR	M_SELF EFFICACY	X1_EFISIENSI KERJA	X2_ETOS KERJA	Y_PRODUKTIVIT AS KERJA
M_1	<b>0.896</b>	0.616	0.550	0.593
M_2	<b>0.886</b>	0.627	0.530	0.576
M_3	<b>0.836</b>	0.609	0.581	0.611
M_4	<b>0.850</b>	0.627	0.536	0.623
M_5	<b>0.860</b>	0.713	0.604	0.596
M_7	<b>0.853</b>	0.699	0.593	0.591
M_8	<b>0.863</b>	0.558	0.476	0.544
M_9	<b>0.882</b>	0.565	0.484	0.535
X1_1	0.579	<b>0.810</b>	0.632	0.632
X1_2	0.673	<b>0.850</b>	0.654	0.580
X1_4	0.463	<b>0.727</b>	0.687	0.612
X1_5	0.632	<b>0.886</b>	0.642	0.610
X1_6	0.471	<b>0.720</b>	0.595	0.536
X1_7	0.501	<b>0.692</b>	0.507	0.561
X1_8	0.624	<b>0.873</b>	0.630	0.606
X1_9	0.685	<b>0.834</b>	0.637	0.568
X2_1	0.449	0.611	<b>0.731</b>	0.454
X2_10	0.555	0.657	<b>0.844</b>	0.544
X2_2	0.530	0.659	<b>0.821</b>	0.488
X2_3	0.497	0.627	<b>0.748</b>	0.540
X2_4	0.525	0.636	<b>0.831</b>	0.558
X2_5	0.440	0.616	<b>0.779</b>	0.584
X2_7	0.520	0.583	<b>0.810</b>	0.518
X2_8	0.526	0.588	<b>0.833</b>	0.502
Y_1	0.556	0.652	0.515	<b>0.877</b>
Y_2	0.559	0.536	0.573	<b>0.797</b>
Y_3	0.584	0.549	0.584	<b>0.807</b>
Y_4	0.545	0.622	0.516	<b>0.870</b>
Y_5	0.519	0.610	0.503	<b>0.860</b>
Y_7	0.586	0.615	0.494	<b>0.755</b>
Y_8	0.493	0.579	0.544	<b>0.716</b>

Berdasarkan hasil uji tahap pertama, ditemukan beberapa indikator yang tidak memenuhi kriteria validitas diskriminan berikut pada indikator Efisiensi Kerja yaitu M\_6 (0,763), X2\_6 (0,780), X2\_9 (0,734), serta Etos Kerja yaitu Y\_6 (0,752), dan indikator Produktivitas Kerja yaitu M\_6 (0,784), X1\_10 (0,722), X1\_3 (0,703). Indikator-indikator tersebut memiliki nilai konstruk yang lebih tinggi dari pada konstruk lain atau memperlemah model, sehingga diputuskan untuk dieliminasi dari model penelitian. Setelah dilakukan pengujian ulang tanpa indikator tersebut, hasil pada tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh indikator kini memiliki nilai *loading* tertinggi pada konstruk masing-masing. Hal ini mengindikasikan bahwa model yang

digunakan memiliki kecocokan yang baik dan mampu membedakan antara konstruk yang berbeda secara efektif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini valid.

c) *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT)

Pengujian selanjutnya menggunakan pendekatan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT), menurut Henseler et al. (2015) serta Hair et al. (2018), HTMT merupakan ukuran yang lebih sensitif dalam mendeteksi masalah validasi diskriminan. Suatu konstruk dinyatakan memiliki validitas diskriminan yang baik apabila HTMT antar pasangan konstruk lebih kecil dari 0,900 (kriteria liberal) atau lebih kecil dari 0,850 (kriteria konservatif).

