

Journal of Accounting and Management's Student (JAM'S)

www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN BMT ISTIQLAL PEKALONGAN

M Faris Muzadi, Siti Yunitarini, Meliza

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pekalongan

muzadifariz@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received:

Received in revised form:

Accepted:

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

Paper type

Artikel penelitian

ABSTRACT

This research aims to test and analyze the influence of Motivation, Work Discipline and Self-Efficacy on Employee Performance at BMT Istiqlal Pekalongan. The type of research used in this research is causal research. The population in this study were all employees of BMT Istiqlal Pekalongan consisting of 5 superiors or leaders and 30 employees. The sampling technique in this research used saturated sampling (census). The type of data used in this research is primary data. Data collection is done by distributing questionnaires online to employees and offline for questionnaires sent to superiors. The analysis techniques used are Instrument Test, Classical Assumption Test, Model Fit Test, Multiple Linear Regression Analysis and Hypothesis. The results of this research can be concluded that: Motivation has a positive and insignificant effect on employee performance. Work Discipline has a positive and significant effect on employee performance. Self Efficacy has a negative and significant effect on employee performance.

PENDAHULUAN

Salah satu hal yang ditekankan perusahaan kepada karyawan atau pegawainya adalah kinerja. Pencapaian kinerja perusahaan merupakan suatu target antara dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja perusahaan merupakan akumulasi dari kinerja para karyawan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi kontribusi mereka pada perusahaan. Kinerja karyawan yang tidak baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan sehingga mengganggu stabilitas perusahaan. Apabila permasalahan tersebut tidak diatasi dengan baik akan menyebabkan terganggunya pencapaian tujuan organisasi (Kismoyogi et al., 2019).

Kinerja karyawan tidak akan optimal apabila hanya mengandalkan mesin produksi tanpa memperhatikan aspek manusianya. Harulah diingat bahwa dalam suatu organisasi perusahaan, aspek manusia yang berkemampuan, berketrampilan, bertanggung jawab sebagai karyawan merupakan suatu asset perusahaan yang sangat berharga bagi kelangsungan hidup perusahaan. Manusia sebagai tenaga kerja yang diharapkan mampu mencapai tingkat produktivitas kerja yang optimal dengan standar tertentu (Sebayang & Sembiring, 2017).

Seperti halnya dengan BMT Istiqlal Pekalongan yang merupakan Lembaga Keuangan Mikro Syariah yang dapat mendukung peningkatan inklusi keuangan, serta sangat strategis dan layak untuk memfasilitasi perubahan perekonomian. Dengan demikian perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan juga perlu meningkatkan kinerja karyawannya untuk bisa meningkatkan tugas pokok dan fungsinya dengan penuh tanggungjawab untuk mencapai kinerja yang baik.

BMT Istiqlal Pekalongan, yang beralamat di Jl. Sulawesi No.2, Kergon, Kec. Pekalongan Bar., Kota Pekalongan, Jawa Tengah. BMT Istiqlal Pekalongan mempunyai tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, serta ikut membangun dan mengembangkan tata perekonomian yang berkeadilan sesuai prinsip-prinsip syariah.

Berikut adalah data karyawan di BMT Istiqlal Pekalongan Tahun 2022 :

Tabel 1. Data Karyawan BMT Istiqlal Pekalongan

No	Bagian Unit Kerja	Jumlah
1	Dewan Penasehat	1
2	Dewan Syariah	1
3	Pengurus KSU	3
4	Manajemen BMT (Pengelola)	25
5	Anggota Pelayanan	5
Jumlah Total Karyawan		35 Orang

Sumber : HRD BMT Istiqlal Pekalongan, 2022.

