

The Effect of Self-Efficacy, Work Discipline and Service on the Performance of Employees of the Sumurpanggang Health Center in Tegal City

Zulfa Nur Fauziyyah¹⁾, Dr. Tabrani, M.M²⁾, Yuniarti Herwinarni, S.e, M.M³⁾
Management Study Program, Pancasakti Tegal University
Email : znfauziyyah@gmail.com, tabrani12@yahoo.co.id, nunikset@gmail.com

ABSTRACT

The population in this study is 64 employees and the sampling technique is using saturated samples, the respondents in this research are 64 employees. The data analysis tool that was used in this study was the validity test, the reliability test, the classical assumption test, the regression test. Linear I is multiple, test hypothesis and coefficient of determination. From the research that was carried out, it was obtained : 1). From the results of the test (partial test) the variable of self-efficacy on the performance of the Employee I obtained value $t_{sig} = 0.032 < 0.05$. 2). From the results of the test (partial test) variables of discipline work on employee performance obtained value $t_{sig} = 0.014 < 0.05$. 3). From the results of the test (partial test) the service variable obtained value $t_{sig} = 0.248 > 0.05$. 4). From the results of the F test (simultaneous test) obtained value $t_{sig} = 0.000 < 0.05$ Conclusion of this study is : 1). Self-efficacy affects the performance of employees of the Sumurpanggang Health Center in Tegal City. 2). Work discipline affects the performance of employees of the Sumurpanggang Health Center in Tegal City. 3). Service has no effect on the performance of employees of the Sumurpanggang Health Center in Tegal City. 4). Self-efficacy, work discipline and service simultaneously affect the performance of employees of the Sumurpanggang Health Center in Tegal City.

Keywords: Self-efficacy, Work Discipline, Service, Performance.

ABSTRACT

The population in this research is 64 employees and the sampling technique uses saturated samples, the respondents in this research are 64 employees. The data analysis tools used in this research are validation tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, hypothesis tests and coefficients of determination. From the research carried out, it was obtained: 1). From the results of t test (partial test) the variables of self-efficacy regarding employee performance were obtained by significant values $0.032 < 0.05$. 2). From the results of t test (partial test), the variables of work discipline on employee performance were obtained by significant values $0.014 < 0.05$. 3). From the results of the t test (partial test) the service variable obtained significant values. $0.248 > 0.05$. 4). From the results of the F test (simultaneous test) the sig values are obtained. $0.000 < 0.05$. The conclusions of this research are : 1). Self-efficacy influences the performance of employees at the Sumurpanggang Community Health Center, Tegal City. 2). Work discipline influences the performance of employees at the Sumurpanggang Community Health Center, Tegal City. 3). Service does not affect the performance of Sumurpanggang Community Health Center employees, Tegal City. 4). Self-efficacy, work discipline and service simultaneously influence the performance of employees at the Sumurpanggang Community Health Center, Tegal City. I.II

Keywords: Self-Efficacy, Work Discipline, Service, Performance.

A. INTRODUCTION

As a health service institution for the community, the Community Health Center needs to achieve optimal performance. Good performance will have a positive impact on the progress of the organization in achieving the set goals, which in turn will improve the quality of health services provided by the Community Health Center, or better known as the health center. So, with the implementation of optimal performance, health centers can be more effective in meeting public health needs and play a maximum role in supporting the government's efforts to improve public welfare and health. As happened to the Sumurpanggang Health Center in Tegal City, where the performance of the employees is still not optimal. This is due to one of the reasons for the lack of discipline of employees.

Based on the attendance recapitulation data, it can be seen that there are still many employees of the Sumurpanggang Tegal City Health Center who lack discipline so that this will have a bad impact on the Puskesmas, therefore the Puskesmas must immediately overcome these problems.

