

Analisis Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan Sistematis Kajian

Didin Sjarifudin^{*1}, Hibarkah Kurnia², Erwin Barita Maniur Tambunan³

¹Departemen Doktoral Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara, Jakarta, Indonesia

²Departemen Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Pelita Bangsa, Bekasi, Indonesia

³Departemen Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Bhayangkara, Jakarta, Indonesia

e-mail: ^{*1}didin.sjarifudin@ubharajaya.ac.id, ²hibarkah@pelitabangsa.ac.id,

³erwin.barita@dsn.ubharajaya.ac.id

* Korespondensi: hibarkah@gmail.com

ABSTRACT

An organization wants its business journey to run smoothly, but sometimes there are obstacles from the different nature of employees. The great influence of employee character starts from self-efficacy, work motivation, work discipline and employee performance. The purpose of this research is to build a research hypothesis on the influence of exogenous variables, namely self-efficacy and work motivation on the endogenous variables of work discipline and employee performance. This research method uses Systematic Literature Review (SLR) with secondary data taken from several collections of articles related to these variables. This study has found that there is a positive mutually influencing relationship between variables, among which self-efficacy influences work discipline, work motivation influences work discipline, self-efficacy influences employee performance, work motivation influences employee performance, and work discipline influences on employee performance. This research has resulted in several studies of 10 articles which have provided scientific decisions. The contribution of this research is expected to provide convenience for other researchers who will develop their scientific work with a similar theme in the future.

Keywords: *Self-Efficacy, Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance, Systematic Review*

ABSTRAK

Suatu organisasi menginginkan perjalanan bisnisnya berjalan lancar, tetapi terkadang ada kendala dari sifat karyawan yang berbeda-beda. Seberapa besar pengaruh dari karakter karyawan mulai dari self-efficacy, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini membangun hipotesis riset pengaruh antar variable exogen yaitu self efficacy dan motivasi kerja terhadap variable endogen disiplin kerja dan kinerja karyawan. Metode penelitian ini menggunakan *Sistematic Literature Review* (SLR) dengan data seconder yang diambil dari beberapa kumpulan artikel yang berhubungan dengan variable-variabel tersebut. Penelitian ini telah menemukan adanya hubungan yang saling berpengaruh secara positif antar variable, diantaranya self-efficacy berpengaruh terhadap disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja, self-efficacy berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini telah menghasilkan beberapa kajian dari 10 artikel yang telah memberikan keputusan secara ilmiah. Kontribusi penelitian ini diharapkan dapat memberikan kemudahan bagi peneliti lain yang akan mengembangkan karya ilmiahnya dengan tema yang serupa dikemudian hari.

Kata Kunci: *Self-Efficacy, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Tinjauan Sistematis*

PENDAHULUAN

Menghadapi persaingan di era global organisasi dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup organisasi. Organisasi menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau sumber daya manusia untuk menjalankan kegiatan organisasi (Juru, 2020). Karyawan atau karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi (Ruth Silaen et al., 2021).

Pengelolaan tenaga kerja yang baik akan mampu menciptakan suasana kerja yang optimal dalam rangka mewujudkan produktifitas tenaga kerja dalam organisasi (Akbar, 2018). Produktifitas sangat berhubungan langsung dengan sumber daya manusia, maka hal ini sangat penting diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Jika produktifitas meningkat maka tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba juga pasti meningkat (Prayogi & Nursidin, 2018). Peningkatan produktifitas ini sangat berkaitan dengan kinerja karyawan yang merupakan sumber daya manusia dalam perusahaan, sehingga sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting dalam perusahaan (Novriani Gultom & Nurmaysaroh, 2021). Kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai jika setiap elemen dalam organisasi terintegrasi dengan baik dan mampu menjalankan perannya (Maizun et al., 2019).

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dibahas guna membangun hipotesis untuk riset seberapa besar variable *self-efficacy* dan motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja serta apakah disiplin kerja berpengaruh kepada kinerja karyawan.

KAJIAN LITERATUR

Pada bagian ini menerangkan adanya hubungan teori antara variabel eksogen dan variabel endogen, sehingga beberapa daftar pustaka dapat ditambahkan sebagai kajian tinjauan yang sistematis.