**Tabel 5**  
**Hasil Perhitungan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT)**

VARIABEL	M_ SELF EFFICACY	X1_ EFISIENSI KERJA	X2_ ETOS KERJA	Y_ PRODUKTIVITAS KERJA
M_SELF EFFICACY				
X1_EFISIENSI KERJA	0.793			
X2_ETOS KERJA	0.709	0.880		
Y_PRODUKTIVITAS KERJA	0.766	0.852	0.779	

Hasil pengujian validitas menggunakan HTMT pada tabel 5 menunjukkan bahwa seluruh nilai HTMT antar konstruk berada di bawah batas atas 0,900. Nilai HTMT tertinggi terdapat pada hubungan antara X1\_Efisiensi Kerja dan X2\_Etos Kerja sebesar 0,880 yang masih berada di bawah ambang batas yang direkomendasikan. Dengan demikian seluruh pasangan konstruk dalam model memenuhi kriteria HTMT, sehingga masing-masing konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik dan merepresentasikan konsep yang berbeda satu sama lain.

d) Korelasi Antar Konstruk Laten (*Latent Variable Correlation*)

Korelasi antar konstruk laten merupakan salah satu indikator dalam evaluasi validitas diskriminan yang digunakan untuk melihat sejauh mana hubungan antara konstruk dalam mode. Tingginya nilai korelasi antar konstruk dapat mengindikasikan potensi masalah dalam validitas diskriminan serta adanya gejala multikolinearitas. Ringkasan hasil perhitungan antar konstruk laten, nilai AVE, dan akar kuadrat AVE ( $\sqrt{AVE}$ ) sebagai berikut.

**Tabel 6**  
**Nilai *Latent Variable Correlation*, AVE dan  $\sqrt{AVE}$**

VARIABEL	M_SELF EFFICAC Y	X1_ EFISIENSI KERJA	X2_ETO S KERJA	Y_ PRODUKTIVIT AS KERJA	$\sqrt{AVE}$
M_SELF EFFICACY	<b>1.000</b>	0.728	0.632	0.676	0.866
X1_EFISIENSI KERJA	0.728	<b>1.000</b>	0.777	0.733	0.802
X2_ETOS KERJA	0.632	0.777	<b>1.000</b>	0.655	0.801
Y_PRODUKTIVITA S KERJA	0.676	0.733	0.655	<b>1.000</b>	0.814

Berdasarkan tabel 6, hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai  $\sqrt{AVE}$  yang lebih tinggi dibandingkan dengan koefisien korelasi antar konstruk lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini memiliki validitas diskriminan yang kuat menurut kriteria *Fornell-Larcker*.

### 3) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi internal dari indikator-indikator yang untuk membentuk variabel laten. Kriteria reliabilitas terpenuhi jika nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (CR) masing-masing lebih besar dari 0,700. Hasil pengujian disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

VARIABEL	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability (rho_c)</i>
M_SELF EFFICACY	0.952	0.960
X1_EFISIENSI KERJA	0.919	0.935
X2_ETOS KERJA	0.920	0.934
Y_PRODUKTIVITAS KERJA	0.914	0.932

Berdasarkan tabel 7, seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* di atas ambang batas minimum yang direkomendasikan, yaitu 0,700. Nilai *Cronbach's Alpha* berkisar antara 0,914 hingga 0,952, sedangkan nilai *Composite Reliability* berada di antara 0,932 hingga 0,960. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator pada masing-masing variabel telah bersifat reliabel dan memiliki konsistensi yang sangat baik dalam mengukur variabel. Dengan demikian, semua konstruk dalam model telah memenuhi kriteria yang baik dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

### 4) Inner Model

#### a. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai koefisien determinasi atau  $R^2$  digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel laten eksogen dalam menerangkan variasi yang terjadi pada variabel laten endogen (Hair et al., 2022). Rentang nilai  $R^2$  berada antara 0 hingga 1, di mana semakin tinggi nilai  $R^2$  mengindikasikan bahwa model semakin baik dalam menjelaskan keragaman data.

**Tabel 8**  
**Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Variabel Dependen	R-square	R-square adjusted
M_SELF EFFICACY	0.586	0.579
Y_PRODUKTIVITAS KERJA	0.677	0.669

Berdasarkan hasil perhitungan  $R^2$  pada tabel 8, variabel *self-efficacy* memiliki nilai 0,579. Hal ini menunjukkan bahwa 57,9% variasi dalam *self-efficacy* dapat dijelaskan oleh variabel efisiensi kerja dan Etos Kerja, termasuk dalam kategori moderat (Chin dalam Ghazali dan Latan, 2015). Sisanya sebesar 42,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model yang diteliti.