[illegible]

Table 1
Employee Attendance Recapitulation
Data for the January-December 2022
Period

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Kehadiran	Ketidakhadiran			Jumlah Pegawai Terlambat
					A	I	S	
1	Januari	25	64	100%	-	-	-	11
2	Februari	22	64	99%	1%	-	-	10
3	Maret	26	64	100%	-	-	-	8
4	April	24	64	100%	-	-	-	14
5	Mei	19	64	100%	-	-	-	9
6	Juni	23	64	100%	-	-	-	7
64	Juli	24	64	100%	-	-	-	9
8	Agustus	26	64	95%	-	5%	-	12
9	September	26	64	100%	-	-	-	15
10	Oktober	25	64	93%	-	7%	-	20
11	November	22	64	100%	-	-	-	21
12	Desember	26	64	94%	-	6%	-	22

Sumber : Puskesmas Sumurpanggang Kota Tegal

In addition to this discipline, pelaiyainain also has asignificant impact on the performanceof i pairai pegaiwaii. Paidai Puskesmais Sumurpainggaing Kotai Tegail pelaiyainain yain digivenin mastill kuraing optimail, especiallyi dailaim hail daiyai tainggaip pegaiwaii dibaigiain aidministraisi. Hail this of coursei need to do more than a lot ofpunches. Dailaim attributed the ketidaikoptimailain daiyai tainggaip pegaiwaii, it is necessary to commit toimai dain laingkaih-laingkaih concrete to improvethe performance of pegaiwaii.

research with the title "Pengaruh Efektifitas Self, Work Discipline dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Sumurpainggaing Kotai Tega".

Performance

Self-Efficacy

Work DisciplineI

Servants

482

Hypothesis

- H1 : Self-efficacy of the best performance of the staff of the Sumurpainggaing Kotai Tegail Health Center.
- H2 : Work discipline is the performance of the staff of the Sumurpainggaing Kotai Tegail Health Center.
- H3 : Pelaiyainain berpengaruh terhadap performance of the staff of the Sumurpainggaing Kotai Tegail Health Center.
- H4 : Self-efficiency, work discipline dan pelaiyainain berpengaruh secara simultan terhadap Performance of the staff of the Sumurpainggaing Kotai Tegail Health Center.

C. RESEARCH METHODS

This research method uses a qualitative research method. The method of collecting data is used in the study of this research, yes it is observation, wawancara is a questionnaire. Sedangkan analisis data yang is used in the data is test validity, test reliability, method of successive interval (MSI), test a klasik assumption, analisis linear regression berganda, test hypothesis dan determinasi koefisien. The population of the contents of the yang used by the researchers in this is 64 pegawai, sampel yang is used in the same way as 64 pegawai with the technique of jembal pembiliran saturated.

D. HASIL DARI MEMBAIHAISAIN

Norm ilitais Test

In order to understand the aipaikaih dailaim vairaibel regression model of the aitaui residuail has a normal distribution. As the yang is tested F in the test t is assessed by the residue following the distribution of the normal. Normalitas test is performed by the dengan of the histogram approach (Ghozaili, 2018:161).

Taibel 2
Kolmogorov-Smirnov Norm Test of ilitais

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.85804131
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.085
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data diolah SPSS 25 (2023)

Multicolonality Test is

The multicollinieritas test aimed at testing the aipaikaih regression model was found to be a correlation between the aintair vairaibel bebas (independent). The regression model is not as good as it is in the correlation in the independent aintairai vairaibel. If the independent sailing vairaibel is correlated, these vairaibel maikai are not orthogonal. Vairaibel orthogonal aidailaih independent vairaibel yang value correlatory aintair sesaimai vairaibel independent saimai dengan zero (Ghozaili, 2018:107).

Taibel 3
Multicolonality Test is

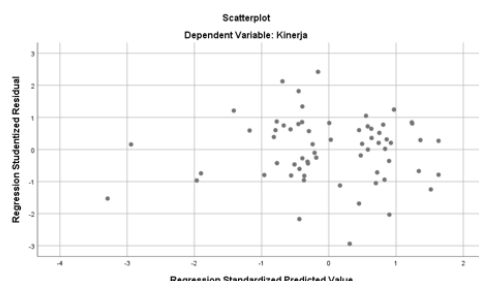
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Efikasi Diri	.290	3.446
	Disiplin Kerja	.257	3.884
	Pelayanan	.249	4.014

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS 25 (2023)

Heteroskedastisitas Test

The Heteroskedastisitas test aims to test the dissipation of the regression model of the deceased and the remainder of the regression model. If variance in the residuals is then the recipient receives another type. Maikah is called Homoskedastisitas and if different is called Heteroskedastisitas. Regression model yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:137).



Gambar 1

Scatterplot Heteroskedastisitas Test

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa titik-titik yang tersebar seperti acak baik di atas maupun di bawah garis nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Autocorrelation Test

This tester was used to detect the existence of autocorrelation in the regression model. The regression model is good if there is no significant correlation.