2.1 Self-Efficacy

Self-efficacy didefinisikan sebagai pertimbangan seseorang tentang kemampuan dirinya untuk mencapai tingkatan kinerja yang diinginkan atau ditentukan, yang akan mempengaruhi tindakan (Maddux, 2016). *Self-efficacy* memiliki tiga dimensi yaitu *magnitude*, *strength* dan *generality*. Setiap dimensi ini memberi implikasi penting bagi *performance* seseorang. *Magnitude* mengacu pada pengurutan tugas-tugas menurut tingkat kesulitannya. *Strength* mengacu pada kepercayaan yang ada dalam diri seseorang yang dapat diwujudkan untuk meraih performa tertentu. *Generality* mengacu pada kekeluasaan dari *Self-efficacy* yang dimiliki seseorang yang dapat diterapkan dalam situasi lain (Zimmerman, 2000).

Self efficacy adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan (Stagg et al., 2020).

Self efficacy mempengaruhi bagaimana individu berpikir, merasa, memotivasi diri, dan bertindak. *Self-Efficacy* adalah keyakinan seorang individu mengenai kemampuannya dalam mengorganisasi dan menyelesaikan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu (Subaidi, 2016). Pemberdayaan dan peningkatan *self-efficacy* dapat meningkatkan kualitas hidup wanita menopause. Ini dapat membantu profesional kesehatan untuk mendidik wanita pascamenopause dengan lebih baik tentang perawatan diri dalam komplikasi menopause (Kafaei-Atrian et al., 2022).

2.2 Motivasi Kerja

Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan bagi kinerja perusahaan, tanpa motivasi maka kinerja yang baik akan terasa sulit dicapai (Fachreza et al., 2018). Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan

mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Sari et al., 2021).

Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini adalah gaji yang diterima, penerimaan oleh kelompok, kondisi kerja, dan promosi yang diperoleh (Putri & Wibawa, 2018).

Motivasi merupakan proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Meskipun secara umum motivasi merujuk pada upaya yang dilakukan guna mencapai setiap sasaran, di sini kita merujuk pada sasaran organisasi karena fokus kita adalah perilaku yang berkaitan dengan kerja (Ardian, 2019).

2.3 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang dapat digunakan sebagai tolak ukur disiplin kerja seorang karyawan, yaitu: frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, etika kerja (Tannady et al., 2022).

Disiplin kerja merupakan bagian/ variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi kekelembagaan, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan (Siagian, 2018). Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sadat et al., 2020).

2.4 Kinerja Karyawan

Analisis Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan Sistematis Kajian

Journal of Industrial and Engineering System 4 (1): Desember 2023

Kinerja berasal dari kata *performance*, sementara *performance* itu sendiri diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan (Panudju et al., 2016).

Secara konseptual kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan, variabel operasional dari kinerja karyawan, yaitu suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan (Molly et al., 2017). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Sutrisno et al., 2022).

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan yang dicapai karyawan per satuan periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

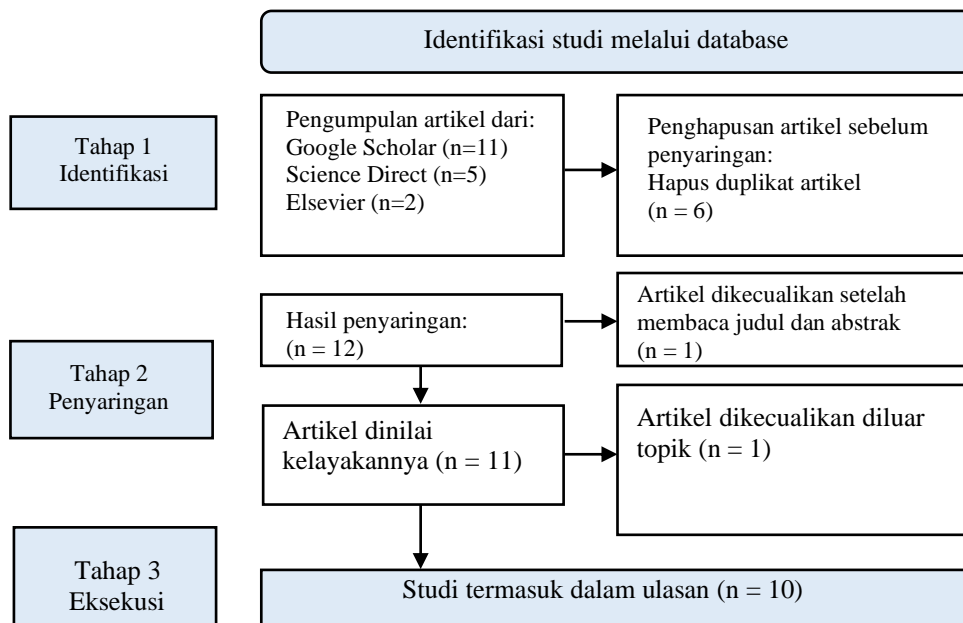
Kebaruan penelitian ini adalah adanya peninjauan sistematis terhadap beberapa artikel yang dianalisa berdasarkan pengaruh dari *self-efficacy* dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan. Sehingga membuktikan secara kuat pengaruh positif dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Tujuan penelitian ini membangun hipotesis riset pengaruh antar variabel eksogen yaitu *self-efficacy* dan motivasi kerja terhadap variabel endogen disiplin kerja dan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *systematic literature review*. Sumber data dalam penelitian ini adalah data sekunder

