

## ABSTRACT

### **THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE, TIME MANAGEMENT SKILLS, AND SELF EFFICACY ON EMPLOYEE PERFORMANCE MITRA SWALAYAN PURWODADI**

Nanik Kumala Sari<sup>1</sup>, Indah Rahayu<sup>2</sup>

**Background :** *The development of the retail industry is progressing very rapidly, this progress is supported by several factors, namely the development of science and technology, so that in order to maintain the progress of the retail industry so that it runs competitively, companies need to manage their human resources as well as possible.*

**Purpose:** *Based on the background and problem formulation that has been explained, the purpose of this study is to describe and analyze the influence of work discipline, describe and analyze time management skills, describe and analyze self efficacy on employee performance at Mitra Swalayan Purwodadi.*

**Method :** *This research uses quantitative methods. The sample used in this study was 65 respondents with probability sampling techniques which included saturated sampling. Data analysis using Partial Least Square (PLS) Statistical analysis technique version 4.0.*

**Conclusion :** *It can be concluded that work discipline, time management skills, and self efficacy play a role in improving employee performance.*

**Suggestion :** *In this study, there is a gap between the research results and the results in the field, this is indicated by the results of the hypothesis test or statistical test, especially on time management skills which state that it has a high test value, but in reality in the field, time management skills are still less stable so that for future research it is necessary to conduct further research using the same model and topic but with different objects.*

**Keywords :** *Work Discipline, Time Management Skills, and Self Efficacy on Employee Performance.*

#### **Authors**

- 1) Universitas An Nuur  
nanikkumalasari8@gmail.com
- 2) Universitas An Nuur  
Indahrahayu6@gmail.com

#### **Correspondence to:**

Name : Nanik Kumala Sari  
Institusi : Universitas An Nuur  
Address : Jl. Gajahmada No.7 Purwodadi, Grobogan,  
Jawa Tengah  
Email : nanikkumalasari8@gmail.com  
Phone : 085866646341

*Published Online on April, 2025*

*This online publication has been corrected*

## PENDAHULUAN

Era modern saat ini, perkembangan industri retail mengalami kemajuan yang begitu cepat. Ada beberapa faktor yang mendukung kemajuan tersebut salah satunya yaitu perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Untuk mempertahankan kemajuan industri retail agar berjalan dengan kompetitif, perusahaan harus mengelola sumber daya manusianya dengan sebaik-baiknya agar sanggup bertahan dalam persaingan saat ini sehingga perusahaan bisa menghasilkan layanan dan produk yang berkualitas (Kristanti, 2019) dimana setiap karyawan diharapkan menjadi sumber yang dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi dalam bidang yang diperlukan.

Prestasi kerja individu atau kelompok dapat dilihat dari beberapa sudut pandang, yaitu kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan hasil yang lebih baik (Lubis, 2021). Kinerja karyawan pada dasarnya dapat diartikan sebagai perilaku yang memiliki pandangan bahwa pekerjaan yang dikerjakan dapat mencapai keberhasilan sesuai dengan standar perusahaan.

Objek didalam penelitian ini adalah karyawan Mitra Swalayan Purwodadi bergerak dibidang industri retail dan memiliki peranan untuk meningkatkan perekonomian lokal dengan cara beradaptasi dan berinovasi dengan tren belanja yang berkembang semakin maju serta mampu membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat purwodadi.

Fenomena yang ada pada Mitra Swalayan Purwodadi yaitu beberapa karyawan masih ada yang datang terlambat dengan berbagai macam alasan seperti macet diperjalanan dan jarak rumah yang terlalu jauh sehingga terjadi keterlambatan saat melakukan presensi. Jadi, persoalan inilah yang menjadi penyebab tingkat kedisiplinan masih belum maksimal sehingga mengakibatkan kinerja karyawan belum stabil.

Dengan melihat fenomena yang terjadi diatas perlu melakukan beberapa cara untuk mempengaruhinya yaitu dengan menerapkan work discipline, time management skill dan self efficacy. Menurut Amalia dkk (2021) kinerja karyawan pada dasarnya dapat mempengaruhi kontribusi perusahaan melalui pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan.

Faktor lain yang dapat digunakan untuk mengurangi jumlah keterlambatan presensi yaitu, setiap karyawan harus dibekali dengan adanya *time management skill*. *Time management skill* merupakan suatu kemampuan yang dapat mempengaruhi aktivitas seseorang dalam penggunaan waktu secara efektif yang mencakup dalam memaksimalkan aktivitas seperti memulai tugas, memusatkan perhatian pada segala hal-hal penting, dan menyeimbangkan satu tugas dengan tugas lainnya (Adams & Blair,2019).

