

**PENGARUH EFIKASI DIRI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA BLPT YOGYAKARTA**

**Titien Nur Rachmawati<sup>1\*</sup>, Prayekti<sup>2</sup>, Gendro Wiyono<sup>3</sup>**  
**Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta**  
**Email : jenktitienrachma@gmail.com<sup>1</sup>, yekti@ustjogja.ac.id<sup>2</sup>, gendrowiyono@ustjogja.ac.id<sup>3</sup>**

**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 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 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 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 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. Work motivation as mediation shows that Self-Efficacy (X1) on Employee Performance (Z) is 0.320 with a p-value of 0.000 which is smaller than 0.05. These results indicate that Self-Efficacy has a significant positive total influence on Employee Performance. Work Discipline (X2) on Employee Performance (Z) is 0.400 with a p-value of 0.000 which is smaller than 0.05. These results indicate that Work Discipline has a significant positive total influence on Employee Performance. Work Environment (X3) on Employee Performance (Z) is 0.295 with a p-value of 0.000 which is smaller than 0.05. These results indicate that the work environment has a significant positive total influence on employee performance. It was concluded that work motivation positively mediates Self-Efficacy, Work Discipline and Work Environment on Employee Performance.*

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

## 1. Pendahuluan

### 1.1. Latar Belakang

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). Artinya apabila karyawan bekerja semakin rajin di organisasi, maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan semakin banyak melebihi standar yang ditentukan organisasi. 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.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut dapat diajukan rumusan masalah sebagai berikut.

1. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja?

## **2. Kajian Literatur dan Hipotesis**

### **2.1. Kajian**

### **2.1.1. 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. Sedangkan Tan et al., (2021) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai prestasi kerja aktual yang dicapai oleh karyawan.

Berdasarkan uraian para ahli tersebut dapat dirangkum bahwa definisi kinerja karyawan adalah tingkat produktivitas, prestasi kerja, hasil kerja atau capaian kerja aktual karyawan sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan organisasi.

### **2.1.2. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja menurut Dessler & Varkkey, (2020) adalah seluruh upaya pribadi yang dikerahkan oleh seseorang untuk melakukan pekerjaan. Sedangkan, Ferlazzo, (2023) mendefinsikan motivasi kerja adalah situasi dimana energi (dorongan) yang berasal dari dalam diri seseorang untuk bekerja. Motivasi kerja menurut teori kebutuhan dari Maslow adalah dorongan internal yang membuat seseorang melakukan pekerjaan karena adanya kebutuhan Abimbola et al., (2019). Berdasarkan uraian beberapa ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian motivasi kerja adalah dorongan internal agar seseorang mengerahkan seluruh upaya untuk melakukan pekerjaan demi mencapai tujuan tertentu.

### **2.1.3. 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. Hal ini menunjukkan kepercayaan yang optimis terhadap kemampuan seseorang untuk melakukan tugas-tugas tertentu dan mencapai tujuan (Abun et al., 2021).

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).

Berdasarkan pernyataan para ahli tersebut, maka disimpulkan bahwa pengertian dari efikasi diri yaitu sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya sendiri untuk mengatasi situasi yang menantang dan penuh tekanan, mengelola dan menyelesaikan suatu tugas (pekerjaan) serta dapat mendorong proses motivasi, afektif, kognitif dan seleksi kinerja, sehingga mencapai hasil tertentu yang diinginkan.

#### **2.1.4. 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.

Berdasarkan pendapat dari para ahli dapat disimpulkan bahwa pengertian dari disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, maupun perbuatan karyawan saat menjalankan pekerjaan yang patuh, taat, dan sesuai dengan peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan tersebut.

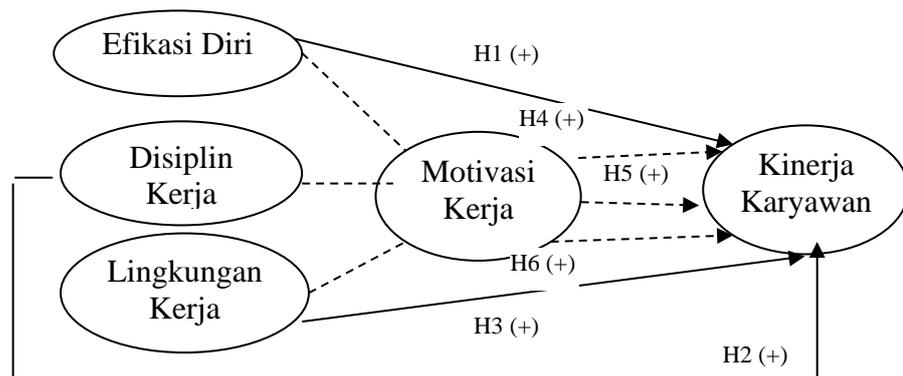
### 2.1.5. Lingkungan Kerja

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 mencirikananya (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.