Selanjutnya, nilai  $R^2$  untuk variabel produktivitas kerja diperoleh sebesar 0,669. Temuan ini menunjukkan bahwa 66,9% variasi dalam produktivitas kerja dipengaruhi secara bersama-sama oleh efisiensi kerja, etos kerja, dan *self-efficacy*, yang juga termasuk dalam kategori moderat. Sedangkan 33,1% sisanya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### b. Uji Effect Size ( $F^2$ )

Uji *effect size* ( $F^2$ ) bertujuan untuk mengestimasi besarnya kontribusi relatif suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model struktural. Ketika suatu variabel prediktor dikeluarkan dari model struktural. Pengujian ini dilakukan dengan mengamati seberapa besar perubahan nilai  $R^2$  ketika suatu variabel prediktor dikeluarkan dari model. Nilai  $F^2$  yang dihasilkan kemudian diinterpretasikan untuk mengetahui apakah pengaruh yang diberikan tergolong lemah, sedang, atau kuat.

**Tabel 9**  
Hasil Uji Efek *F-Square* ( $F^2$ )

VARIABEL	M_SELF EFFICACY	X1_EFISIENSI KERJA	X2_ETOS KERJA	Y_PRODUKTIVITAS KERJA
M_SELF EFFICACY				0.092
X1_EFISIENSI KERJA	0.290			0.135
X2_ETOS KERJA	0.021			0.038
Y_PRODUKTIVITAS KERJA				

Hasil analisis uji efek pada tabel 9, menunjukkan bahwa pengaruh efisiensi kerja terhadap *self-efficacy* memiliki efek sedang dengan nilai  $F^2$  sebesar 0,290. Sementara itu, pengaruh efisiensi kerja terhadap produktivitas ( $F^2 = 0,135$ ), *self-efficacy* terhadap produktivitas kerja ( $F^2 = 0,092$ ), etos kerja terhadap *self-efficacy* ( $F^2 = 0,021$ ) dan etos kerja terhadap *self-efficacy* ( $F^2 = 0,038$ ) menunjukkan efek kecil. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun seluruh hubungan struktural berkontribusi dalam model.

c. Relevansi Prediktif

Relevansi prediktif ( $Q^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa baik model mampu menghasilkan nilai observasi berdasarkan estimasi parameter yang diperoleh. Apabila nilai  $Q^2$  lebih besar daripada 0 (nol), artinya: model memiliki nilai kapabilitas prediksi yang relevan. Sebaliknya, nilai  $Q^2$  yang lebih kecil daripada 0 (nol) menunjukkan bahwa model kurang memadai dalam hal prediktif..

Untuk menghitung  $Q^2$  digunakan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R12) (1 - R22)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,579) (1 - 0,669) = 0,421 - 0,331$$

$$Q^2 = 0,860$$

Dengan nilai  $Q^2$  sebesar 0,860 tersebut yang lebih besar dari 0 sehingga dapat disimpulkan bahwa model tersebut dianggap relevan dengan prediksi faktor endogen yang diberikan. Dengan demikian, model ini telah mampu dan layak untuk memprediksi variabel dependen secara akurat (Latan & Ghozali, 2015).

5) Signifikansi

**Tabel 10**  
Nilai *Path Coefficient* (*Direct Effect*)

VARIABEL	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV)	P values	Keterangan
X1_EFISIENSI KERJA -> M_SELF EFFICACY	0.118	5.041	0.000	Berpengaruh positif dan signifikan

X2_ETOS KERJA - > M_SELF EFFICACY	0.111	1.522	0.128	Berpengaruh positif dan tidak signifikan
X1_EFISIENSI KERJA -> Y_PRODUKTIVIT AS KERJA	0.141	2.821	0.005	Berpengaruh positif dan signifikan
X2_ETOS KERJA - > Y_PRODUKTIVIT AS KERJA	0.135	1.254	0.210	Berpengaruh positif dan tidak signifikan
M_SELF EFFICACY -> Y_PRODUKTIVIT AS KERJA	0.112	2.490	0.013	Berpengaruh positif dan signifikan

Interpretasi hasil analisis data pada tabel 10, menunjukkan bahwa efisiensi kerja secara langsung dan signifikan memiliki pengaruh positif terhadap *self-efficacy*. Selain itu, efisiensi kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap produktivitas kerja. Sementara itu, etos kerja tidak terbukti memiliki pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap *self-efficacy* dan produktivitas kerja. Temuan lainnya pada analisis menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja instruktur di BBPVP Bekasi.