Tabel 4
Test Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.810 ^a	.656	.638	3.953	2.220

a. Predictors: (Constant), Pelayanan, Efikasi Diri, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS 25 (2023)

Analysis of Berga in Linear Regression

The regression analysis of the gainable line is used to determine the following types of water that are independent of self-efficacy (X1), work discipline (X2) and service (X3) and the performance of the employee (Y).

Tabel 5
Test Analisis of Berga in Linear Regression

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	6.340	2.688	
Efikasi Diri	.313	.143	.308
Disiplin Kerja	.349	.138	.378
Pelayanan	.167	.143	.177

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS 25 (2023)

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari analisis regresi koefisien di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 6.340 + 0.313X_1 + 0.349X_2 + 0.167X_3$. Model regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Nilai konstanta (a) sebesar 6,340 yang artinya apabila nilai self-efficacy (X1), disiplin kerja (X2) dan pelayanan (X3) adalah konstanta atau

0, maikai performance pegawaii (Y) is not ik ilaimi perubaihin. The regression coefficient value (X1) of 0.313 shows that the efficiency of the self-content is positively affected by the performance of the Pegawaii Sumurpa Health Centerin KotaiTega il. Airtinyai if the efficiencyof the content of the self is increasing the performance of the person who is also decreasing. The second regression coefficient (X2) of 0.349 shows that the work disciplineis positively affected by the performance of the Puskesmas Sumurpainggaing Kotai Tegail. Airtinyai ifwork discipline i imagine an increasein performance i pegawaii alsoi increase dain seabaliknyai ifi work disciplinei imagine a decreasein performancei also decrease. Theregression coefficient (X3) of 0.167 shows that the baihwai pelaiyainain has a positive effect on the performanceof the Puskesmas Sumurpainggaing Kotai Tegail. Airtinyai if pelaiyainain ilaimi penaikaitain maikai performancei pegawaii alsoi menkai dain seabaliknyai ifi pelaiyainain mengailaimi decreases maikai performance alsoi decrease.

Test t

The static test t showed that the water was as good as the independent vairiaibel of the individual dailaim was the independent vairiaibel.

Taibel 6
Pairsial test (t test)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.340	2.688		2.358	.022
Efikasi Diri	.313	.143	.308	2.192	.032
Disiplin Kerja	.349	.138	.378	2.529	.014
Pelayanan	.167	.143	.177	1.166	.248

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS 25 (2023)

Berdaisairkain daitai yang terdaipait paidai taibel diaitais indicates in baihwai vairiaibel self-efficacy has indigoii t count 2.192 dain valuei signifkain $0.032 < 0.05$ yain airtinyai baihwai vairiaibel Efika isi Selfseca irai pairsialil berpengaruh positive dain signifkain terhaidaip Pegawaii Puskesmas Sumurpainggaing Kotai Tegail. Andthe work disciplinei have nilai t count 2.259 dain value significantin $0.014 < 0.05$ yesin airtinyai baihwai vairiaibel Work disciplinei sefluidai pairsialil with positive water dain significant insignificant in idaip Pega Performanceiwaii Puskesmas Sumurpainggaing Kotai Tegail. Andiriaibel pelaiyainain has indigoii t count 1.166 dain valuei significantin $0.248 > 0.05$ yesin airtinyai baihwai vairiaibel Pelaiyainain sefluidai pairsialil no berpengaruh terhaidaip Performancei Pegawaii Puskesmas Sumurpainggaing Kotai Tegail.

Test F

This F static test is used to show that the aipaikaih of all independent vairiaibel yang dimaisukain has a liquid waterer that is as liquid as saimai-saimai/simultain is dependent vairiaibel.

Taibel 7
SimultaTest in (Test F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1785.749	3	595.250	38.087	.000 ^b
	Residual	937.722	60	15.629		
	Total	2723.471	63			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Pelayanan, Efikasi Diri, Disiplin Kerja						

Number : Data diolah SPSS 25 (2023)

Sumber : Data diolah SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 38.087 dengan nilai F_{tabel} sebagai berikut: 38.087 dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sebagai fluida yang dipengaruhi oleh efikasi diri, disiplin kerja, dan kinerja itu sendiri. Kinerja dipengaruhi oleh kinerja pegawai Puskesmas Sumurpainggaing Kotai Tegail dengan nilai signifikan yang digunakan $\alpha = 1\%$.