berupa artikel non-cetak yang berkaitan dengan topik *literature review*. Tahapan pertama penelitian ini melakukan pencarian artikel yang dipublikasikan menggunakan database dari *Google Scholar*, *Science Direct*, dan *Elsevier*. Kriteria inklusi untuk artikel yang dikaji adalah artikel nasional dan internasional yang berkaitan dengan kata kunci *self-efficacy*, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Rentang waktu penerbitan artikel yaitu 7 tahun (2015-2022)

agar memperoleh informasi terbaru dan terkini. Tahapan kedua melakukan penyaringan dari beberapa artikel yang dikecualikan setelah membaca judul dan abstrak yang sesuai atau tidak sesuai. Kemudian artikel dinilai secara kelayakan dan jika ada yang keluar jalur dari topik maka akan disisihkan. Tahap ketiga yaitu eksekusi artikel yang layak masuk Analisa sebagai studi dalam ulasan karena sesuai dengantopik permasalahan. Adapun tahapan penelitian dapat ditunjukkan pada **Gambar 1**.



Gambar 1. Tahapan Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan dibahas terkait hasil dan pembahasan berdasarkan tahapan penelitian mulai dari identifikasi, penyaringan dan eksekusi artikel yang sesuai atau layak untuk dianalisa sesuai dengan tinjauan sistematis, hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya terkait *systematic literature review* (Kurnia, 2021).

3.1 Identifikasi Pengumpulan Data Artikel

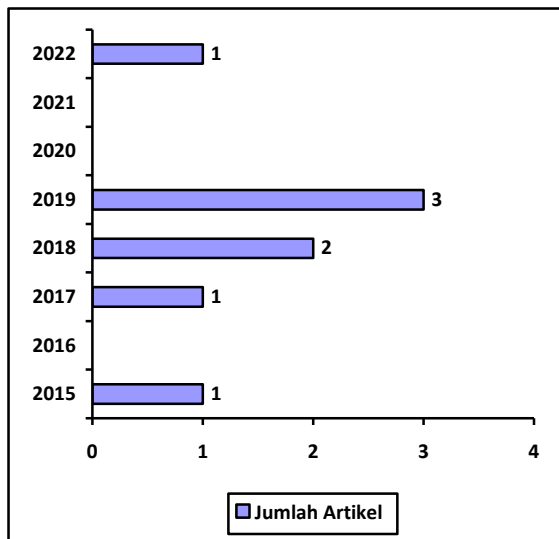
Pada tahap pertama pengumpulan artikel-artikel ini berdasarkan identifikasi yang terdapat pada judul, yaitu melalui tahap pengumpulan data, terdapat 18 artikel yang telah dikumpulkan, melalui penyaringan yang ketat dikarenakan adanya ketidaksesuaian dengan topik maka artikel yang dieksekusi dengan topik penelitian adalah sebanyak 10 artikel. Adapun hasil pengumpulan arikel dapat ditunjukkan pada **Tabel 1**.

