



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 2 Tahun 2024 Page 2672-2683

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Self Efficacy dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Meerkats Flexipack Indonesia

Samuel Pradinata Sinaga^{1✉}, Meidy Lieke Karundeng², Francis M. Hutabarat³

Universitas Advent Indonesia

Email: samuelsinaga741@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian bertujuan menilai sejauh mana Self Efficacy Dan Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Meerkats Flexipack Indonesia. Metode memakai pendekatan kuantitatif dengan mengumpulkan data primer menggunakan spss. Temuan ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari Self Efficacy dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Meerkats Flexipack Indonesia. didapati dari hasil penelitian ini bahwa secara parsial nilai signifikansi mencapai $0,002 < 0,05$ artinya Self Efficacy memiliki pengaruh signifikan sebesar 0,688 (68,8%) terhadap kinerja karyawan dan secara parsial signifikansi disiplin kerja $0,040 < 0,05$ menunjukkan disiplin kerja berpengaruh sebesar 0,649 (64,9%) atas kinerja karyawan. secara simultan hasil signifikan Self Efficacy dan Disiplin Kerja adalah $0,000 < 0,05$ dan memiliki pengaruh sebanyak 0,716 (71,6%) pada uji determinasi, Implikasi dari hasil temuan ini menunjukkan bahwa usaha meningkatkan kinerja dapat ditingkatkan secara efektif dengan meningkatkan tingkat Self Efficacy dan Disiplin Kerja.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Self Efficacy*

Abstract

The research aims to assess the extent to which Self Efficacy and Work Discipline influence employee performance at PT Meerkats Flexipack Indonesia. The research methodology utilized is quantitative in nature, employing primary data collection methods. The data analysis was conducted using spss. research findings partially indicate that Self Efficacy and Work Discipline have a significant impact on employee performance at PT Meerkats Flexipack Indonesia. was found from the results of this research that the significance value reached $0.002 < 0.05$, meaning that Self Efficacy partially had a significant as much 0,688 (68,8%) influence on employee performance and the significance of work discipline was $0.040 < 0.05$ and has an influence as much 0,649 (64,9%) on employee performance, The results suggest that work discipline had an impact on employee performance. The simultaneously statistical significance of Self Efficacy and Work Discipline for employee performance is indicated by $0.000 < 0.05$ and has an influence of 0.716 (71.6%). Discovery implies that enhancing employee performance can be effectively achieved by elevating both Self Efficacy and Work Discipline.

Keywords: *Employee Performance, Self Efficacy, Work Discipline*

PENDAHULUAN

Salah satu elemen kunci dalam menentukan kesuksesan suatu organisasi melibatkan kinerja individu pegawai yang merupakan bagian integral dari sumber daya manusia (Satria, 2022). Pandangan ini seiring dengan ungkapan yang disampaikan oleh (Solong, 2020) yang menegaskan bahwa "penilaian terhadap kontribusi sumber daya manusia terhadap pencapaian kesuksesan organisasi dapat diukur melalui kinerja mereka." Dengan kata lain, perusahaan perlu memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi potensi individu karyawan guna meningkatkan performa mereka, sekaligus sebagai peluang untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang lebih signifikan bagi organisasi.

Pegawai merupakan unsur kunci dalam kelangsungan sebuah perusahaan; keberhasilannya sangat tergantung pada kualitas dan kinerja pegawai. manajemen sumber daya manusia perlu dilaksanakan secara efektif dan sesuai prosedur (Ali & Wardoyo, 2021).

Kesuksesan suatu entitas organisasi secara signifikan bergantung pada aktivitas dan prestasi yang ditunjukkan oleh para pekerja saat melaksanakan tugas yang diberi kepada mereka. Pelaksanaan tanggung jawab yang terkait dengan pekerjaan tersebut secara langsung terkait dengan kinerja individu karyawan tersebut (Anam, 2021).