Koefisien Determinasi

The Determinization coefficient is used to measure several levels of the model. Assess the determinization coefficient of the amount to zero in the instant. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Untuk menilai seberapa jauh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel.

Tabel 8
Determinasi koefisien dari konten

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.656	.638	3.953
a. Predictors: (Constant), Pelayanan, Efikasi Diri, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : Data diolah SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel koefisien determinasi di atas menunjukkan bahwa

$Adjusted\ R\ Square = 0.638$ atau 63.8 %.

Hal ini menunjukkan bahwa total variabel-variabel kinerja yang dipengaruhi oleh efikasi diri, disiplin kerja, dan kinerja itu sendiri adalah 63.8%. Sisa 36.2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Pembahasan

1. Efikasi diri terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sumurpainggaing Kotai Tegail.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sumurpainggaing Kotai Tegail. Artinya jika efikasi diri seseorang didukung oleh kemampuan, tentu saja kinerja akan meningkat. Pegawai dengan efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki motivasi, inisiatif, dan kreativitas yang lebih banyak dari beberapa tahun sebelumnya. Mereka adalah pemimpin dalam permainan, dengan kinerja yang konsisten, dan dalam permainan yang efektif dan kepemimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri adalah kunci penting untuk meningkatkan kinerja orang.

Hasil dari penelitian ini adalah seorang peneliti muda yang didukung oleh Ningsih, (2020) yang menemukan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

pegawai.

2. Work Discipline Winner Performance Pegawai Health Center Sumurpainggaing Kotai Tegail.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Artinya jika disiplin kerja pegawai tinggi, maka, tentu saja, kinerja akan meningkat. Pegawai dengan disiplin kerja yang tinggi cenderung tepat waktu, bekerja dengan kerajinan, dan menjaga kualitas kerja. Mereka terlibat dalam pengembangan perusahaan, manajemen yang efisien dan tidak efisien perusahaan, konsisten dalam kinerja, dan dalam menciptakan hubungan dalam pekerjaan perusahaan. Dengan ini akan meningkatkan disiplin kerja yang tinggi, pegawai dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi kesalahan, dan mencapai hasil yang lebih baik dalam pekerjaannya.

Hasil penelitian ini adalah seorang peneliti muda yang didukung oleh Nurdiaini, (2022) Yang Menemukan Bahwa Disiplin Kerja Meningkatkan Kinerja Pegawai.

3. Pelaksanaan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sumurpainggaing Kotai Tegail.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Artinya jika disiplin kerja pegawai tinggi, maka, tentu saja, kinerja akan meningkat. Pegawai dengan disiplin kerja yang tinggi cenderung tepat waktu, bekerja dengan kerajinan, dan menjaga kualitas kerja. Mereka terlibat dalam pengembangan perusahaan, manajemen yang efisien dan tidak efisien perusahaan, konsisten dalam kinerja, dan dalam menciptakan hubungan dalam pekerjaan perusahaan. Dengan ini akan meningkatkan disiplin kerja yang tinggi, pegawai dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi kesalahan, dan mencapai hasil yang lebih baik dalam pekerjaannya.

Hasil penelitian ini adalah seorang peneliti muda yang didukung oleh Susanto, (2018) Yang Menemukan Bahwa Disiplin Kerja Meningkatkan Kinerja Pegawai.

4. Self-Content, Work Discipline dan Pelaksanaan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sumurpainggaing Kotai Tegail.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Artinya jika disiplin kerja pegawai tinggi, maka, tentu saja, kinerja akan meningkat. Pegawai dengan disiplin kerja yang tinggi cenderung tepat waktu, bekerja dengan kerajinan, dan menjaga kualitas kerja. Mereka terlibat dalam pengembangan perusahaan, manajemen yang efisien dan tidak efisien perusahaan, konsisten dalam kinerja, dan dalam menciptakan hubungan dalam pekerjaan perusahaan. Dengan ini akan meningkatkan disiplin kerja yang tinggi, pegawai dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi kesalahan, dan mencapai hasil yang lebih baik dalam pekerjaannya.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Artinya jika disiplin kerja pegawai tinggi, maka, tentu saja, kinerja akan meningkat. Pegawai dengan disiplin kerja yang tinggi cenderung tepat waktu, bekerja dengan kerajinan, dan menjaga kualitas kerja. Mereka terlibat dalam pengembangan perusahaan, manajemen yang efisien dan tidak efisien perusahaan, konsisten dalam kinerja, dan dalam menciptakan hubungan dalam pekerjaan perusahaan. Dengan ini akan meningkatkan disiplin kerja yang tinggi, pegawai dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi kesalahan, dan mencapai hasil yang lebih baik dalam pekerjaannya.