Tabel 1. Kumpulan *State of The Art* (SOTA)

No	Penulis, Tahun	Hasil riset terdahulu	Hasil Variabel Eksogen	Hasil Variabel Endogen
1	(Indarwati, 2022)	<i>Self-efficacy</i> , motivasi kerja berpegaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan	<i>Self-efficacy</i> & motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin dan kinerja	Motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja
50	(Lestariningsih, 2010)	<i>Self-efficacy</i> , motivasi kerja dan pengembangan karir berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	<i>Self-efficacy</i> & motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja	Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja
3	(Ramadhani & Lestariningsih, 2020)	<i>Self-efficacy</i> , disiplin kerja dan kompensasi berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Kompensasi & <i>self-efficacy</i> berpengaruh terhadap disiplin kerja	Kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja
4	(K. Dewi, 2019)	<i>Self-efficacy</i> berpengaruh terhadap minat wirausaha, motivasi tidak berpengaruh terhadap wirausaha.	Motivasi kerja berpengaruh terhadap <i>self-efficacy</i>	<i>Self-efficacy</i> berpengaruh terhadap wirausaha
5	(Ayu et al., 2019)	<i>Self-efficacy</i> dan motivasi kerja berpegaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan	<i>Self-efficacy</i> & motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja	<i>Self-efficacy</i> dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
6	(Erawati & Wahyono, 2019)	Terdapat pengaruh antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan <i>self-efficacy</i> terhadap kinerja pegawai	Motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja	<i>Self-efficacy</i> berpengaruh terhadap kinerja
7	(Suherman & Savitri, 2018)	<i>Self-efficacy</i> dan motivasi kerja berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	<i>Self-efficacy</i> & motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja.	<i>Self-efficacy</i> dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
8	(Putri & Wibawa, 2018)	<i>Self-efficacy</i> dan motivasi kerja berpegaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja	Motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja	<i>Self-efficacy</i> berpengaruh terhadap disiplin kerja
9	(Setyobudi, 2017)	<i>Self-efficacy</i> dan motivasi kerja, dan disiplin kerja berpegaruh terhadap kepuasan kerja	Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja	<i>Self-efficacy</i> berpengaruh terhadap kepuasan kerja
10	(P. E. P. Dewi & Dewi, 2015)	<i>Self-efficacy</i> dan motivasi kerja berpegaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	<i>Self-efficacy</i> & motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	<i>Self-efficacy</i> dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

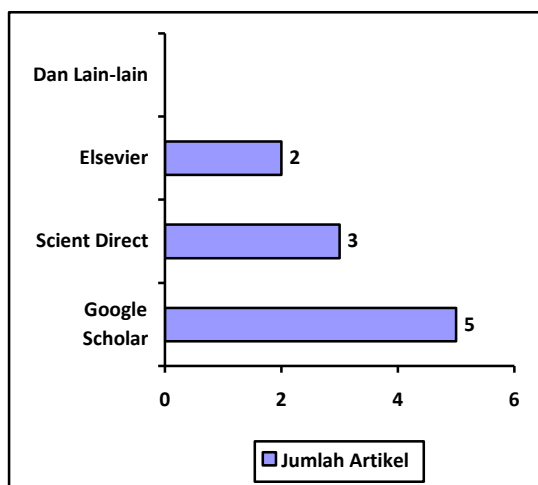
3.2 Identifikasi Jurnal

Pada bagian ini akan dibahas terkait identifikasi jurnal berdasarkan fokus tahun penerbit dan focus pada *database*. Adapun tahun penerbitan dapat dilihat pada **Gambar 2**.



Gambar 2. Fokus Pada Tahun Penerbit

Berdasarkan hasil dari pengumpulan data yang telah dilakukan, penelitian ini mayoritas mengambil artikel-artikel dengan rentang waktu tahun 2015-2022. Tahun penerbit artikel yang paling mendominasi adalah tahun 2019 dengan jumlah jumlah 3 artikel. Untuk Analisa data berdasarkan *database* dapat ditunjukkan pada **Gambar 3**.



Gambar 3. Fokus Pada *Database*

Berdasarkan **Gambar 3** hasil dari pengumpulan data yang telah dilakukan, penelitian ini mayoritas mengambil atau mendownload artikelnya pada *database Google Scholar* sebanyak 5 artikel, dikarenakan pada *database* tersebut lebih banyak jurnal nasional yang dihasilkan.