**Tabel 11**  
**Nilai Path Coeficient Indirect Effect**

VARIABEL	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values	Keterangan
X1_EFISIENSI KERJA -> M_SELF EFFICACY -> Y_PRODUKTIVITAS KERJA	0.167	2.540	0.011	Signifikan
X2_ETOS KERJA -> M_SELF EFFICACY -> Y_PRODUKTIVITAS KERJA	0.047	1.141	0.254	Tidak Signifikan

Hasil analisis *indirect effect* pada tabel 11, menunjukkan bahwa *self-efficacy* mampu memediasi hubungan antara efisiensi kerja dan produktivitas kerja secara positif dan signifikan. Hal ini menegaskan bahwa efisiensi kerja akan lebih berdampak terhadap produktivitas kerja jika disalurkan melalui *self-efficacy*. Sementara itu, hasil analisis *indirect effect* menunjukkan bahwa *self-efficacy* berhasil memediasi hubungan antara etos kerja dan produktivitas kerja secara positif namun tidak signifikan. Dengan demikian etos kerja tetap berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas secara tidak langsung namun tidak memiliki dampak yang besar.

## Pembahasan

### 1) Pengaruh Efisiensi Kerja terhadap *Self-Efficacy* (H1)

Hasil analisis menunjukkan bahwa efisiensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy* dengan koefisien 0,118, T-statistik 5,041, dan p-value 0,000. Nilai T-statistik yang tinggi dan p-value yang rendah mengindikasikan hubungan yang kuat secara statistik, Artinya, semakin efisien pegawai dalam menyusun, mengelola dan menyelesaikan pekerjaannya, semakin tinggi keyakinan diri mereka akan kemampuan untuk menuntaskan tugas dan mencapai target.

Secara teoritis, efisiensi kerja yang tinggi membuat individu lebih sering mengalami keberhasilan tugas, yang memperkuat pengalaman keberhasilan sebagai salah satu sumber utama pembentukan *self-efficacy* (Bandura, 1977, 1997). Pegawai yang terbiasa bekerja secara terencana dan minim kesalahan akan merasa lebih yakin bahwa dirinya mampu mengatasi tuntutan pekerjaan yang kompleks. Dengan demikian, efisiensi kerja tidak hanya berdampak pada aspek teknis kinerja, tetapi juga memperkuat aspek psikologis. Dengan demikian peningkatan *self-efficacy* yang dipicu oleh efisiensi kerja akan menjadi modal penting dalam menghadapi tekanan dan tantangan pekerjaan di masa depan.

### 2) Pengaruh Etos Kerja terhadap *Self-Efficacy* (H2)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa etos kerja terhadap *self-efficacy* memiliki koefisien 0,111 dengan T-statistik 1,522 dan p-value 0,128. Nilai p-value ini berada di atas ambang 0,050 yang berarti pengaruh langsung etos kerja terhadap *self-efficacy* dinyatakan tidak signifikan. Dengan demikian meskipun arah koefisiennya positif, etos kerja yang tinggi belum cukup kuat untuk secara langsung meningkatkan keyakinan pegawai terhadap kemampuan dirinya. Kondisi ini dapat diartikan bahwa etos kerja lebih merefleksikan nilai, sikap, dan komitmen terhadap pekerjaan, tetapi tidak otomatis membuat individu merasa lebih mampu secara personal. Pegawai mungkin memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi. Namun, jika tidak didukung oleh pengalaman keberhasilan, keterampilan, dan dukungan sistem kerja, *self-efficacy* mereka belum tentu meningkatkan secara signifikan. Meski efeknya moderat, ini mengonfirmasi peran etos kerja sebagai fondasi psikologis, konsisten dengan penelitian oleh Bataineh (2020) di sektor UMKSM.

