

PENGARUH EFIKASI DIRI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BLPT

Titien Nur Rachmawati^{1,*}, Prayekti², Gendro Wiyono³
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

jenktitienrachma@gmail.com; yekti@ustjogja.ac.id; gendrowiyono@ustjogja.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BLPT Yogyakarta yang di mediasi oleh Motivasi Kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survei yang mengambil sampel dari seluruh populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data utama dengan skala likert. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh (sensus). Teknik analisis data yang digunakan adalah inner model dengan SmartPLS 3.2.9. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Dampak yang diberikan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh nilai *Coefficient Original Sample* (OS) sebesar 0,320 dan nilai *p-value* 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 5% (0,05) yang menunjukkan berpengaruh signifikan. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh nilai *Coefficient Original Sample* (OS) sebesar 0,400 dan nilai *p-value* 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 5% (0,05) yang menunjukkan berpengaruh signifikan. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh nilai *Coefficient Original Sample* (OS) sebesar 0,295 dan nilai *p-value* 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 5% (0,05) yang menunjukkan berpengaruh signifikan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh efikasi diri, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Kata Kunci: **Efikasi Diri, Disiplin, Lingkungan, Kinerja, Motivasi**

ABSTRACT

This research aims to determine and analyze the influence of self-efficacy, work discipline and work environment on employee performance at BLPT Yogyakarta which is mediated by work motivation. This research is a quantitative research with a survey method that takes samples from the entire population of 105 people and uses a questionnaire as the main data collection tool with a Likert scale. The sampling technique uses a saturated sample technique (census). The data analysis technique used is inner model with SmartPLS 3.2.9. The results of this research show that the impact that Self-Efficacy has on Employee Performance is shown by the Original Sample Coefficient (OS) value of 0.320 and the p-value of 0.000 is smaller than the 5% significance level (0.05) which indicates a significant effect. Work Discipline on Employee Performance is shown by the Original Sample Coefficient (OS) value of 0.400 and the p-value of 0.000 is smaller than the 5% significance level (0.05) which indicates a significant effect. Work Environment on Employee Performance is shown by the Original Sample Coefficient (OS) value of 0.295 and the p-value of 0.000 is smaller than the 5% significance level (0.05) which indicates a significant effect. It can be concluded that employee performance can be influenced by self-efficacy, work discipline and work environment.

Keywords: Self-Efficacy, Discipline, Environment, Employee, Motivation

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam setiap organisasi. Untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi, maka hal yang perlu dilakukan organisasi salah satunya adalah meningkatkan kinerja karyawannya (Tan et al., 2021). Kinerja karyawan salah satunya dapat dipengaruhi oleh efikasi diri (Prasetya et al., 2022). Efikasi diri dapat meningkatkan kinerja karyawan (Thahir et al., 2022). Maknanya apabila semakin tinggi keyakinan karyawan untuk menghadapi dan menyelesaikan pekerjaan yang sulit, maka karyawan tersebut dapat melakukan pekerjaannya dengan semakin tepat sesuai standar yang ditetapkan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini sejalan dengan temuan riset dari Median, (2023) menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi efikasi diri karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai (Ondi et al., 2023). Tsuraya & Fernos., (2023) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan karyawan mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja merupakan variabel yang dapat meningkatkan kinerja karyawan (Herawati et al., 2022). Hal ini memperlihatkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini sejalan dengan hasil riset dari (Dahlan et al., 2022).

Lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang dinyatakan oleh Parashakti et al., (2020) bahwa semakin memadai sarana dan prasarana yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan, maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan semakin maksimal. Hal ini mengindikasikan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan Dewi & Marpaung., (2023) yang mengungkapkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Ada beberapa penelitian yang menyatakan berbeda dari beberapa pernyataan diatas yang artinya bertolak belakang. Seperti riset yang dilakukan oleh Zul Fahmi & Wardani., (2023) yaitu efikasi diri berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Riset dari Muna & Isnowati., (2022) juga menemukan disiplin kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Sabilalo et al., (2020) juga menemukan ketidakcocokan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Dari hasil kajian empiris, dapat dilihat bahwa masih adanya konsistensi hasil penelitian sehingga memunculkan gap. Masih terdapatnya gap ini membuat peneliti bermaksud untuk menghilangkan gap empiris tersebut dengan menggunakan variabel motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