Prestasi kinerja karyawan mencerminkan efek dari upaya individu, di mana jika setiap individu beroperasi dengan efisien, mencapai kinerja tinggi, dan memiliki semangat maka tujuan organisasi dapat terwujud secara sukses (Arista et al., 2022).

Penelitian yang sudah lakukan oleh (Saputra & Ali, 2022) ditemukan bahwa dari bulan Mei hingga Juli 2021, terdapat penurunan jumlah pegawai yang hadir bekerja, meskipun

penurunannya tidak begitu mencolok. Dari data yang terdokumentasi oleh peneliti tersebut, dapat diamati bahwa kinerja anggota tim di PT. Boston Nusantara menunjukkan tren penurunan dari tahun 2019 hingga 2021. Secara keseluruhan, evaluasi kinerja karyawan dalam tiga tahun terakhir mengindikasikan penurunan yang cukup signifikan dalam pencapaian target kerja mereka. Jika performa para pekerja mengalami penurunan, dampaknya akan dirasakan oleh perusahaan karena pencapaian tujuan yang diharapkan tidak berjalan lancar (Larasati, 2022). dapat dilihat bahwa pada tahun 2021, catatan absensi karyawan di PT. Boston Nusantara mencatat adanya kehadiran tanpa pemberitahuan. Persentase absensi tanpa pemberitahuan mencapai puncak tertinggi pada bulan November, mencapai 0,28%, sementara paling rendah terjadi pada bulan September, yaitu 0,03%. Dengan tingginya rata-rata tingkat kehadiran, PT. Boston Nusantara perlu meningkatkan kedisiplinan kerja, memastikan bahwa pekerjaan dapat dilaksanakan dengan efisien dan tanpa hambatan.

Apabila kinerja terus mengalami penurunan, self efficacy dapat terpengaruh karena ada kemungkinan individu kehilangan keyakinan dalam kemampuannya untuk mencapai hasil yang positif. Terlebih lagi, penurunan kinerja juga berpotensi memengaruhi tingkat disiplin kerja. Ketika seseorang merasakan bahwa hasil pekerjaannya kurang memuaskan, motivasi dan komitmen untuk mempertahankan tingkat disiplin kerja dapat mengalami penurunan (Suciningtyas & Masrokhah, 2022). Hal ini bisa menyebabkan penurunan tingkat produktivitas, mutu pekerjaan, dan akurasi. Penting untuk memahami penyebab menurunnya kinerja dan mengambil tindakan yang dibutuhkan untuk memperbaikinya, entah itu melalui pengembangan keterampilan, bantuan, atau penyesuaian tugas, dengan tujuan untuk memelihara atau meningkatkan self efficacy serta kedisiplinan kerja (Sjarifudin et al., 2023).

Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana seseorang mentaati aturan atau peraturan yang berlaku dalam lingkup pekerjaannya di suatu perusahaan atau organisasi (Mahawati & Sulistiyani, 2021). Disiplin membantu menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan terarah, memastikan bahwa tugas-tugas dilaksanakan sesuai aturan dan jadwal. Karyawan yang disiplin cenderung lebih fokus, bertanggung jawab, dan dapat memenuhi target kerja (Saimin, 2023). Bukti pendukungnya dapat ditemukan dalam penelitian (Tannady et al., 2022) menunjukkan bahwa organisasi dengan budaya disiplin yang kuat memiliki tingkat kinerja karyawan yang lebih baik, termasuk produktivitas yang tinggi, kualitas pekerjaan yang lebih baik, dan efisiensi yang meningkat.