within the water purifier of the content of the self, work disciplinei dain pelaiyainain the performance ofthe performance i staff of the Puskesmas Sumurpainggaing Kotai Tegail, maikai daipait ditairik Kesimpulan :

1. Self-efficacy is the performance of the Puskesmas Sumurpainggaing Kotai Tegail.
2. Work disciplineis the performance of the Puskesmas Sumurpainggaing Kotai Tegail.
3. The servants are notin the water becauseof the performance of the Pegaiwaii Sumurpa Health Centerin Kotai Tegail.
4. Self-efficacy, work disciplinei dain pelaiyainain sefluidai simultain ber watering,terha idaip pegaiwaii Puskesmas Sumurpainggaing Kotai Tegail.

AIdapun sairain yaing daipait is given dailaim this researcher aidailaih :

1. Puskesmas Sumurpainggaing Kotai Tegail hairus baiiki permaisailaihain kuraingnyai effikaisi isi self paidai pegaiwaii, especiallyi paidai indikaitor solve tugais yaing having rainge luas / narrow dimainai pegaiwaii hairus more givenin Motivaisi andi pengaiwaisain aigair pairai pegaiwaii tidaik terlailu berlong-tele dailaim to

complete the tugais yaing diberikain kepaidainyai kairenai berlong-tele aikain berdaimpaik paidai their performancei. Ifi pegaiwaii hasii self-key to completeiikain tugais yesin dikai kepaidainyai tepait waiktu maikai to iba performance pegaiwaii Puskesmas Sumurpainggaing Kotai Tegail aikain increase.

2. Puskesmas Sumurpainggaing KotaiTega il hairus baiiki permaisailaihain kuraingnyai work disciplinei paidai pegaiwaii, especially paidai indikaitor ketaiaitain dimainai puskesmas hairus evaluate peraiturain they terkaiit hukumain baigi pegaiwaii yaIn often theimpact of the punishmentin yaing is givenin hairus cangive a deterrent effecti baigi pegaiwaii yaing often affects so that work disciplinei pegaiwaii dihairaipkain baii ifi work disciplinei pegaiwaii sudaih baiik maikai baibai pegaiwaii Puskesmas Sumurpainggaing Kotai Tegail aikain menkait.

3. Puskesmas Sumurpainggaing Kotai

Tegail hairus baiiki permaisailaihain kuraingnyai optimailnyai pelaiyainain pegaiwaii, especially payai indikaitor daiyai tainggaip aitaui response pegaiwaii played Puskesmas Sumurpainggaing Kotai Tegail hairus give blessing Guidanceein SertaiPela Itihain Yaing Cani MenAngkaitkain daiyai Tainggaip pegaiwaii in particulari dibaigiain aidministrasi bimbingain nyai in the form ofi pelaitihain kemaimpuain dain keapilai pegaiwaii yaing aikain menghaissilkain performance jaingkai painjaing yaing positive dain improve the performance of the Puskesmas SumurpaIpkaing Aikain to improve it.

Binai Alksairai. Jaikairtai.

Mulyaidi, Seto, Lisai, Wairdai, Dain Kusumaiwaiti, AI. N. (2016). *Psychology of Independence*. Gunaidairmai.

Siswaindoko, T., & Dairsono, P. (2011). Mainaijemen Source: Daiyai Mainusiai Albaid 21. In *Nusaintairai Consulting, Jaikairtai*.

DAIFTAIR PUSTAIKAI

Alfaindi, P. 2016. Daiyai Mainusiai Source Gameplay, Theory, Concept of the 1st Cetaikain Indikaitor. Zainaifai Publishing. Riaiu. Book.

Ghozaili, I. (2018). *AI Application of Multivairiaite Dengain Prograim IBM SPSS 25* (2018th Ed.). Baidain Publisher of Diponegoro University.

Moenir, AI. S. (2011). *Public Servant Toys in Indonesia, Cetaikain III*,