### 3) Pengaruh Efisiensi Kerja terhadap Produktivitas Kerja (H3)

Hasil perhitungan statistik membuktikan bahwa efisiensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Jalur efisiensi kerja terhadap produktivitas kerja memiliki koefisien sebesar 0,141 dengan T-statistik 2,821 dan p-value 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan efisiensi kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Dengan kata lain, ketika pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan cara yang lebih terstruktur dan tidak boros, *output* kerja yang dihasilkan menjadi lebih tinggi dalam kurun waktu yang sama.

Hal ini mengindikasikan bahwa efisiensi kerja berperan sebagai faktor kunci yang mendorong tercapainya target kinerja secara optimal. Produktivitasnya tidak hanya diukur dari banyaknya pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari kualitas serta ketepatan waktu penyelesaiannya, yang semuanya sangat dipengaruhi oleh tingkat efisiensi individu maupun organisasi. Oleh karena itu, organisasi yang mendorong budaya kerja efisien cenderung memiliki kinerja agregat yang lebih baik dibandingkan dengan organisasi yang membiarkan proses kerja berjalan secara tidak terkontrol.

Dari sudut pandang manajerial, hal ini memberikan implikasi bahwa intervensi yang berfokus pada penyederhanaan prosedur, pemanfaatan teknologi pendukung kerja, serta pelatihan manajemen waktu akan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas.

Manajemen dapat merancang kebijakan yang mengurangi pemborosan, seperti duplikasi pekerjaan atau proses birokratis yang terlalu panjang, sehingga pegawai dapat lebih fokus pada aktivitas inti yang berkontribusi langsung terhadap hasil kerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian oleh Tesselonika et al. (2021) dan Suryadi et al. (2018), di mana efisiensi mengurangi pemborosan dan meningkatkan pencapaian target kinerja.

4) **Pengaruh Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja (H4)**

Untuk hubungan etos kerja terhadap produktivitas kerja, diperoleh koefisien sebesar 0,135 dengan T-statistik 1,254 dan *p-value* 0,210. Nilai *p-value* yang lebih besar dari 0,050 menunjukkan bahwa pengaruh langsung etos kerja terhadap produktivitas kerja tidak signifikan secara statistik. Meskipun arah hubungan positif, peningkatan etos kerja tidak terbukti secara langsung meningkatkan produktivitas. Hasil ini dapat dimaknai bahwa etos kerja yang mencakup kedisiplinan, tanggung jawab, dan kesungguhan kerja belum tentu dapat berujung pada kenaikan *output* kerja jika tidak diikuti dengan sistem kerja yang efisien dan kemampuan teknis yang memadai. Pegawai bisa saja memiliki kemauan kuat, tetapi produktivitas tetap terhambat apabila prosedur kerja berbelit, fasilitas kurang, atau beban kerja tidak terkelola dengan baik. Dengan demikian, etos kerja lebih berfungsi sebagai prasyarat moral dan sikap, namun belum menjadi faktor penentu langsung produktivitas. Hal ini sejalan dengan penelitian Wahidah et al. (2024) yang menemukan bahwa etos kerja memiliki hubungan yang tidak signifikan terhadap produktivitas kerja yang menunjukkan terdapat faktor-faktor lain yang lebih relevan.

5) **Pengaruh *Self-efficacy* terhadap Produktivitas Kerja (H5)**

Dalam penelitian ini, *self-efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar 0,112 dengan nilai T-statistik 2,490 dan *p-value* 0,013 yang berada dibawah ambang batas 0,050. Temuan ini menunjukkan bahwa perubahan pada tingkat *self-efficacy* instruktur akan diikuti oleh perubahan pada produktivitas kerja, sehingga variabel ini menjadi salah satu determinan penting dalam meningkatkan kinerja individu. Dengan demikian penguatan *self-efficacy* bukan hanya berdampak psikologis, tetapi juga berimplikasi langsung pada *output* kerja yang dihasilkan.