Penelitian sebelumnya juga menunjukkan adanya kesenjangan dalam literatur yang membahas Kinerja Karyawan. (Ramadhani & Lestariningsih, 2020) menemukan bahwa

terdapat pengaruh yang signifikan dari Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan. Temuan serupa ditemukan dalam penelitian oleh (Novayanti, 2022); (Rahmatullah, 2022); (Sjarifudin et al., 2023); dan (Suciningtyas & Masrokhah, 2022), yang menyatakan bahwa baik Self Efficacy maupun Disiplin Kerja memiliki dampak positif terhadap Kinerja Karyawan. Di sisi lain, hasil penelitian oleh (Nuriah, 2023); (Saputri & Lestariningsih, 2021); (Tannady et al., 2022); dan (Permana & Pracoyo, 2021) menyimpulkan bahwa Self Efficacy dan Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh sepenuhnya terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang turut memengaruhi Kinerja Karyawan.

Rumusan masalah mencakup: 1) Apa didapati pengaruh parsial antar self efficacy dan kinerja karyawan; 2) Apa didapati pengaruh parsial antar disiplin kerja dan kinerja karyawan; 3) Apa didapati pengaruh simultan antara self efficacy dan disiplin kerja atas kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan berjenis kuantitatif digunakan sebagai metode penelitian ini, dan jenis data dipergunakan ialah data primer. Diperoleh melalui penerapan kuesioner dan diisi para pegawai yang berperan sebagai responden. Metode pengumpulan data yang diterapkan melibatkan distribusi kuesioner kepada responden. Adapun teknik yang terpakai mencakup Statistik Deskriptif, uji asumsi klasik, dan uji regresi berganda dengan menggunakan *spss*. Hasilnya dapat menjadi nilai yang diperoleh pada partisipan tersebut.

Penelitian melibatkan seluruh karyawan yang bekerja di PT Meerkats Flexipack Indonesia sebagai populasi. Metode diterapkan untuk memperoleh sampel adalah Purposive Sampling, suatu pendekatan penentuan yang mengharuskan pemilihan data sesuai dengan kriteria dan parameter yang telah ditetapkan dalam penelitian (Priadana & Sunarsi, 2021).

Prosedur dan Ruang Penelitian

Dalam mengukur suatu variabel kinerja pegawai, peneliti memanfaatkan kuesioner yang menggunakan *skala-likert* pada responden. Data dihimpun melalui kuesioner tersebut akan dikategorikan sebagai data primer. Skala likert yaitu pilihan jawaban berjumlah 5 dan diukur dari jawaban sangat tidak setuju hingga jawaban sangat setuju (Priadana & Sunarsi, 2021). Penelitian menggunakan skala pengukuran jawaban dengan nilai sebagai berikut: Skor 1 = "Sangat Tidak Setuju," Skor 2 = "Tidak Setuju," Skor 3 = "Kurang Setuju," Skor 4 = "Setuju," dan Skor 5 = "Sangat Setuju". Lingkup ini mencakup pengkajian mengenai pengaruh self efficacy dan disiplin kerja atas kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Statistik Deskriptif

Tabel 1. Statistik Deskriptif

	N	Min.	Max.	Mean	Std. Deviation
Self Efficacy (X1)	58	45	75	59,78	6,733
Disiplin Kerja (X2)	58	31	60	47,22	6,478
Kinerja Karyawan (Y)	58	45	75	60,74	6,203
Valid N (listwise)	58				

Sumber : *Data Diolah*, 2024

Dalam penelitian ini, terdapat total 58 sampel data (N) dari PT Meerkats Flexipack Indonesia, yang memenuhi kriteria variabel kinerja karyawan dengan nilai min ialah 45 dan mak ialah 75. *Mean* = 60,74, dengan standar deviasi positif sebesar 6,203. Minimum nilai Self Efficacy adalah 45 dan maksimumnya adalah 75, dengan mean = 59,78 dan standar deviasi positif sebesar 6,733. Sementara itu, nilai minimum disiplin kerja adalah 31 dan maksimumnya adalah 60. Dengan mean = 47,22 dan nilai standar deviasi yang positif sebesar 6,478.