Kemudian faktor penting yang perlu dicermati untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah *self efficacy*. Efikasi diri merupakan kepercayaan individu bahwa dirinya mampu menghadapi situasi-situasi tertentu (Angkawijaya, 2019). Seseorang yang memiliki efikasi diri tinggi biasanya mempunyai kemampuan yang produktif dan lebih termotivasi dibandingkan seseorang dengan *self efficacy* rendah.

Berdasarkan analisa keterangan tersebut bahwa di Mitra Swalayan Purwodadi memiliki keterkaitan dengan ide atau gagasan penelitian yang akan dilakukan yaitu " Pengaruh *Work Discipline, Time Management Skill, dan Self Efficacy* terhadap *Employee Perfoemance* Mitra Swalayan Purwodadi".

## **KERANGKA KONSEP / PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### ***Work discipline* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*.**

Nasution & Priangkatara (2022) menunjukkan bahwa *work discipline* memiliki dampak positif terhadap *employee performance*, dengan adanya *work discipline* dapat mempengaruhi efisiensi seorang karyawan agar pekerjaan dapat terus berjalan sesuai dengan keinginan perusahaan sehingga perlu adanya penerapan aturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh perusahaan agar setiap karyawan dapat melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya tepat waktu dan penuh tanggung jawab. maka dari itu kedisiplinan sangat berhubungan dengan kinerja karyawan untuk mencapai keberhasilan suatu pekerjaan.

### ***Time management skill* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*.**

Halim dkk (2019) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *time management skill* dengan *employee performance*, dengan alasan manajemen waktu sebagai salah satu bagian yang memegang peranan penting ketika mempengaruhi kinerjanya. Dimana manajemen waktu dapat meningkatkan kemampuan dalam mendelegasikan tugas, membuat jadwal dan mampu menyusun tujuan untuk mencapai keberhasilan dalam perusahaan. Manajemen waktu memiliki manfaat untuk membentuk serta melatih kedisiplinan bagi karyawan ketika meningkatkan efisiensi dan profesionalitasnya serta dapat menciptakan keseimbangan karir yang lebih baik, jika manajemen waktu diterapkan dengan benar, maka akan berdampak baik juga pada hasil kerja karyawan

### ***Self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*.**

Masruroh dkk (2021) menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh secara positif dan signifikan pada *employee performance*, hal itu menunjukkan makna bahwa semakin tinggi tingkat efikasi diri karyawan akan menghasilkan capaian yang sangat baik serta lebih mudah menguasai pekerjaan. Sederhananya, efikasi dapat dikatakan bahwa sejauh

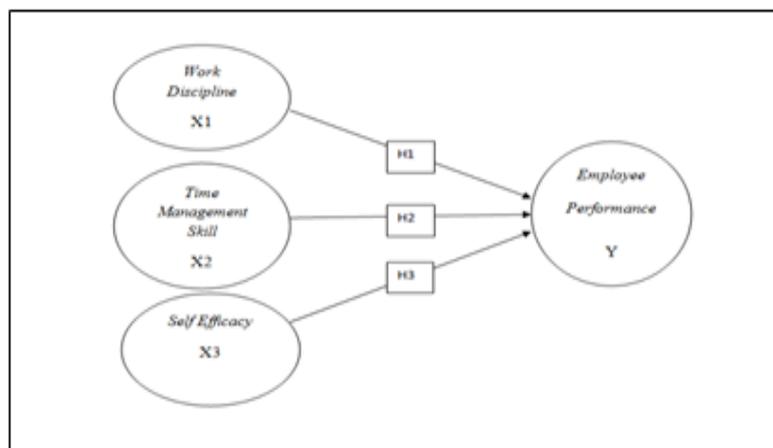
mana seorang karyawan memiliki rasa percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya untuk mendorong karyawan tersebut dalam meningkatkan ketrampilannya serta membantu untuk mencari pengalaman baru supaya kinerjanya meningkat.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : *Work Discipline secara signifikan berpengaruh terhadap Employee Performance.*

H2 : *Time Management Skill secara signifikan berpengaruh terhadap Employee Performance.*

H3 : *Self Efficacy secara signifikan berpengaruh terhadap Employee Performance.*



Sumber : Nengah Landra et al., (2023) & Syarani Neldiyati (2023).