Kajian Literatur dan Hipotesis

Kajian

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mengacu pada bagaimana karyawan melakukan kewajiban dan pekerjaan yang diberikan, termasuk hasil dan perilaku yang ditunjukkan saat melakukan pekerjaannya (Abbas & Sagsan., 2020). Diamantidis & Chatzoglou., (2019) menyatakan kinerja karyawan adalah sejauh mana tingkat produktivitas karyawan sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan organisasi. Lebih lanjut, Silva et al., (2023) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai prestasi kerja yang dirasakan karyawan dalam upayanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Efikasi Diri

Efikasi diri adalah keyakinan seseorang akan kemampuan dirinya untuk bisa menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan prosedur (Komalasari & Banna., 2023). Pengertian yang hampir sama diungkapkan oleh Abun et al., (2021) bahwa efikasi diri didefinisikan sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya sendiri untuk mencapai tingkat kinerja tertentu.

Efikasi diri mengacu pada bagaimana individu berpikir tentang kemampuannya untuk melaksanakan kegiatan dan tugas serta dapat mendorong proses motivasi, afektif, kognitif dan seleksi kinerja, sehingga menghasilkan hasil yang diinginkan (Petruzzello et al., 2021).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Wellem et al., (2023) maupun Tsuraya & Fernos., (2023) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam organisasi.

Pengertian disiplin kerja menurut Putri & Sukirno., (2020) adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan karyawan kepada aturan yang berlaku saat menjalankan pekerjaan, serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan tersebut. Sedangkan Ondi et al., (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan karyawan saat menjalankan pekerjaan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Hassan et al., (2022) mengacu pada karakteristik psikososial dari lingkungan kerja dan dicirikan oleh bagaimana individu berhubungan satu sama lain (hubungan), tujuan pertumbuhan pribadi, di mana lingkungan berorientasi (pertumbuhan pribadi atau orientasi tujuan), serta jumlah struktur dan keterbukaan terhadap perubahan yang mencirikannya (pemeliharaan dan perubahan sistem).

Lingkungan kerja merupakan faktor organisasi yang berkontribusi pada hasil kinerja dan komitmen kerja (Lee et al., 2019). Sedangkan W Enny, (2019) mendefinisikan

lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Pengembangan Hipotesis

Efikasi diri dapat meningkatkan kinerja karyawan (Thahir et al., 2022). Hal ini berarti apabila semakin tinggi keyakinan karyawan untuk menghadapi dan menyelesaikan pekerjaan yang sulit, maka karyawan tersebut dapat melakukan pekerjaannya dengan semakin tepat sesuai standar yang ditetapkan organisasi (Thahir et al., 2022). Pernyataan ini menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya dari Khaerana, (2020), Thahir et al., (2022), Musa, (2022) maupun Median, (2023) telah menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan tersebut semakin tinggi.

H1: Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan salah satu variabel yang dapat meningkatkan kinerja karyawan (N. Herawati et al., 2022). Artinya apabila karyawan bekerja semakin rajin di organisasi, maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan semakin banyak melebihi standar yang ditentukan organisasi. Hal ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Herawati et al., 2022).

Pernyataan ini sejalan dengan hasil riset dari Zaenal Arifin & Sasana., (2022), Dahlan et al., (2022), N. Herawati et al., (2022) serta Abdullah et al., (2023) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi disiplin kerja karyawan di tempat kerja, maka semakin meningkat kinerja karyawannya.

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan faktor organisasi yang berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan (Lee et al., 2019). Parashakti et al., (2020) menyatakan bahwa semakin memadai sarana dan prasarana yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan, maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan semakin maksimal. Hal ini mengindikasikan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dari Prawira et al., (2023), Edison & Masman., (2023), Dewi & Marpaung., (2023), Oktarendah & Putri., (2023) maupun Winna Rahmawati & Syarifuddin, (2023) yang menemukan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik atau semakin kondusif lingkungan kerja di tempat kerja, maka kinerja karyawannya semakin tinggi.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode survei yang mengambil sampel dari seluruh populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data utama dengan skala likert. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai di Balai Latihan Pelatihan dan Pendidikan (BLPT) Yogyakarta sebanyak 105 orang. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh (sensus). Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuisioner. Bentuk pertanyaan dalam kuisioner disusun berdasarkan skala likert, yang dibuat dalam 5 (lima) tingkatan dengan rincian sebagai berikut: Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1; Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, Netral (N) dengan skor 3, Setuju (S) dengan skor 4, dan Sangat Setuju (SS) dengan skor 5.