3.3 Analisis Kekuatan

Dalam studi literatur ini, penulis menemukan kekuatan dari semua jurnal yang telah dianalisis. Kekuatan didasarkan pada tiga perspektif, yaitu penulisan jurnal, industri, dan sains. Jurnal dijelaskan secara jelas dan lengkap mulai dari abstrak, pendahuluan, tinjauan pustaka, metodologi, hasil dan pembahasan, serta kesimpulan. Keuntungan bagi peneliti lain bahwa artikel ini dapat dijadikan acuan atau gambaran bahwa adanya korelasi sangat berpengaruh dari variabel varial eksogen (*self-efficacy* dan motivasi kerja) terhadap variable endogen (disiplin kerja dan kinerja karyawan). Sehingga dapat diterapkan pada berbagai jenis industri baik manufaktur ataupun jasa bahwa setiap pimpinan organisasi harus memperhatikan kinerja karyawan agar bias naik terus dengan menekankan adanya disiplin kerja, memberikan semangat motivasi kerja dan dilakukan *self-efficacy* terhadap karyawan yang sedang patah semangat.

3.4 Analisis Kelemahan

Selain kelebihan studi pustaka, penulis juga menemukan beberapa kelemahan berdasarkan penulisan jurnal, metode yang dipakai, kuesioner dan kesimpulan yang diambil dari beberapa artikel. Format penulisan jurnal tidak tertata sehingga membuat penulis kesulitan dalam mengidentifikasi literatur. Pencarian data dari kuesioner membutuhkan waktu yang sangat lama dalam pelaksanaannya dikarenakan setiap partisipan tidak langsung merespon permintaan tersebut. Perlu tahapan yang sistematis untuk mendapatkan hasil yang terbaik dan perlu pemantauan secara berkala terhadap hasil Analisa antar artikel dalam kumpulan kajian sistematis. Ada banyak alat baru dalam kehidupan modern sehingga peneliti memiliki

banyak pilihan dalam memecahkan masalah sebagai *tools*/aplikasi dalam mengolah data hasil kuesioner.

3.5 Kesenjangan Kajian Pustaka pada Penelitian ini

Pada bagian ini akan dibahas kesenjangan antar kajian Pustaka berdasarkan hasil penelitian dari beberapa artikel yang berhubungan dengan variabel eksogen dan variabel endogen.

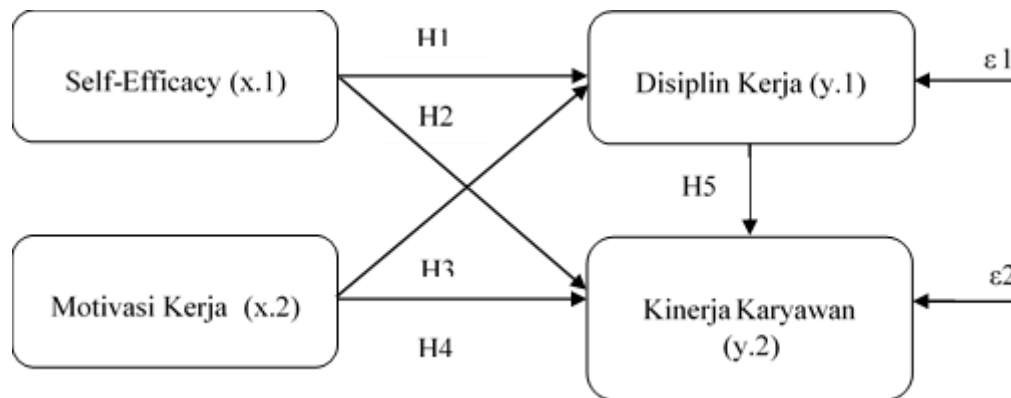
Self-efficacy berpengaruh terhadap disiplin Kerja, dimana dimensi atau indikator *self-efficacy* (*Past Performance, Vicarious Experience, Verbal Persuasion, Emotional Cues*) berpengaruh terhadap dimensi atau indikator disiplin kerja menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, Ketaatan terhadap aturan kantor (Prayogi & Nursidin, 2018). *Self-efficacy* berpengaruh terhadap disiplin kerja, apabila *self-efficacy* di persepsikan baik oleh

seluruh karyawan maka ini akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan disiplin kerja (Corry & Stella, 2018).

Motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja, dimana dimensi atau indikator motivasi kerja adalah pekerjaan itu sendiri, pengakuan orang lain, tanggung jawab, gaji, hubungan kerja dan kondisi kerja (Fachreza et al., 2018). Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apabila motivasi kerja di persepsikan baik oleh pelanggan maka ini akan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Adha et al., 2019).

3.6 Pembatasan dan Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan rumusan masalah, penelitian terdahulu yang relevan dan pembahasan pengaruh antar variabel, maka di peroleh skema penelitian hanya berfokus pada variabel-variabel yang ditunjukkan pada **Gambar 4**.



Gambar 4. Skema Hubungan Variabel Eksogen dengan Endogen

Keterangan:

x.1 = Variabel Ekogen dari *Self-Efficacy*

x.2 = Variabel Ekogen dari Motivasi Kerja

y.1 = Variabel Endogen dari Disiplin Kerja

y.2 = Variabel Endogen dari Kinerja Karyawan

Skema penelitian dari beberapa artikel yang ditinjau bertujuan agar mudah untuk mengamati hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

H1: pengaruh x.1 pada y.1

H2: pengaruh x.1 pada y.2

H3: pengaruh x.2 pada y.1

H4: pengaruh x.2 pada y.2

H5: efek dari y.1 pada y.2

Berdasarkan **Gambar 4** menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Selain dari tiga variabel exogen ini yang mempengaruhi disiplin kerja, masih

banyak variabel lain yang mempengaruhinya kinerja karyawan yaitu kompensasi, kepemimpinan, keterlibatan karyawan dan kerjasama. Kedepannya penulis memberikan rekomendasi agar penelitian selanjutnya menambahkan variabel eksogen yang lebih banyak lagi dengan menggunakan aplikasi SEM PLS.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan pada bagian sebelumnya dan melihat pada kajian-kajian sitematik dari penelitian sebelumnya yang relevan maka dapat di simpukan hipotesis pada skema **Gambar 4** secara kebanyakan penelitian ini telah menemukan adanya hubungan yang saling berpengaruh secara positif antar variabel, diantaranya *self-efficacy* berpengaruh terhadap disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja, *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini telah menghasilkan beberapa kajian dari 10 artikel yang telah memberikan keputusan secara ilmiah. Kontribusi penelitian ini diharapkan dapat memberikan kemudahan bagi peneliti lain yang akan mengembangkan karya ilmiahnya dengan tema yang serupa dikemudian hari.

Penelitian ini juga terdapat pembatasan masalah dalam melakukan peninjauan dan banyak faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja dan kinerja karyawan, selain dari *self-efficacy* dan motivasi kerja. Keberlanjutan penelitian ini diperlukan kajian yang lebih lanjut untuk mencari faktor-faktor lain yang perlu diteliti variabel lain diantaranya kompensasi, kepemimpinan, keterlibatan karyawan dan kerjasama.

DAFTAR PUSTAKA

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>

Analisis Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan Sistematis Kajian

Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.

Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 4(2), 119–132.

Ayu, D., Arista, D., Mendra, W., Luh, N., & Purnawati, G. P. (2019). Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Lloyd'S Inn Bali Di Seminyak. *Economic Education Analysis Journal*, 2(8), 814–833.

Corry, M., & Stella, J. (2018). Teacher self-efficacy in online education: A review of the literature. *Research in Learning Technology*, 26(1063519), 1–13. <https://doi.org/10.25304/rlt.v26.2047>

Dewi, K. (2019). Peran Mediasi Self Efficacy Pengaruh Motivasi Belajar Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 1–9. <https://doi.org/10.34006/jmbi.v8i1.60>

Dewi, P. E. P., & Dewi, I. G. A. M. (2015). Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 9(1), 15–25.

Erawati, A., & Wahyono, W. (2019). Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal*, 8(1), 1–15.

Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*.

Indarwati, S. R. I. (2022). *Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai*.