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pikir Penelitian**

## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang merupakan teknik penelitian untuk meneliti populasi atau sampel khusus, serta mengumpulkan informasi dengan menggunakan instrumen survei, dan melakukan analisis data kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang sudah pernah ditentukan sebelumnya (Sugiyono, 2017). Kemudian sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* yang termasuk teknik sampling jenuh. Jumlah sampel yang digunakan 65 responden yaitu seluruh karyawan Mitra Swalayan Purwodadi. Pengambilan data menggunakan kuesioner tertutup dengan 5 skala likert. Alat analisis data menggunakan *Smart PLS* versi 4.0, yang memiliki 2 persamaan yaitu *inner model* dan *outer model*.

**Tabel 1.Dov dan Indikator**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
<i>Work Discipline</i> (X1)	Disiplin Kerja adalah tindakan seseorang untuk mendorong serta mengubah perilaku karyawan agar mampu meningkatkan kesadaran dan kemauan dalam menaati peraturan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan.	Dewi & Harjoyo (2019) & Widari (2016) 1. Disiplin waktu. 2. Disiplin peraturan. 3. Disiplin tanggung jawab. 4. Disiplin pada standar kerja.
<i>Time Management Skill</i> (X2)	Manajemen Waktu adalah upaya seseorang dalam memanfaatkan dan memprioritaskan waktu dengan cara menyeimbangkan satu tugas dengan tugas lainnya sehingga dapat menciptakan efektifitas dan produktivitas kerja.	Mandura dalam Fisikawati (2020) & Adam & Blair (2019) 1. Mampu memanfaatkan waktu dengan baik 2. Menyusun prioritas pekerjaan. 3. Mampu membuat jadwal dalam mengelola waktu. 4. Kegiatan diterapkan secara teratur.
<i>Self Efficacy</i> (X3)	Efikasi Diri adalah suatu keyakinan yang ada pada diri seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki dalam menghadapi masalah, dan tantangan-tantangan yang sedang dialami serta mengatur dan mengimplementasikan tindakan agar mencapai tujuan.	Aminullah & Kustini (2022) & Ardanti & Raharja (2017) 1. Keyakinan. 2. Kepercayaan. 3. Dapat menyesuaikan diri. 4. Mampu menghadapi hambatan. 5. Optimis.
<i>Employee Performance</i> (Y)	Kinerja Karyawan adalah hasil capaian seseorang dari segi kualitas, kuantitas, waktu kerja, serta tanggung jawab sehingga perihal tersebut dapat mempengaruhi kestabilan seseorang ketika menyeimbangkan kemampuannya dalam bekerja agar mendapatkan hasil capaian yang sesuai dengan harapan.	Widodo dkk, (2022) & Kotur & Anbazhagan (2014) 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu kerja 4. Bertanggung jawab 5. Bekerjasama

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pengukuran *convergent validity* diukur menggunakan model *outer loading* dan AVE. Kriteria nilai korelasi *outer loading* harus lebih besar dari 0.7 dianggap signifikan. Namun, jika nilai loading factor 0,5 hingga 0,6 masih bisa diterima. Hal ini selaras dengan teori Ghozali (2021) yang menyatakan bahwa *outer loading* dapat dianggap signifikan ketika nilainya diatas 0.7 dan jika nilai loading factornya lemah yaitu 0.5-0.6 masih bisa diterima.

Sedangkan nilai kriteria AVE yang digunakan yaitu  $> 0.5$  karena nilai AVE sebesar 0.5 masih bisa diterima (Ghozali & Latan, 2015). Nilai *cronbach's alpha* yaitu  $> 0.7$  sedangkan nilai dari *composite reliability*  $> 0,7$  (Hair et al, 2021) sedangkan nilai HTMT (Heterotrait-Monotrait Of Correlations) dengan nilai  $< 1$  dan Fornel Lacker variabel dianggap valid jika nilai AVE Square  $>$  dari semua nilai variabel latennya (Hair et al,2019).

**Tabel 2. Measurement Evaluation Model**

Latent Variabel	Indicators	Convergent Validity		Internal	Consistency	Discriminant Vaidity
		Outer Loadings $>0.7$	AVE $>0.5$	Cronbach Alpha $>0.7$	Composite Reliability $> 0,7$	HTMT $>0.90$
Work Discipline	WD.1	0.867	0.782	0.907	0.935	YES
	WD.2	0.908				
	WD.3	0.884				
	WD.4	0.878				
Time Management Skill	TMS.1	0.730	0.609	0.783	0.861	YES
	TMS.2	0.797				
	TMS.3	0.873				
	TMS.4	0.709				
Self Efficacy	SE.1	0.739	0.673	0.878	0.911	YES
	SE.2	0.807				
	SE.3	0.867				
	SE.4	0.821				
	SE.5	0.861				
Employee Performance	EP.1	0.815	0.648	0.864	0.902	YES
	EP.2	0.846				
	EP.3	0.843				
	EP.4	0.779				
	EP.5	0.738				