Uji validitas menggunakan teknik analisis korelasi *bivariate pearson*. Dinyatakan signifikan jika, nilai signifikansi dua sisi dibawah 0,05 atau nilai pearson correlation (r hitung) diatas r tabel. Uji reliabilitas menggunakan metode *Alpha (Cronbach's)* dengan taraf signifikansi 0,05, reliabilitas kurang baik jika diperoleh nilai alpha kurang dari 0,6, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini adalah seluruh pegawai di Balai Latihan Pendidikan Teknik (BLPT) Yogyakarta sebanyak 105 responden, adapun karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	90	86%
Perempuan	15	14%
Total	105	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Tabel 2. Karakteristik responden Berdasarkan Usia

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
>25 tahun		
25 – 30 tahun	16	15%
31 – 35 tahun	18	17%
36 – 40 tahun	25	24%
>40 tahun	46	44%
Total	105	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Tabel 3. Deskripsi Berdasarkan Status Jabatan

Status Jabatan	Jumlah	Nilai (%)
----------------	--------	-----------

ASN/PPPK	31	30%
PPPK DIY	16	15%
PTT	35	33%
Outsourcing	23	22%
Jumlah Seluruhnya	105	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Hasil Uji Instrumen

Hasil uji instrument variabel efikasi diri dengan 8 butir pernyataan, disiplin kerja dengan 9 pernyataan, lingkungan kerja dengan 9 pernyataan, motivasi kerja dengan 10 pernyataan, kinerja karyawan dengan 12 pernyataan dinyatakan valid karena masing-masing memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05 dan nilai korelasi pearson (r-hitung) diatas r-tabel. Sedangkan nilai reabilitas (*Cronbach's Alpha*) menunjukkan reliabel atau memenuhi syarat reliabilitas karena nilai Cronbach's Alpha untuk ke empat variabel tersebut lebih dari 0,70.

Hasil Uji Model Fit

Uji model *fit* atau *goodness of fit* dilakukan dengan melihat beberapa kriteria yaitu *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR), d-ULS, d-G, *Chi-Square*, NFI (*Normed Fit Index*).

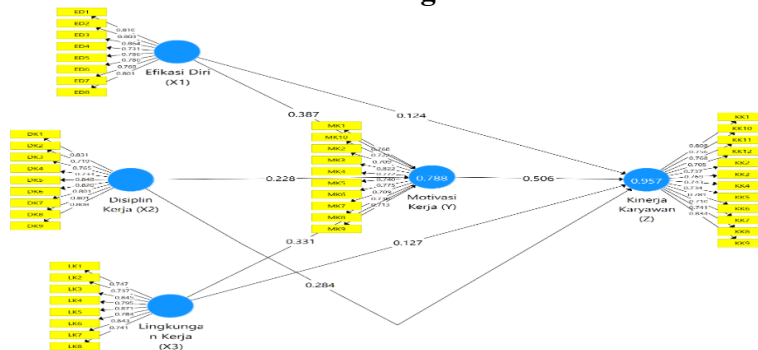
Tabel 4.23. Hasil Uji Model Fit

Kriteria	Cut off Value	Estimasi	Penjelasan
SRMR	< 0,10	0,096	Sesuai
d-ULS d-G	<i>p value</i> > 0,05	10,310	Sesuai
<i>Chi-Square</i>	χ^2 statistik < χ^2 tabel	infinite	Sesuai
NFI	Mendekati nilai 1	n/a	Sesuai

Sumber: Output SmartPLS terlampir

Hasil Uji Hipotesis

Gambar 4.3. Pengukuran Inner Model



Sumber: Output SmartPLS 3.2.9

Tabel 4.24. Uji Hipotesis

Hipotesis		Tanda	Koefisien Parameter (Original Sample)	T Statistik	P Value	Keterangan
H1	Efikasi Diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	(+)	0,124	2,482	0,0013	Diterima
H2	Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	(+)	0,284	7,664	0,000	Diterima
H3	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	(+)	0,127	2,561	0,011	Diterima

Sumber: Output SmartPLS terlampir

Dalam penelitian ini perangkat lunak yang digunakan adalah SmartPLS 3.2.9. dan metode kalkulasi yang digunakan adalah *Bootstrapping*. Metode ini menggunakan prosedur nonparametrik untuk melakukan uji signifikansi pada model PLS-SEM. Pada model statistika PLS, keputusan diterima atau ditolaknya suatu hipotesis ditentukan berdasarkan nilai signifikansi (*P-value*) dan nilai (*t-table*). Pada aplikasi SmartPLS, nilai signifikansi dapat diketahui dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi t-statistik. Dalam pengujian hipotesis, H_a diterima dan H_o ditolak jika nilai signifikansi t-statistik $> 1,96$ dan nilai P-value $< 0,05$ pada taraf signifikansi 5% atau nilai $\alpha = 0.05$.