### 2.2. Pengembangan Hipotesis

Kerangka berfikir riset ini dapat dilihat pada Gambar 2.1 berikut:



### Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

Gambar 2.1 menunjukkan bahwa garis panah H1 (+) mengungkapkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sekaligus mewakili hipotesis 1 dalam riset ini. Garis panah H2 (+) memperlihatkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang mewakili hipotesis 2 dalam penelitian ini. Selanjutnya, garis panah H3 (+) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sekaligus mewakili hipotesis 3 dalam riset ini. Garis panah putus-putus H4 (+) mengungkapkan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh positif efikasi diri terhadap kinerja karyawan yang mewakili hipotesis 4 riset ini. Garis panah putus-putus H5 (+) mengungkapkan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang mewakili hipotesis 5 riset ini. Garis panah putus-putus H6 (+) mengungkapkan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang mewakili hipotesis 6 riset ini.

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), maupun Oktarendah & Putri, (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

Motivasi kerja dapat memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan Wistawan & Damayanti, (2019). Maknanya jika semakin tinggi keyakinan karyawan dapat melakukan pekerjaan yang

sulit dibarengi dengan antusiasme dalam diri karyawan saa bekerja semakin meningkat, maka karyawan dapat menyelesaikan semakin banyak pekerjaan yang melebihi target pekerjaan yang telah ditetapkan organisasi Wistawan & Damayanti, (2019). Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri dimediasi motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pernyataan tersebut selaras dengan temuan penelitian sebelumnya dari Satria, (2022) maupun Hadi, (2023) bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Maknanya apabila efikasi diri karyawan semakin tinggi yang dibarengi dengan peningkatan motivasi kerja, maka kinerja karyawan semakin tinggi pula.

**H4:** Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimediasi motivasi kerja

Motivasi kerja dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Herawaty, (2023). Karyawan yang tingkat kehadirannya di tempat kerja semakin tinggi, dan semakin rajin bekerja di tempat kerja dibarengi dengan semakin giat serta semakin sungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga menjadikan karyawan semakin lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, maupun karyawan dapat bekerja semakin maksimal Herawaty, 2023; Tan et al., (2021). Pernyataan tersebut sejalan dengan hasil riset sebelumnya dari Prihastuti et al., (2022), Syamsuddin et al., (2021), maupun Herawaty, (2023) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Maknanya apabila disiplin kerja karyawan semakin tinggi yang dibarengi dengan meningkatnya motivasi kerja, maka kinerja karyawan semakin tinggi.

**H5:** Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimediasi motivasi kerja

Motivasi kerja dinyatakan dapat memediasi pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Zul Fahmi & Wardani,

(2023). Pernyataan tersebut sejalan dengan temuan riset terdahulu dari Yuditia et al., (2023) maupun Levy Cahyani et al., (2023) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Maknanya apabila lingkungan kerja semakin memadai dan semakin kondusif yang dibarengi dengan peningkatan motivasi kerja, maka kinerja karyawan semakin tinggi pula.

### **3. Metode Penelitian**

#### **3.1. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode survei yang mengambil sampel dari seluruh populasi dan menggunakan kuisisioner 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).

#### **3.2. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuisisioner. Bentuk pertanyaan dalam kuisisioner 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.

#### **3.3. Metode Analisis Data**

Pada penelitian ini, untuk menganalisis inferensial alat analisis yang digunakan adalah *Patial Least Square (PLS)*, yaitu SEM yang berbasis *variance*, dengan *software SmartPLS Versi 3.2.9*. Tahapan pengujian PLS

dilakukan sebagai berikut:

**a. Uji Indikator**

Uji indikator atau disebut juga *Outer model* adalah menguji hubungan antara indikator terhadap variabel konstraknya. Dari uji indikator ini diperoleh output validitas dan realibilitas model yang diukur dengan kriteria: *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*.