Tabel diatas menunjukkan seluruh indikator dikatakan valid jika nilai *outer loading* lebih besar dari 0,7. oleh karena itu, semua indikator diatas dapat dikatakan valid sehingga dapat digunakan untuk penelitian. Kemudian nilai AVE yang digunakan adalah harus  $> 0.5$  sehingga nilai AVE tersebut dapat digunakan karena pengukuran tersebut dapat memenuhi syarat. Hasil dari *cronbach's alpha* & *composite reliability* menunjukkan nilai yang sesuai yaitu nilai variabel laten memiliki nilai  $> 0.7$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian dalam penelitian ini sinkron.

Dalam Fornell-Lacker, dapat diterima atau valid jika nilai pada HTMT (*Heterotrait - Monotrait Ratio*) adalah  $< 1$ .

**Tabel 3. Fornell-Lacker Criterion**

Variabel	Employee Performance	Self Efficacy	Time Management Skill	Work Discipline
Employee Performance	0.805			
Self Efficacy	0.772	0.820		
Time Management Skill	0.777	0.705	0.780	
Work Discipline	0.698	0.610	0.528	0.884

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai AVE pada setiap variabel tinggi dari semua nilai variabel latennya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memiliki validitas diskriminan yang bagus.

Nilai p dan t yang berasal dari pengujian hipotesis untuk membuktikan uji signifikansi hipotesis. Berdasarkan ketentuan signifikan p values < 0.05 dan signifikansi > 1.96 (Ghozali,2018).

**Tabel 4. Path Coefficient**

Variabel	Original sample (o)	Sample mean (M)	Standart deviation (STDEV)	T statistics (Io/STDEVI)	P values
WD→EP	0.299	0.302	0.075	3.959	0.000
TMS→EP	0.404	0.398	0.112	3.612	0.000
SE → EP	0.306	0.315	0.115	2.659	0.008

Tabel diatas mendeskripsikan terkait hasil uji signifikansi terhadap setiap hipotesis pada penelitian ini yang diperoleh dari hasil analisis Smart PLS.

**Tabel 5. Kesimpulan Hasil Uji Hipotesis**

Hipotesis	Jalur	Hipotesis	Hasil	Kesimpulan
H1	<i>Work Discipline</i> → <i>Employee Performance</i>	Positif Signifikan	Positif Signifikan	Diterima
H2	<i>Time Management Skill</i> → <i>Employee Performance</i>	Positif Signifikan	Positif Signifikan	Diterima
H3	<i>Self Efficacy</i> → <i>Employee Performance</i>	Positif Signifikan	Positif Signifikan	Diterima

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.14 dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Hasil uji H1 menunjukkan jika variabel *work discipline* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Dengan koefisien jalur (O = 0.299) dan t values 3.959 > 1.96 dengan p values menunjukkan 0.000 < 0.05 maka H0 ditolak dan H1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *work discipline* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *employee performance*,

diterima. Penelitian ini selaras dengan hasil penelitian Dewi dkk (2023) bahwa hasil yang dilakukan menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang menggaris bawahi bahwa disiplin kerja merupakan aspek yang sangat penting dalam dunia bisnis yang saling berkaitan dalam mempengaruhi kinerja perusahaan khususnya dalam industri retail.

2. Hasil uji H2 menunjukkan jika variabel *time management skill* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Dengan koefisien jalur ( $O = 0.404$ ) dan *t values*  $3.612 > 1.96$  dengan *p values* menunjukkan  $0.000 < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Maka, dapat disimpulkan bahwa *time management skill* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *employee performance*, diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prasetya & Siharis (2023) yang menyatakan bahwa *time management skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* karena pekerjaan akan berjalan dengan tepat waktu jika *time management skill* diterapkan sesuai dengan peraturan yang sudah ditentukan, maka secara keseluruhan kinerja karyawan akan semakin efektif dalam meningkatkan kuantitas maupun kualitas pekerjaannya.
3. Hasil uji H3 menunjukkan jika variabel *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Dengan koefisien jalur ( $O = 0.306$ ) dan *t values*  $2.659 > 1.96$  dengan *p values* menunjukkan  $0.008 < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*, diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Wulandari & Mujanah (2024) yang menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* karena *self efficacy* dapat menimbulkan keyakinan dan kemampuan diri untuk menyelesaikan pekerjaannya agar selalu tepat waktu sehingga *self efficacy* perlu diterapkan pada diri karyawan untuk membantu meningkatkan kinerjanya.