HASIL PEMBAHASAN

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Dampak yang diberikan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh nilai *Coefficient Original Sample* (OS) sebesar 0,320 dan nilai p-value 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 5% (0,05) yang menunjukkan berpengaruh signifikan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya dari Khaerana, (2020), Thahir et al., (2022), Musa, (2022) maupun Median, (2023) telah menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan tersebut semakin tinggi.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Secara total, dampak yang diberikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh nilai *Coefficient Original Sample* (OS) sebesar 0,400 dan nilai p-value 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 5% (0,05) yang menunjukkan berpengaruh signifikan. Berdasarkan data tersebut, maka hubungan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan masuk dalam kategori *Complementary (partial mediation)* karena

memberikan pengaruh yang signifikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu Zaenal Arifin & Sasana, (2022), Dahlan et al., (2022), N. Herawati et al., (2022), Abdullah et al., (2023), (Sari & Luturlean, 2022) dan (Aslamia & Roni, 2018) yang telah menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan tersebut semakin tinggi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dampak yang diberikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh nilai *Coefficient Original Sample* (OS) sebesar 0,295 dan nilai *p-value* 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 5% (0,05) yang menunjukkan berpengaruh signifikan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya dari Yuditia et al., (2023), Levy Cahyani et al., (2023) Endhah Anggraeny et al., (2023) dan (Syarifuddin & Rahmawati, 2023) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan juga sejalan dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun dengan mediasi motivasi kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa Efikasi Diri berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, yaitu memiliki pengaruh langsung positif yang signifikan dengan nilai *original sample* sebesar 0,124 dengan nilai *p-value* $0,019 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa Efikasi Diri memberikan pengaruh langsung positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H1 diterima.

Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, yaitu memiliki pengaruh langsung positif yang signifikan dengan nilai *original sample* sebesar 0,284 dengan nilai *p-value* $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memberikan pengaruh langsung positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H2 diterima.

Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yaitu memiliki pengaruh langsung positif yang signifikan sebesar 0,127 dengan nilai *p-value* $0,011 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memberikan pengaruh langsung positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H3 diterima.

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan dari penelitian ini, maka rekomendasi yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hasil penelitian pada analisis diskriptif Efikasi Diri menunjukkan bahwa ketidakpercayaan/ketidakmampuan diri dari karyawan untuk bisa menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik dan sesuai prosedur masih ada sehingga perlu meningkatkan

motivasi dan dorongan bagaimana mengelola kompetensi diri, mengatasi situasi yang penuh tantangan dan menyelesaikan suatu tugas (pekerjaan). Sedangkan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja menunjukkan bahwa ada responden yang menunjukkan sikap netral sehingga perlu adanya sosialisasi berulang untuk memberi pemahaman kepada karyawan terkait dengan aturan maupun norma-norma yang berlaku di lingkungan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, J., & Sagsan, M. (2020). Identification of key employability attributes and evaluation of university graduates' performance: Instrument development and validation. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 10(3), 449–466.
- Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(2), 85–92.
- Abun, D., Magallanes, T., Marlene, T. N., Fredoline, J. P., & Madamba, M. B. (2021). Effect of attitude toward work, work environment on the employees' work self-efficacy. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 10(7), 129–141.
- Aslamia, E., & Roni, M. (2018). *Farmasi Rumah Sakit Umum Madani*. 11, 377–389.
- Dahlan, D., Rauf, R., & Yunus, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 437–444.
- Dewi, S. N., & Marpaung, N. N. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kiyokuni Indonesia. *PARAMETER*, 8(1), 1–12.
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193.
- Edison, I., & Masman, R. R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bowin Indonesia Global. 05(02), 287–296.
- Endhah Anggraeny, R., Subiyanto, D., & Septyarini, E. (2023). The Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance Mediated By Motivation: Study at the Culture Officeo of Bantul Regency. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(3), 1299–1317.
- Hassan, N., Wahab, S. R. A., Azlan, S. N., Shaari, R., Mija, S., & Link, T. (2022). The Relationship between Work Environment and Work Engagement on The West Coast of Peninsular Malaysia. *International Journal of Academic Research in Accounting Finance and Management Sciences*, 12(3), 344–357.
- Herawati, N., Hidayat, A., & Citra Penggalih, B. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Negeri 258 Jakarta Timur. *Akrab Juara : Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 7(2), 44.
- 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.