Uji Normalitas

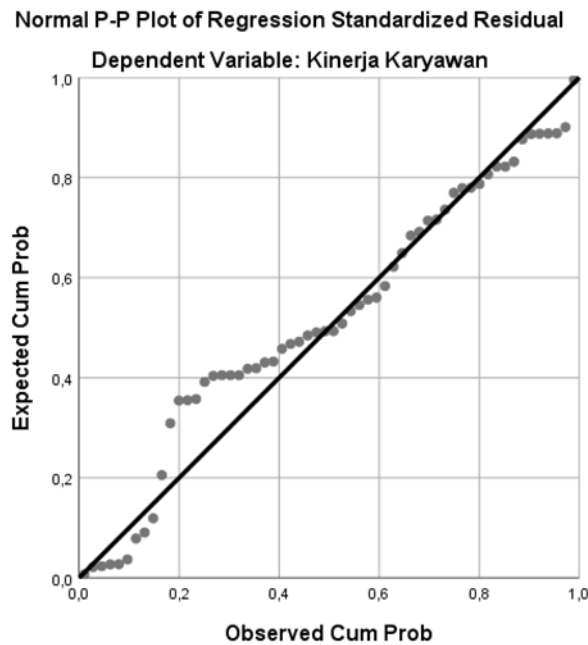
Tabel 2. One-Sample K-S Test

		Unstd. Res.
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Dev	4,32947969
Most Extreme Differences	Absolute	0,092
	Positive	0,092
	Negative	-0,057
Test Statistic		0,092
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Jika nilai Asymp. Sig. (2 tailed) > 0,05. dapat dianggap bahwa data adalah normal. Dari tabel hasil diberikan, nilai Asymp. Sig. (2 tailed) adalah 0,200 > 0,05, menunjukkan bahwa data memiliki distribusi normal.

Uji Normal Probability Plot

Tabel 3. Normal P-P Plot



Dari data yang didapat, distribusi cenderung berkumpul di-sekitar garis diagonal. Disimpulkan bahwa apabila penyebarannya tidak mencolok melewati garis diagonal, menunjukkan bahwa grafik menunjuk pada pola distribusi normal, sampai model regresi pemenuhan asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Self Efficacy	0,429	2,328
1 Disiplin Kerja	0,429	2,328

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Menurut hasil uji multikolinearitas, keadaannya dianggap normal apabila nilai toleransi melebihi 0,1 dan nilai VIF < 10. Disimpulkan toleransi Self Efficacy = 0,429 > 0,1, dengan VIF = 2,328 < 10. Toleransi untuk disiplin kerja adalah 0,429, yang melebihi 0,1, dan VIF bernilai 2,328, < 10. disimpulkan bahwa data penelitian tak menunjukkan adanya kesalahan uji multikolinearitas.

Uji Determinasi

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	0,716 ^a	0,513	0,495	4,40750

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Self Efficacy
Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Kesimpulan yang dapat diambil dari tabel adalah bahwa value "R" adalah 0,716. Ini menunjukkan variabel independen secara simultan memiliki pengaruh = 0,716 (71,6%) terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, sekitar 28,4% (1-0,716) dari varians kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor yang tak ada pada penelitian ini.

Uji T-parsial

Tabel 8. Uji T

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21,744	5,241		4,149	0,000
Self Efficacy	0,424	0,132	0,461	3,208	0,002
Disiplin Kerja	0,289	0,138	0,301	2,099	0,040

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tidak terdapat hambatan yang signifikan jika nilai signifikansi < 0,05. Berdasarkan data yang ditemukan peneliti, kesimpulan dapat diambil bahwa signifikansi untuk Self Efficacy adalah 0,002, artinya terdapat pengaruh signifikan atas kinerja karyawan. signifikansi untuk disiplin kerja adalah 0,040 < 0,05 menunjukkan kalau terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji F-simultan

Tabel 9. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1124,690	2	562,345	28,948	,000 ^b
Residual	1068,430	55	19,426		
Total	2193,121	57			

Sumber : Data Diolah, 2024

Diperoleh nilai f sebesar 28,948. Nilai F tabel untuk taraf signifikansi $A=5\%$, $df_1=(k-1)=(2-1)=1$, dan $df_2=(n-k)=(58-2)=56$, ialah 4,01. Hasilnya diambil kesimpulan kalau nilai F hitung $> F$ tabel ($28,948 > 4,01$). dengan mempertimbangkan probabilitas data yang bernilai $0,000, < 0,05$, disimpulkan bahwa self efficacy dan disiplin kerja punya pengaruh berarti terhadap kinerja karyawan di PT Meerkats Flexipack Indonesia.