Hasil ini dapat dimaknai bahwa semakin tinggi keyakinan diri karyawan terhadap kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang tercapai. Karyawan dengan *self efficacy* yang tinggi cenderung lebih proaktif mencari Solusi, sehingga waktu dan sumber daya yang digunakan menjadi lebih efektif. Sebaliknya tingkat *self-effiacy* yang rendah berpotensi menurunkan inisiatif, meningkatkan keraguan dalam bertindak, dan akhirnya mengurangi pencapaian target produktivitas.

6) **Pengaruh Efisiensi Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui *Self-Efficacy* (H6)**

Selain pengaruh langsung, efisiensi kerja juga berkontribusi terhadap produktivitas melalui jalur tidak langsung yang dimediasi oleh *self-efficacy*. Hasil analisis *indirect effect* menunjukkan bahwa nilai koefisien sebesar 0,167 dengan T-statistik 2,540 dan *p-value* 0,011, menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung efisiensi kerja terhadap produktivitas kerja melalui *self-efficacy* bersifat positif dan signifikan. Hal ini menandakan bahwa efisiensi kerja meningkatkan *self-efficacy* terlebih dahulu, yang kemudian mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Temuan ini menegaskan peran *self-efficacy* yang strategis dalam menjembatani hubungan antara efisiensi dan produktivitas. Pegawai yang berkerja efisien akan merasa lebih mampu mengontrol pekerjaannya, lebih percaya diri menghadapi beban tugas, dan lebih yakin dapat mencapai target, sehingga pada akhirnya menghasilkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Dengan demikian, produktivitas tidak hanya lahir dari sistem kerja

yang efisien, tetapi juga dari keyakinan psikologis individu yang tumbuh karena pengalaman bekerja secara efektif.

7) **Pengaruh Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui *Self-Efficacy* (H7)**

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa *self-efficacy* berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara etos kerja dan produktivitas kerja. Koefisien *indirect effect* etos kerja terhadap produktivitas kerja melalui *self-efficacy* mencapai 0,047 dengan T-statistik 1,141 dan p-value 0,254 yang menunjukkan pengaruh positif. Namun, secara pelaporan tidak berhasil memediasi dalam naskah, meskipun nilai p-value secara umum berada di atas ambang 0,050. Hasil ini menggambarkan bahwa etos kerja pegawai yang baik, seperti disiplin, tanggung jawab, kerja keras, dan kejujuran dapat mendorong terbentuknya *self-efficacy* yang lebih tinggi, yang kemudian berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja. Karyawan dengan etos kerja kuat biasanya memiliki komitmen tinggi terhadap kualitas hasil, sehingga lebih terdorong untuk mengembangkan kemampuan dan kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas. Dalam konteks ini, *self-efficacy* bertindak sebagai jembatan psikologis yang mengubah nilai dan sikap kerja menjadi perilaku kerja produktif. Dengan demikian, etos kerja yang tinggi, ketika disalurkan melalui *self-efficacy* yang kuat, memiliki potensial lebih untuk meningkatkan produktivitas kerja yang optimal.

#### 4. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa efisiensi kerja memainkan peran krusial dengan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy* maupun produktivitas kerja instruktur secara langsung. Efisiensi kerja juga memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja instruktur. Sebaliknya, meskipun etos kerja berkontribusi dalam membentuk *self-efficacy*, faktor ini tidak memiliki dampak langsung yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas. Lebih lanjut, *self-efficacy* terbukti mampu meningkatkan produktivitas kerja dan berperan sebagai mediator yang signifikan dalam menjembatani hubungan antara efisiensi dan produktivitas. Namun, *self-efficacy* belum mampu memediasi hubungan antara etos kerja dengan produktivitas secara signifikan.