Berdasarkan tabel diatas, BMT Istiqlal Pekalongan mempunyai jumlah karyawan sebanyak 35 orang. Tentunya kinerja karyawan yang baik sangat dibutuhkan dalam bidang pekerjaan ini, terlebih lagi pekerjaan ini langsung berhadapan dengan masyarakat yang menuntut agar para karyawan bisa memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat. Maka dari itu faktor kinerja yang baik adalah salah satu faktor penting yang menjadi tolak ukur penilaian bagi suatu organisasi.

Kinerja adalah suatu hal yang berhasil dicapai seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab dan pekerjaan yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2014) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Peningkatan kinerja karyawan juga dapat tercapai apabila perusahaan atau instansi mampu memberikan motivasi terhadap kinerja karyawan untuk membentuk iklim kerja yang baik sehingga terbentuk kinerja yang tinggi. Memberikan motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pemimpin/manager dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain untuk mengambil tindakan. Motivasi merupakan suatu pembentukan perilaku yang ditandai bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis. Baik yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik maupun ekstrinsik yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang diinginkan yaitu tujuan Yuli dalam Dahlan (2018).

Peranan sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu organisasi. Seiring dengan perkembangan dalam era reformasi, semua organisasi publik dituntut untuk dapat melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai kinerja yang baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut adalah disiplin kerja.

Disiplin yang tinggi akan memacu dan mendorong semangat kerja untuk berkinerja dengan baik sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Ardiani (2015) menyatakan disiplin kerja merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien. Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku untuk menaati segala peraturan yang berlaku berdasarkan kesadaran atas diri Astiti (2015).

Selain motivasi dan disiplin kerja, *self efficacy* merupakan salah satu factor yang berperan dalam meningkatkan kinerja (Meiyanti, 2018). *Self efficacy* sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja karyawan karena dengan adanya *self efficacy* didalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan tugas yang diberikan atasan secara tepat waktu. Menurut Ghufroon (2014) definisi *self efficacy* adalah keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk menghasilkan hasil yang ingin dicapai. Luthan (2014) menyatakan bahwa *self efficacy* mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu.

BMT Istiqlal Pekalongan adalah lembaga keuangan mikro yang berperan penting dalam peningkatan ekonomi masyarakat. Berdasarkan wawancara dengan HRD BMT Istiqlal Pekalongan pada 27 Maret 2023 bahwa masih belum optimalnya kinerja karyawan di BMT Istiqlal Pekalongan, hal ini dapat terlihat masih adanya karyawan yang belum bisa menyelesaikan tugas yang di bebaskan tepat sesuai dengan waktu yang telah di tentukan, masih adanya ketidaksesuaian antara hasil pekerjaan dengan target atau standar yang telah di tentukan. salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memotivasi karyawan sehingga dapat memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan karna tanpa motivasi yang baik akan sulit untuk perusahaan mencapai hasil yang optimal. Hal lain juga ditandai dengan menurunnya tingkat disiplin oleh para karyawan seperti turunnya produktivitas kerja dan kelalaian dalam menyelesaikan pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Umar & Norawati, (2022) dan Maharani et al., (2022) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Y. P. Putra, (2021) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian Shihab et al., (2022) dan Putra & Fernos, (2023) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Andriyani et al., (2020) dan Kumarawati et al.,(2017) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, D. P. Sari & Candra (2020) dan Dwinanda et al., (2022) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Yunita Ardi (2022) dan Ali & Wardoyo, (2021) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *Self efficacy* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu, adanya gap penelitian dari beberapa variabel penelitian yang meliputi motivasi, disiplin kerja, dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan gap diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti variabel-variabel tersebut dalam penelitian baru. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan objek penelitian yaitu BMT Istiqlal Pekalongan.

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Sedarmayanti & Safer (2016) menyatakan motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Ajimat & Haryati, 2019).