Pembahasan

Self Efficacy bagi Kinerja karyawan

Koefisien untuk variabel Self Efficacy adalah 0,424, standard error mencapai 0,132. nilai $t = 3,208$ dan signifikansi $0,002 < 0,05$, menunjukkan bahwa Self Efficacy berpengaruh secara signifikan atas kinerja karyawan. disimpulkan bahwa H_{a1} dapat diterima, yang menandakan semakin tinggi tingkat Self Efficacy yang dimiliki oleh karyawan, semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. nilai Asymp. Sig. (2 tailed) secara parsial memiliki nilai $0,200 > 0,05$, menunjukkan bahwa data memiliki distribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan toleransi Self Efficacy = $0,429 > 0,1$, dengan VIF = $2,328 < 10$ menunjukkan data penelitian tak menunjukkan adanya kesalahan uji multikolinearitas. data distribusi pada tabel probability plot menunjukkan distribusi normal yang sama secara parsial sehingga data yang dipakai adalah normal. self efficacy secara parsial memiliki determinasi sebesar 0,688 (68,8%) artinya Self Efficacy berpengaruh pada kinerja karyawan. Temuan ini juga mendapatkan dukungan dari hasil (Satria, 2022) dan (Ali & Wardoyo, 2021) menyatakan kalau adanya pengaruh self efficacy atas kinerja karyawan.

Disiplin Kerja bagi Kinerja Karyawan

Koefisien yang diamati adalah 0,289 dengan standar error sebesar 0,138. Nilai $t = 2,099$ dan signifikansi $0,040$, yang kurang dari $0,05$, menandakan disiplin kerja memiliki dampak yang berarti atas kinerja karyawan. data distribusi pada tabel probability plot menunjukkan distribusi normal yang sama secara parsial sehingga data yang dipakai adalah normal. disiplin kerja secara parsial memiliki determinasi sebesar 0,649 (64,9%) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh bagi kinerja karyawan. nilai Asymp. Sig. (2 tailed) secara parsial memiliki nilai $0,200 > 0,05$, menunjukkan bahwa data memiliki distribusi normal. Toleransi untuk disiplin kerja adalah 0,429, yang melebihi $0,1$, dan VIF bernilai $2,328, < 10$ menunjukkan data penelitian tak menunjukkan adanya kesalahan uji multikolinearitas. disimpulkan kalau H_{a2} diterima, bisa dikatakan kalau disiplin kerja yang baik terhadap PT Meerkats Flexipack Indonesia akan meningkatkan kinerja karyawan. dan didukung dari penelitian (Arista et al., 2022) yang mengatakan kalau disiplin kerja berpengaruh signifikan atas kinerja karyawan.

Self Efficacy dan Disiplin Kerja bagi Kinerja Karyawan

Dalam analisis statistik pada Tabel 9, terdapat hasil pengujian yang menunjukkan nilai F sebesar 28,948. Model memiliki derajat kebebasan sebanyak 2, sementara residunya memiliki derajat kebebasan sejumlah 55. Rata-rata kuadrat regresi (Mean Square Regression) tercatat sebesar 562,345, sementara Mean Square Residual mencapai 19,426. nilai Asymp. Sig. (2 tailed) secara parsial memiliki nilai $0,200 > 0,05$, menunjukkan bahwa data memiliki distribusi normal. Menurut hasil uji multikolinearitas, keadaannya dianggap normal apabila nilai toleransi melebihi 0,1 dan nilai VIF < 10 . dan dari hasil yang ditemukan disimpulkan bahwa data penelitian tak menunjukkan adanya kesalahan uji multikolinearitas. secara simultan memiliki pengaruh sebanyak 0,716 (71,6%) pada uji determinasi. data distribusi pada tabel probability plot menunjukkan distribusi normal yang sama secara parsial sehingga data yang dipakai adalah normal, Temuan tersebut menunjukkan bahwa baik self efficacy maupun disiplin kerja secara bersama-sama memiliki dampak penting terhadap kinerja karyawan di PT Meerkats Flexipack Indonesia.