Secara teoritis, temuan ini memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia dengan mengonfirmasi posisi strategis *self-efficacy* sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani aspek efisiensi teknis dan nilai kerja dengan capaian kinerja, khususnya pada konteks lembaga pelatihan vokasi sektor public. Sebagai implikasi praktis, manajemen BBPVP Bekasi direkomendasikan untuk merancang kebijakan tidak hanya menekankan kedisiplinan moral, tetapi juga berfokus pada penyederhanaan prosedur birokrasi, pengurangan pemborosan kerja, serta penguatan pemberdayaan psikologis instruktur melalui pengalaman kerja. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilaksanakan di satu lokus institusi dengan sampel terbatas di BBPVP Bekasi, serta masih menyisakan 33,1% variabilitas yang belum terjelaskan dan kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model. Oleh karena itu, agenda penelitian mendatang disarankan untuk mengeksplorasi variabel tambahan serta memperluas cakupan sampel ke berbagai balai pelatihan vokasi di wilayah lain guna menguji konsistensi serta memperkuat daya generalisasi dari model penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

Asmalia, D., Suharto, S., & Mazni, A. (2023). Pengaruh *Self-efficacy* dan Kinerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, dan Perdagangan Kabupaten Lampung Tengah. *SIMPLEX: Journal of Economic Management*, 3(2), 124–138. <https://doi.org/10.24127/simplex.v3i2.3215>

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the Exercise of Control*. W.H. Freeman and Company.
- Bandura, A. (2001). Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 1–26. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1>
- Bataineh, M. T. (2020). The Effect of Work Ethics on Job Performance in International SMEs in Al-Hassan Industrial Estate. *International Review of Management and Marketing*, 10(5), 154–158. <https://doi.org/10.32479/irmm.10364>
- Buulolo, D., Hardjo, S., & Aisyah, S. (2025). The Effect of Self Efficacy on Work Engagement Mediated by Psychological Well Being in Employed Student. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 13(1), 68–74. <https://doi.org/10.22219/jipt.v13i1.37807>
- Cascio, W. F. (2018). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. (11th ed.). McGraw-Hill Education.
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Method Approaches* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Devari Putri, A. S., & Arqy Ahmadi, M. (2024). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Produktivitas Kerja Gen Z di Solo Raya. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 2293–2305. <https://doi.org/10.62710/4kj66950>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Hair, J., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*.
- Hair, J., Risher, J., Sarstedt, M., & Ringle, C. (2018). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A New Criterion For Assessing Discriminant Validity in Variance-Based Structural Equation Modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Karauwan, K., Taroreh, R. N., & Lumantow, R. Y. (2024). Pengaruh Etos Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 12(1), 499–509.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2024). *Laporan Kinerja dan Kebijakan Pelatihan Vokasi Nasional*.
- Khaerana, K. (2020). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global*, 5(1), 80–89. <https://doi.org/10.35908/jeg.v5i1.835>

- Latan, H., & Ghozali, I. (2015). *Partial Least Squares: Concepts, Techniques and Applications using SmartPLS 3*.
- Robbani, I., & Maulana, W. (2025). Self-Efficacy as Key Mediator: How Knowledge Sharing and Internal Communication Boost Employee Performance. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 11(2), 175–188. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v11i2.2187>
- Sari, A. P., & Wening, N. (2025). The Impact of Hybrid Work System Implementation on Employee Performance in The Digital Era. *Journal of Social Work and Science Education*, 6(2), 773–788.
- Sukmarani, A. H., Hasanah, H., Djaelani, M., & Syafawi, L. (2024). Hubungan Motivasi Kerja, Efisiensi Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Black Campaign Coffe Tangerang. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(4), 190–206. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v2i4.1121>
- Supriadi, N. Y., & Irawan, A. D. (2025). Investigating Self-Efficacy, Work Environment, and Employee Performance via Organizational Citizenship Behavior. *JAMBURA ECONOMIC EDUCATION JOURNAL*, 7(4), 1115–1130.
- Suryadi, A., Sjafitri, H., & Hasan, L. (2018). Pengaruh Kualitas Kerja dan Efisiensi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Bintara TNI-AD di Makorem 032/Wirabraja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(1), 47–64.
- Tessalonika, R. C., Pelleng, F. A. O., & Asaloei, S. (2021). Pengaruh Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Aneka Gas Industri Bitung. *Productivity*, 2(5), 431–416.
- Wahidah, Z., Sumartik, S., & Andriani, D. (2024). The Impact of Work Environment, Work Ethics, and Reward on Increasing Employee Productivity with Work Discipline as Intervening Variable. *Image: Jurnal Riset Manajemen*, 121(2), 291–303.