## KESIMPULAN

1. *Work discipline* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah memahami pekerjaan dan tanggung jawabnya dalam menaati peraturan yang berlaku di perusahaan sehingga karyawan menyadari bahwa kedisiplinan penting untuk diterapkan agar dapat mendukung kinerja karyawan dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.

2. *Time management skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* karena *time management skill* sangat dibutuhkan dalam dunia kerja dimana dengan *time management skill* yang baik akan menumbuhkan disiplin diri pada karyawan.
3. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* karena *self efficacy* berperan dalam meningkatkan keyakinan seseorang dengan kemampuan yang dimilikinya. Hal tersebut dapat diartikan bahwa *self efficacy* merupakan aset berharga yang dapat membantu untuk mencapai potensi diri karyawan sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki, maka semakin kuat kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

### **SARAN DAN KETERBATASAN**

1. Pada penelitian ini terdapat gap antara hasil penelitian dengan hasil dilapangan, hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji hipotesis atau uji statistiknya yang menyatakan bahwa *time management skill* memiliki nilai uji yang tinggi, tetapi pada kenyataannya dilapangan *time management skill* masih kurang stabil sehingga untuk penelitian mendatang perlu melakukan penelitian kembali menggunakan model dan topik yang sama tetapi dengan objek yang berbeda.
2. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini masih menggunakan kuesioner tertutup, sehingga agenda mendatang dapat menambahkan kuesioner terbuka dengan tujuan agar dapat memperoleh jawaban dengan cakupan lebih luas.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adams, R. V., & Blair, E. (2019). The Impact of Time Management Behaviors on Undergraduate Engineering Students' Performance. *SAGE Open*, 9(1). <https://doi.org/10.1177/2158244018824506>
- Amalia, S., & Siagian, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kumala Indonesia Shipyard. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(1), 719-730.
- Angkawijaya, Y. F., Arista, P. D., & Dewi, D. A. (2019). Berubah, siapa takut? Pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan di PT TP Tangerang. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 1(2), 548-555. <http://dx.doi.org/10.24912/jmishums.en.v1i2.1471>
- Ardanti, D. M., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh pelatihan, efikasi diri dan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan (studi pada patra Semarang Hotel & Convention). *Diponegoro Journal Of Management*, 6(3), 165-175.
- Aminullah, Y., & Kustini, K. (2022). Kontribusi Self Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Bank Jombang (Perseroda). *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 6(1), 256270.

- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *In Unpam Press*(Issue 1)
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. (2020). Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris.Edisi 5.BP Undip. Semarang.
- Hair, J.F., Sarstedt, M. and Ringle, C.M. (2019), “Rethinking some of the rethinking of partial least squares”, *European Journal of Marketing*, Forthcoming. Hair, J.F., Sarstedt, M., Ringle, C.M. and Gudergan, S.P. (2018), *Advanced Issues in Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, Sage, Thousand Oaks, CA.
- Halim, MR, Mattalatta, S., & Junaidin, J. (2019). Pengaruh penerapan manajemen waktu terhadap kinerja pegawai pada badan pengelola keuangan daerah kabupaten pangkep. *SEIKO: Jurnal Manajemen & Bisnis* , 2 (2), 182-188.
- Kristanti, D., & Lestari, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 4(2), 107-116.
- Kotur, BR, & Anbazhagan, S. (2014). Pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* , 16 (5), 104-110.
- Lubis, A. H. (2021, November). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah. *In Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 2, No. 1, pp. 761-768).
- Landra, N., Parwita, G., & Pebryanti, I. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar. *Values*, 4(1), 7–18
- Masrurroh, Z. P. (2021). *Pengaruh Self efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. 2(4), 565-571.<https://doi.org/10.46799/jst.v2i4.265>
- Neldiyati, S. (2023, October). Pengaruh Learning Organization, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kanwil II Pekanbaru. *In Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi* (Vol. 3, pp. 942-956).
- Nasution, M. I., & Priangkatara, N. (2022). Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 5064.
- Sugiyono. (2017). “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D”. Cetakan ke-26. Bandung : Alfabeta.
- Widodo, E. M., Suryaningtyas, R., & Imron Rosyidi, M. (2022). Model Pengembangan Budaya Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Industri Maintenance Tangki LPG. *Borobudur Engineering Review*, 2(1). <https://doi.org/10.31603/benr.5720>