Nilai signifikansi (Sig.) ialah $0,000 < 0,05$. Kedua variabel independen secara simultan memberi dampak signifikan bagi variabel dependen. Dan disimpulkan kalau self efficacy dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki hubungan kuat dan signifikan atas tingkat kinerja karyawan. temuan ini memberikan indikasi bahwa self efficacy dan disiplin kerja memiliki peran penting dalam mendorong adanya peningkatan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan (Suciningtyas & Masrokhah, 2022) dan (Anam, 2021) yang mengatakan kalau self efficacy dan disiplin kerja berpengaruh signifikan atas kinerja karyawan.

SIMPULAN

Didapati secara parsial nilai signifikansi mencapai $0,002 < 0,05$ dan memiliki pengaruh sebesar 0,688 (68,8%) artinya Self Efficacy berpengaruh pada kinerja karyawan, signifikansi disiplin kerja secara parsial yaitu $0,040 < 0,05$ dan memiliki pengaruh sebesar 0,649 (64,9%) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh bagi kinerja karyawan. secara simultan didapati bahwa hasil signifikan self efficacy dan disiplin kerja adalah $0,000 < 0,05$ dan memiliki pengaruh sebanyak 0,716 (71,6%) pada uji determinasi, disimpulkan juga bahwa data penelitian tak menunjukkan adanya kesalahan uji multikolinearitas. dengan hasil toleransi Self Efficacy = $0,429 > 0,1$, dengan VIF = $2,328 < 10$. Toleransi untuk disiplin kerja adalah 0,429, yang melebihi 0,1, dan VIF bernilai 2,328. Implikasi dari hasil penemuan ini menunjukkan bahwa usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat menjadi lebih efisien apabila dilakukan dengan fokus pada peningkatan self efficacy dalam diri

karyawan, dan meningkatnya disiplin kerja setiap karyawan. Karena itu, disarankan agar para stakeholders berfokus terhadap pengembangan strategi dan mendukung peningkatan aspek yang memengaruhi variabel independen secara menyeluruh, dengan tujuan meningkatkan produktivitas karyawan.

Untuk penelitian mendatang, disarankan untuk memperluas cakupan dengan memasukkan faktor-faktor tambahan yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti budaya perusahaan, sistem kompensasi, atau menambahkan variabel moderasi sebagai pertimbangan. Riset berikutnya dapat memperluas jangkauan dengan mempertimbangkan kantor-kantor di lokasi lain yang memiliki jumlah sampel yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisah, S. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50. <https://v3.publishing-widyagama.ac.id/index.php/bmb/article/view/100>
- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pt. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367–379. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p367-379>
- Anam, M. K. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Self Efficacy, dan Human Relations terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi di Puspita Warna Kebumen)*. <http://eprints.universitaspurabangsa.ac.id/id/eprint/565/1/artikel/anamm.pdf>
- Anggraini, D. A., & Ismail, I. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gaya kepemimpinan Sebagai Variabel Interveing (Pada Karyawan Sekretariat DPRD Bangkalan). *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen*, 3(1), 19–30. <https://journal.trunojoyo.ac.id/jkim/article/view/21650/0>
- Arista, D. A. D., Mendra, I. W., & Purnawati, N. L. G. P. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel LLOYD'S INN Bali Di Seminyak. *Values*, 3(1). <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/3996>
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th ed.). Salemba Empat.
- Edalsyah, M. T. F. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Provinces Indonesia. *Institut Bisnis Dan Informatika Kwik Kian Gie*. <http://eprints.kwikkiangie.ac.id/1044>