Baron dan Byrne (2004) mengemukakan bahwa, *self-efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015)

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal. Peneliti memfokuskan obyek penelitiannya kepada Karyawan Yang Bekerja di BMT Istiqlal Pekalongan karena variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih tepat untuk responden karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT Istiqlal Pekalongan yang berjumlah 35 orang (data tahun 2022). Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (*sensus*). Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Nurhayati, 2019). Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan penyebaran kuesioner dan wawancara.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan dari analisis regresi linier berganda adalah untuk mengetahui besarnya variabel independen yaitu Motivasi (X1), Disiplin kerja (X2), *Self Efficacy* (X3) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis regresi linier berganda menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	12.770	6.393	1.997	.056
	Motivasi	.171	.190	.106	.379
	Disiplin Kerja	.867	.133	.768	.000
	Self Efficacy	-.415	.197	-.243	.045

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS data diolah 2023

Dari tabel tersebut, model regresi berganda antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat diformulasikan dalam bentuk persamaan berikut ini :

$$Y = 12,770 + 0,171 X1 + 0,867 X2 - 0,415 X3$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:.

- a) Nilai koefisien variabel Motivasi (X1) sebesar 0.171 dengan nilai positif. Artinya jika variabel Disiplin Kerja dan *Self Efficacy* dianggap konstan, maka setiap kenaikan Motivasi akan berakibat Kinerja Karyawan naik.
- b) Nilai koefisien variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0.867 dengan nilai positif. Artinya jika variabel Motivasi dan *Self Efficacy* dianggap konstan, maka setiap kenaikan Disiplin Kerja akan berakibat Kinerja Karyawan naik.
- c) Nilai koefisien variabel *Self Efficacy* (X3) sebesar -0.415 dengan nilai negatif. Artinya jika variabel Motivasi dan Disiplin Kerja dianggap konstan, maka setiap kenaikan *Self Efficacy* akan berakibat Kinerja Karyawan turun.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisa membuktikan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan BMT Istiqlal Pekalongan. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan regresi variabel Motivasi (X1) sebesar 0.171 dan hasil uji parsial (uji-t) variabel Motivasi (X1) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,379 lebih besar dari 0,05. Dapat dikatakan bahwa hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan berarah positif namun tidak signifikan.

Dalam BMT Istiqlal Pekalongan, atasan sudah memberikan motivasi kepada para karyawan agar para karyawan dapat meningkatkan kreativitas, dan nilai mutu pekerjaannya, akan tetapi hal itu tidak cukup untuk mendorong mereka, karena pada dasarnya karyawan hanya bekerja sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan. Kebanyakan karyawan bekerja hanya memikirkan target untuk mendapatkan bonus di luar gaji, dan setelah mereka mencapai target, kebanyakan dari mereka sudah merasa puas sampai disitu saja, dan mereka menyelesaikan pekerjaan agar tidak kehilangan pekerjaan.

Berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan mengenai variabel motivasi, beberapa responden ada yang menjawab tidak setuju terhadap pernyataan "Saya merasa aman bekerja di perusahaan ini". Karyawan di BMT Istiqlal Pekalongan merasa tidak aman dalam lingkungan kerja mereka, itu bisa menjadi indikasi serius dari berbagai masalah seperti konflik internal, masalah manajemen, atau kebijakan yang tidak sesuai. Penting untuk para karyawan merasa aman dan didukung di lingkungan kerja mereka sehingga variabel motivasi yang ada pada diri karyawan cenderung berdampak kecil terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Umar & Norawati, (2022) dan Maharani et al., (2022) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisa membuktikan bahwa Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan BMT Istiqlal Pekalongan. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan regresi variabel Disiplin kerja (X2) sebesar 0,867 dan hasil uji parsial (uji-t) variabel Disiplin kerja (X2) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05. Dapat dikatakan bahwa hubungan Disiplin kerja dengan kinerja karyawan berarah positif dan signifikan.