**b. Uji Model Fit**

Pengujian model fit dilakukan dengan melihat hasil estimasi *output* SmartPLS.

**c. Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan hasil pengujian *inner model* dengan bantuan software SmartPLS 3.2.9. Selain itu juga dilakukan uji signifikansi pengaruh antar konstruk dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi t-statistiknya. Analisis mediasi dilakukan dengan membandingkan *Direct Effect* (DE) dengan *Total Effect* (TE). TE adalah penjumlahan DE dengan IE (*Indirect Effect*).

**4. Hasil dan Pembahasan**

**4.1. Hasil Penelitian**

**4.1.1. 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%
Outshourcing	23	22%
Jumlah Seluruhnya	105	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

#### 4.1.2. 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.

#### 4.1.3. 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*), dan RMS Theta

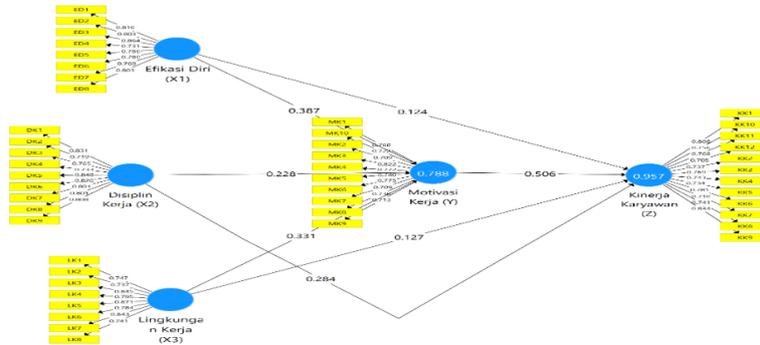
Tabel 4.23. Hasil Uji Model Fit

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>	$\chi^2$ statistik < $\chi^2$ tabel	infinite	Sesuai

NFI	Mendekati nilai 1	n/a	Sesuai
RMS Theta	< 0,12	0,188	Tidak Sesuai

Sumber: Output SmartPLS terlampir

#### 4.1.4. 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
H4 Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimediasi motivasi kerja	(+)	0,196	4,087	0,000	Diterima
H5 Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimediasi motivasi kerja	(+)	0,115	2,903	0,004	Diterima
H6 Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimediasi motivasi kerja	(+)	0,168	3,830	0,000	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.

#### 4.1.5. Analisis Mediasi

**Tabel 4.24. Analisis Efek Mediasi**

No	Variabel	Direct Effect (DE)		Indirect Effect (IE)		Total Effect (TE)		Efek Mediasi (TE-DE)
		OS	P-Value	OS	P-Value	OS	P-Value	
1.	X1	0,124	0,019	0,196	0,000	0,320	0,000	0,196
2.	X2	0,284	0,000	0,115	0,006	0,400	0,000	0,115
3.	X3	0,127	0,011	0,168	0,000	0,295	0,000	0,168

Sumber: Output SmartPLS terlampir

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Efikasi Diri (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Z) sebesar 0,196 dengan nilai *p-value* 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa Efikasi Diri memberikan pengaruh tidak langsung positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Z) sebesar 0,115 dengan nilai *p-value* 0,006 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memberikan pengaruh tidak langsung positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Z) sebesar 0,168 dengan nilai *p-value* 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memberikan pengaruh tidak langsung positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## 4.2. Pembahasan

### 4.2.1. 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.

### 4.2.2. 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) dan Abdullah et al., (2023) 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.

### 4.2.3. 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) dan Endhah Anggraeny et al., (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.

#### **4.2.4. Variabel yang Dominan Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

##### **a. Pengaruh Langsung**

Berdasarkan hasil analisis data, terlihat bahwa variabel yang dominan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan secara langsung adalah Disiplin Kerja. Secara dasar teori, hal yang membuat Disiplin Kerja menjadi variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan secara langsung adalah karena Disiplin Kerja sangat menentukan Karyawan dalam mengerjakan tugas tepat waktu, dan sesuai dengan instruksi/perintah atasan.