- Hur, W.-M., Moon, T.-W., & Lee, J.-H. (2021). The effect of self-efficacy on job performance through creativity: the moderating roles of customer incivility and service scripts. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, 33(3), 888–905. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/APJML-03-2019-0138>
- Kafaei-Atrian, M., Sadat, Z., Nasiri, S., & Izadi-Avanji, F. S. (2022). The Effect of Self-care Education Based on Selfefficacy Theory, Individual Empowerment Model, and Their Integration on Quality of Life among Menopausal Women. *International Journal of Community Based Nursing and Midwifery*, 10(1), 54–63. <https://doi.org/10.30476/IJCBNM.2021.86814.1370>
- Larasati, M. (2022). Pengaruh Komitmen Karyawan, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Boston Nusantara). *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia*. <http://repository.stei.ac.id/8834/>
- Li, C.-R., Yang, Y., Lin, C.-J., & Xu, Y. (2020). *The curvilinear relationship between within-person creative self-efficacy and individual creative performance: the moderating role of approach/avoidance motivations*. 49(9), 2073–2091. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/PR-04-2019-0171>
- Mahawati, G., & Sulistiyani, E. (2021). Efikasi Diri dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Bangun Rekaprima*, 7(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32497/bangunrekaprima.v7i1.2593>
- Priadana, H. M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Books. <https://lemlit.unpas.ac.id/wp-content/uploads/2022/02/Metode-Penelitian-Kuantitatif.pdf>
- Rahmi, F. (2020). Pengaruh Efikasi Diri, Kepemimpinan, Motivasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pekanbaru Senapelan. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 2(1), 56–62. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/MdB/article/view/2359>
- Saimin. (2023). Pengaruh Efikasi Diri dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Pemadam Kebakaran. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 17838–17844. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/9190/7511>
- Saputra, A., & Ali, S. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan disiplin kerja pegawai pada kelompok hukum organisasi dan Kepegawaian pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP) Kementerian Pertanian RI di Jakarta. *Owner: Riset & Jurnal Akuntansi*, 6(2). <https://owner.polgan.ac.id/index.php/owner/article/view/807>
- Satria, M. Y. (2022). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi

- Sebagai Variabel Mediasi di Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 11(3). <https://online-journal.unja.ac.id/mankeu/article/view/17998/14216>
- Sjarifudin, D., Kurnia, H., & Tambunan, E. B. M. (2023). Analisis Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan Sistematis Kajian. *Journal of Industrial and Engineering System (JIES)*, 4(1), 47–57. <https://ejournal.ubharajaya.ac.id/index.php/JIES/article/download/1696/1477>
- Solong, H. A. (2020). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Menunjang Kinerja Aparatur Berkualitas*. Deepublish.
- Stajkovic, A., & Luthans, F. (1998). *Self-efficacy and work-related performance: a meta-analysis* (24th ed). Psychological Bulletin.
- Suciningtyas, S., & Masrokhah, S. (2022). Mediasi Motivasi Terhadap Kinerja: Pengaruh Self Efficacy, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Di Disdukcatpil Kabupaten Pemalang. *Unikal National Conference*. <https://proceeding.unikal.ac.id/index.php/unc/article/view/1407>
- Suliana, N. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Lautan Teduh Interniaga Teluk Betung Selatan Bandar Lampung. *lib Darmajaya*. <http://repo.darmajaya.ac.id/3026/>
- Tannady, H., Renwarin, J. M., Nuryana, A., Mudasetia, M., Nawiyah, N., Mustafa, F., Ilham, I., & Palilingan, R. A. (2022). Peran Disiplin dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Perdagangan Oli dan Pipa Nasional. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2). <https://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/3712>.