Berdasarkan kusioner diberikan kepada atasan mengenai penilaian disiplin kerja pada karyawan BMT Istiqlal Pekalongan, mayoritas atasan menjawab setuju atas pernyataan Karyawan selalu hadir tepat waktu, Karyawan patuh terhadap peraturan dasar tentang cara berpakaian dan tingkah laku dalam bekerja, Karyawan patuh terhadap peraturan dasar tentang cara berpakaian dan tingkah laku dalam bekerja, Karyawan melaksanakan pekerjaan

sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab atas pekerjaan, Karyawan taat dengan peraturan yang boleh atau tidak boleh dilakukan saat bekerja.

Penjelasan di lapangan yang mungkin terkait dengan hasil tersebut yaitu Kemampuan karyawan untuk hadir tepat waktu mencerminkan kedisiplinan dalam menjalankan kewajiban mereka. Atasan mungkin melihat bahwa karyawan di BMT Istiqlal Pekalongan memiliki tingkat kehadiran yang baik, yang dapat memperkuat efisiensi operasional. Kepatuhan terhadap peraturan dasar, termasuk berpakaian dan berperilaku dengan baik di lingkungan kerja, menunjukkan adanya budaya kedisiplinan di kalangan karyawan. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan sesuai dengan nilai-nilai organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shihab et al., (2022) dan Putra & Fernos, (2023) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang menekankan pentingnya memotivasi, mengembangkan, dan memelihara karyawan, juga menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi dapat memperkuat efektivitas manajemen sumber daya manusia dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisa membuktikan bahwa *Self Efficacy* (X3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan BMT Istiqlal Pekalongan. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan regresi variabel *Self Efficacy* (X3) sebesar -0.415 dan hasil uji parsial (uji-t) variabel *Self Efficacy* (X3) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,045 lebih kecil dari 0,05. Dapat dikatakan bahwa hubungan *Self Efficacy* dengan Kinerja Karyawan berarah negatif dan signifikan. Ini berarti setiap terjadi peningkatan *Self Efficacy* maka akan menurunkan Kinerja Karyawan.

Temuan fakta pada penelitian ini menunjukkan bahwa *Self Efficacy* pada karyawan BMT Istiqlal Pekalongan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kemungkinan bahwa dalam konteks khusus BMT Istiqlal Pekalongan, terdapat faktor-faktor lain yang lebih dominan atau memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja karyawan daripada tingkat keyakinan diri mereka. Misalnya, faktor-faktor seperti lingkungan kerja, motivasi internal, atau sistem manajemen yang mungkin memiliki pengaruh yang lebih besar. Meskipun secara umum *self-efficacy* diketahui memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dalam banyak kasus, tetapi terdapat variasi dalam tingkat pengaruh ini di antara individu. Temuan bahwa hal ini tidak berpengaruh pada karyawan di BMT Istiqlal Pekalongan bisa jadi disebabkan oleh variasi ini.

Berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan mengenai *Self Efficacy*, Pada pernyataan "Saya memiliki keyakinan bahwa saya mampu menyelesaikan tugas yang sangat sulit". Terdapat responden yang menjawab tidak setuju bahkan mayoritas menjawab netral, artinya Karyawan tersebut mungkin tidak yakin atau percaya pada kemampuan mereka sendiri untuk menangani tugas-tugas yang sulit. Ini bisa disebabkan oleh pengalaman sebelumnya yang kurang memuaskan atau kepercayaan diri yang rendah. Tugas yang sangat sulit dapat membuat seseorang merasa terlalu tertekan atau cemas. Karyawan mungkin merasa bahwa tugas tersebut di luar kapasitas atau keterampilan mereka. Mungkin ada kekurangan dalam pengetahuan atau keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas yang sulit. Hal ini bisa membuat karyawan merasa tidak yakin akan kemampuannya. Rasa takut akan kegagalan juga dapat mempengaruhi keyakinan diri seseorang dalam menyelesaikan tugas yang sulit. Karyawan mungkin merasa bahwa mereka tidak akan berhasil dan ini memengaruhi motivasi mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yunita Ardi (2022) dan Ali & Wardoyo, (2021) yang menyatakan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data yang mengacu pada masalah penelitian dan tujuan penelitian pada bab sebelumnya, Hasil analisa membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Self efficacy* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan peneliti masih mempunyai beberapa keterbatasan yaitu Variabel yang digunakan pada penelitian ini hanya dibatasi pada variabel Motivasi, Disiplin Kerja, dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan BMT Istiqlal Pekalongan, maka penelitian berikutnya diharapkan dapat meningkatkan ruang lingkup penelitian dengan subjek penelitian yang lebih banyak atau bahkan membandingkan dengan perusahaan lain. Penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada karyawan dilakukan secara online, sehingga dalam proses pengambilan data, terkadang informasi yang diberikan responden lewat kuesioner tidak menunjukkan pendapat yang sebenarnya. Hal ini terjadi dikarenakan adanya perbedaan pemikiran, anggapan, dan pemahaman masing-masing responden itu sendiri. Ada kemungkinan bahwa metode yang digunakan dalam penelitian tersebut memiliki batasan atau kekurangan tertentu yang mungkin mempengaruhi temuan tersebut. Misalnya, pengukuran motivasi, disiplin kerja. *self-efficacy* atau kinerja yang mungkin tidak sepenuhnya akurat atau representatif

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan meneliti variabel lain yang ada di luar penelitian ini atau dengan mengkombinasikan variabel yang terdapat dalam penelitian ini, contohnya variabel lingkungan kerja, gaji, pelatihan, lingkungan kerja, pelatihan dan kepemimpinan. Lakukan studi kasus atau riset lapangan yang lebih mendalam di beberapa organisasi atau industri yang berbeda untuk memahami perbedaan dalam pengaruh faktor-faktor tertentu terhadap kinerja karyawan. Indikator pernyataan variabel harus diperhatikan dengan seksama agar akurat atau representatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajimat, A., & Haryati, H. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Nusantara 1 Ciputat. *PROCEEDINGS UNIVERSITAS PAMULANG*, 1(1).
- 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.
- Andriyani, N., Hamzah, R., & Siagian, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Aquavue Vision International. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(01), 24–32.
- Dwinanda, G., Basalamah, S., Alam, R., & Arifin, Z. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Gaya

- Kepemimpinan Islam Dan Kompensasi Terhadap Subjective Well Being Dan Kinerja Pada Karyawan BPR Syariah Di Sulawesi Selatan. *Journal of Management Science (JMS)*, 3(1), 104–126.
- Kismoyogi, K., Lubis, Y., & Syaifuddin, S. (2019). Pengaruh Program Pelatihan, Etos Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PTPN III. *AGRISAINS: Jurnal Ilmiah Magister Agribisnis*, 1(1), 68–78. <https://doi.org/10.31289/agrisains.v1i1.219>
- Kumarawati, N. M. R., Suparta, G., & Yasa, P. N. S. (2017). Pengaruh motivasi terhadap disiplin dan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 4(2), 63–75.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan ke). Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30–41.
- Nurhayati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Praktis* (2nd ed.). Unikal Press.
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 617–629.
- Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bingkai Ekonomi (JBE)*, 6(2), 71–83.
- Sari, D. P., & Candra, Y. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 1(3), 224–228.
- Sebayang, S., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh self esteem dan self efficacy terhadap kinerja karyawan studi kasus di PT. Finnet Indonesia. *EProceedings of Management*, 4(1).
- Sedarmayanti, S., & Safer, G. Y. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Gugus Satu Desa Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 13(3), 501–524.
- Shihab, M. R., Prahiawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5481–5496.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853.
- Yunita Ardi, A. (2022). *Pengaruh Self Efficacy, Organizational Commitment, Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Employee Performance Pada Karyawan Merapi Merbabu Hotel Yogyakarta*. UPN"Veteran" Yogyakarta.