Juru, N. A. (2020). Analisis Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Buleleng. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*,

- 4(2), 408–421.
- Kafaei-Atrian, M., Sadat, Z., Nasiri, S., & Izadi-Avanji, F. S. (2022). The Effect of Self-care Education Based on Self-efficacy Theory, Individual Empowerment Model, and Their Integration on Quality of Life among Menopausal Women. *International Journal of Community Based Nursing and Midwifery*, 10(1), 54–63. <https://doi.org/10.30476/IJCBNM.2021.86814.1370>
- Kurnia, H. (2021). A Systematic Literature Review of Performance Pyramids System Implementation in the Manufacture Industries. *Indonesian Journal of Industrial Engineering and Management (IJIEM)*, 2(2), 115–126. <https://doi.org/10.22441/ijiem.v2i2.11150>
- Maddux, J. E. (2016). Chapter 4 Self Efficacy. In *Interpersonal and Intrapersonal Expectancies*. https://scholar.google.com/scholar?hl=en&as_sdt=0%2C50&q=Self-efficacy+and+maddux&btnG=#
- Maizun, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Perwira Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 61–75. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Molly, B., Tanaamah, A. R., & Sitokdana, M. N. N. (2017). Analisis Kinerja Sistem Informasi dan Teknologi Informasi untuk Menunjang Kinerja Karyawan Menggunakan Framework IT Balanced Scorecard (Studi Kasus pada Wi-Fi Universitas Kristen Satya Wacana). *Jurnal Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer*. <https://doi.org/10.25126/jtiik.201744499>
- Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Panudju, A. T., Asfar, A. H., & Fauziah, F. (2016). Pengukuran Kinerja Perusahaan Menggunakan Metode Balanced Scorecard (BSC) Dengan Pembobotan Analytical Hierarchy Process (AHP) Di PT. ABC, TBK. *Integrasi Sistem Industri*. <https://doi.org/10.24853/jisi.4.1.pp-pp>
- Prasetyaningsih, D. A., Fathoni, A., & Hasiholan, L. B. (2020). *The Role of Employee Engagement in Editing Perceived Organization Support, Self Efficacy and Reward on HR Performance in PT. Ungaran Sari Garment Semarang*.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Dharmawangsa. *Seminar Nasional Royal (SENAR)*, 2(1), 216–222.
- Putri, P. E. V., & Wibawa, I. M. A. (2018). Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Kabupaten Klungkung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 7339–7365.
- Ramadhani, A. K., & Lestariningsih, M. (2020). Studi Tentang Self efficacy Dan Kompensasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja. *Prosiding BIEMA*, 1, 119–132.
- Ruth Silaen, N., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., & Sari, M. R. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Sari, R. M., Surabagiarta, I. K., & Suharyanto. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Sales Promotion Girl (SPG) Pada PT Ramayana Lestari Sentosa. *Journal of Sustainability Business Research*, 3(3), 252–261. <https://repository.unipasby.ac.id/id/eprint/852/>
- Setyobudi, A. H. A. (2017). Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi IX Jember. In *Skripsi*.
- Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja

Analisis Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan Sistematis Kajian

- Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai. *Universitas Puteran Batam*, 6(2), 22–49. https://doi.org/https://doi.org/10.33884/ji_mupb.v6i2.675
- Stagg, D., Slate, J., & Lunenburg, F. (2020). Differences in 1-year persistence rates by the institutional status of Hispanic community college students: A Texas, multiyear analysis. *Advances in Educational Research and Evaluation*, 1(1), 24–32. <https://doi.org/10.25082/aere.2020.01.004>
- Subaidi, A. (2016). Self-efficacy siswa dalam pemecahan masalah matematika. *Sigma*, 1(2), 64–68. http://ejournal.unira.ac.id/index.php/jurnal_sigma
- Suherman, E., & Savitri, C. (2018). Analisis Peran Self Efficacy Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Marketing Dealer Wijaya Toyota Subang. *Buana Ilmu*, 3(1), 70–89. <https://doi.org/10.36805/bi.v3i1.457>
- Sutrisno, Herdianti, Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Performance In The Company : A Review Literature Dampak Kompensasi , Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan : Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(October), 3476–3482.
- Tannady, H., Hamdany, M. A., Anggreni, M. A., & ... (2022). Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Inspektorat Badan Pusat Statistik). *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 3984–4002. <http://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/3612>
- Zimmerman, B. J. (2000). Self-Efficacy: An Essential Motive to Learn. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 82–91. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1016>