##### **b. Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi)**

Jika secara langsung variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Disiplin Kerja, maka berbeda dengan pengaruh secara tidak langsung (mediasi). Secara tidak langsung (mediasi) variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Efikasi Diri. Hal ini dikarenakan Efikasi Diri memiliki keterkaitan dengan motivasi dalam bekerja (Motivasi Kerja) sehingga melalui motivasi kerja, maka Efikasi Diri memiliki pengaruh yang lebih dominan dibanding variabel yang lain.

## **5. Kesimpulan dan Saran**

### **5.1. Kesimpulan**

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.

Pengaruh tidak langsung Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,196 dengan nilai *p-value* 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa Efikasi Diri memberikan pengaruh tidak langsung positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui motivasi kerja dengan nilai *original sample* sebesar 0,115 dan nilai *p-value*  $0,006 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memberikan pengaruh tidak langsung positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja.

Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui motivasi kerja dengan nilai *original sample* sebesar 0,168 dan nilai *p-value*  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memberikan pengaruh tidak langsung positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja.

## 5.2. Saran

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.

Penelitian ini hanya sebatas mengetahui hubungan pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BLPT DIY, sehingga diharapkan ada penelitian lanjutan yang mempelajari faktor-faktor yang mempengaruhi Efikasi Diri, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja, sehingga bisa dimanfaatkan lebih lanjut untuk meningkatkan variabel-variabel tersebut dengan efektif dan efisien sehingga Kinerja Karyawan BLPT bisa maksimal.

## 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. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-06-2019-0075>
- Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(2), 85–92.
- Abimbola, O., Yomi-Akinola, O. G., & Adedapo, A. A. (2019). *An Assessment of the Influence of Employee Motivation on Performance Output: A case of*

- Nigerian Bottling Company*. 21(11), 47–53. <https://doi.org/10.9790/487X-2111024753>
- 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. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i7.1459>
- 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.
- Dessler, G., & Varkkey, B. (2020). *Human resource management*. 750.
- 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. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- Edison, I., & Masman, R. R. (2023). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . BOWIN INDONESIA GLOBAL Latar belakang Pertumbuhan penduduk di Indonesia terus meningkat dari tahun ke tahun . Peningkatan jumlah karena semakin banyak penduduk yang membutuhkan*. 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 Office of Bantul Regency. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(3), 1299–1317. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i3.1626>
- Ferlazzo, L. (2023). The Student Motivation Handbook. In *The Student Motivation Handbook*. <https://doi.org/10.4324/9781315208824>
- Hadi, P. (2023). The influence of self-efficacy on employee performance

- mediated by work motivation and work engagement. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 12(2), 653–661.  
<https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i2.2465>
- 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.  
<https://doi.org/10.58487/akrabjuara.v7i2.1821>
- Herawaty, H. (2023). The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable at PT. Permodalan Nasional Madani Bogor Branch Office. *International Journal of Asian Business and Management (IJABM)*, 2(4), 491–512.
- 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>
- 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.  
<https://doi.org/10.1111/jonm.12648>
- 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.  
<https://doi.org/10.47191/jefms/v6-i8-50>

- 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. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- 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. <https://doi.org/10.35912/rambis.v3i1.2357>
- 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. <https://doi.org/10.38035/jpmppt.v1i1.79>
- 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. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200410.040>
- 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. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2019-0009>
- 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. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v4i1.1136>
- Prihastuti, R. R., Soelistya, D., & Wijayanti, T. C. (2022). The Important Role of Work Motivation as Mediation and Work Discipline in Improving the Performance of Gresik Cooperative Employees. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(1), 5482–5500.
- 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.
- 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), 1–14.
- 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. <https://doi.org/10.1108/BJM-03-2022-0118>
- Syamsuddin, R. A., Pratama, A., Sunarsi, D., Affandi, A., Rifuddin, B., & Mujahidin, M. (2021). The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable. *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 89–94. <https://doi.org/10.56457/jimk.v9i1.99>
- 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. <https://doi.org/10.20448/801.61.27.38>

- Thahir, T., Indriyani, N., & Bunyamin, M. M. (2022). Pengaruh Pemberdayaan dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 326–340. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.548>
- 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).
- Wistawan, I. M. A. P., & Damayanti, N. N. S. R. (2019). The Effect of Self-Efficacy on Auditor Performance with Motivation as Mediation. *Research Journal of Finance and Accounting*, 10(24), 178–184. <https://doi.org/10.7176/rjfa/10-24-19>
- 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. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>
- 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. <https://doi.org/10.35384/jemp.v9i1.384>