- Komalasari, Y., & Banna, M. I. R. M. Al. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 727–735.
- Lee, H. F., Chiang, H. Y., & Kuo, H. T. (2019). Relationship between authentic leadership and nurses' intent to leave: The mediating role of work environment and burnout. *Journal of Nursing Management*, 27(1), 52–65.
- Levy Cahyani, V., Ahadiat, A., & Mardiana, N. (2023). The Influence of Servant Leadership and Work Environment on Employee Performance through Work Motivation as a Mediation Variable at Pt. Kimia Farma Tbk. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 06(08), 4003–4011.
- Median, M. (2023). Pengaruh Efikasi Diri, Pelatihan Karyawan, Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan THE 101 Hotel Jakarta Sedayu Darmawangsa. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(1), 418–426.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130.
- Musa. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Tonasa Musa Politeknik Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Indonesia Makassar. *Upajiwa Dewantara*, 6(2), 82–93.
- Oktarendah, F., & Putri, M. A. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Lembaga Palembang. *Reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis*, 3(1), 63–77.
- Ondi, A., Suryani, H., Komar Priatna, D., & Lusiana Yulianti, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Asn Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Penelitian Terapan*, 1(1), 8–15.
- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2020). *The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector*. 135(Aicmbs 2019), 259–267.
- Petruzzello, G., Mariani, M. G., Chiesa, R., & Guglielmi, D. (2021). Self-efficacy and job search success for new graduates. *Personnel Review*, 50(1), 225–243.
- Prasetya, I. K. I. Y., Widyani, A. A. D., & Vipraprastha, T. (2022). Pengaruh efikasi diri, iklim organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Permai Depo Negara. *Jurnal EMAS*, 3(November), 49–58.
- Prawira, D. D., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Petro Energi Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 4(1), 31–39.
- Putri, A. K., & Sukirno. (2020). Disiplin Kerja Staf Unit Sekretaris Perusahaan di Perusahaan Umum Jaminan Kredit Indonesia. *Jurnal Mahasiswa Bina Insani*, 4(2), 165–174.
- Sabilalo, M. A., Kalsum, U., Nur, M., & Makkulau, A. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Manajemen*

- Dan Bisnis*, 3(2), 151–169.
- Sari, R. M., & Luturlean, B. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Di Sekolah Tinggi Olahraga Dan Kesehatan Bina Guna Medan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 264–275.
- Silva, P., Mota, J., & Moreira, A. C. (2023). Budget participation and employee performance in real estate companies: the mediating role of budget goal commitment, trust and job satisfaction. *Baltic Journal of Management*, 18(2), 226–241.
- Syarifuddin, S., & Rahmawati, W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja Dan Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Padapt Citra Putera Utama Pringsewu. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(2), 633–645.
- Tan, T. Le, Quan, N. Q., & Tung, T. M. (2021). Research on Employee Performance through Transactional Leadership and Organizational Commitment: A Case in FPT University Danang. *American Journal of Social Sciences and Humanities*, 6(1), 27–38.
- Thahir, T., Indriyani, N., & Bunyamin, M. M. (2022). Pengaruh Pemberdayaan dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 326–340.
- Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Padang. *JUPIMAN: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 259–278.
- W Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. E. W (ed.)). UBHARA Manajemen Press.
- Wellem, I., Olivia, Y., Silva, D., & Lela, A. M. D. (2023). *Disiplin Kerja, Faktor-Faktor Penentu Disiplin*. 1(2).
- Yuditia, L. P., Hendri, M. I., & Sulistiowati, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi. *Management Business Inovation Conference*, 1041–1056.
- Zaenal Arifin, M., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49–56.
- Zul Fahmi, H., & Wardani, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT. XYZ. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 9(1), 95–112.