Department of Digital Business
Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)
Homepage: https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS
Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 756-762
P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Membangun Kinerja: Peran Disiplin Kerja dan Self-Efficacy

Felix Chandra
Universitas Pattimura
felixchandra80@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini mengkaji peran disiplin kerja serta self-efficacy berkontribusi dalam meningkatkan performa kerja tenaga paramedis keperawatan di RSUD Kota Masohi. Pendekatan yang digunakan bersifat kuantitatif dengan tipe penelitian asosiatif. Subjek dalam penelitian ini adalah tenaga paramedis yang berstatus ASN, dengan total sampel sebanyak 49 orang yang diperoleh berdasarkan rumus Slovin. Pemilihan responden dilakukan melalui teknik simple random sampling agar. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, yang kemudian diuji menggunakan uji validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik. Analisis data dilakukan dengan uji T, uji F, dan analisis regresi linier berganda. Temuan dalam penelitian ini memperlihatkan bahwa baik disiplin kerja maupun self efficacy memberikan dampak positif serta signifikan terhadap kinerja, baik pengaruh terpisah maupun bersamaan.

Kata kunci: *disiplin kerja, self efficacy, kinerja, manajemen*

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis dan tumpuan utama keberhasilan organisasi. Dalam konteks organisasi pelayanan publik seperti rumah sakit, keberadaan dan kualitas SDM menjadi faktor kunci dalam pencapaian tujuan institusi, terutama dalam menghadirkan layanan prima bagi masyarakat. Oleh karenanya, pengelolaan dan pengembangan SDM yang efektif sangat diperlukan guna memastikan terciptanya kinerja optimal di setiap lini pelayanan, khususnya pada tenaga paramedis yang berada di garis terdepan pelayanan kesehatan. Rivai dan Basri dalam (Asteria & Dwiyansa, 2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas selama periode tertentu, yang diukur berdasarkan standar, target, atau kriteria tertentu. (Prawirosentono, 2013) memperluas definisi ini dengan menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai individu atau kelompok dalam organisasi, sejauh mana pelaksanaannya sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan, serta dilakukan secara sah dan etis. Dalam praktiknya, kinerja mencerminkan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara efisien, efektif, dan bertanggung jawab.

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi tidak hanya bergantung pada kompetensi teknis semata, tetapi juga oleh faktor-faktor perilaku dan psikologis, seperti kedisiplinan dan keyakinan terhadap kemampuan diri (*self efficacy*). Dalam dunia kerja, disiplin mencerminkan sikap tanggung jawab terhadap aturan, waktu, dan prosedur operasional. Dalam pandangan Siagian dalam (Wau, 2021), disiplin bukan hanya soal kepatuhan terhadap aturan formal, tetapi juga mencakup sikap menghormati, menghargai, dan menaati ketentuan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berlaku di lingkungan kerja. Pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi biasanya tidak hanya bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dan wewenangnya, tetapi juga bersikap terbuka terhadap konsekuensi bila terjadi pelanggaran aturan.

Pendapat senada dikemukakan oleh Chewe dan Taylor dalam (Saputri & Ayuningtias, 2022) yang melihat disiplin sebagai bentuk kemampuan seseorang untuk menaati aturan kerja dengan konsisten, khususnya dalam hal ketepatan waktu. Sementara itu, Hasibuan dalam (Nasution & Rezky, 2023) menekankan bahwa disiplin erat kaitannya dengan kesadaran dan kemauan individu untuk mengikuti peraturan organisasi dan norma sosial yang ada. Jadi, disiplin kerja tak sekadar soal kepatuhan, tetapi juga menyangkut nilai-nilai pribadi seperti tanggung jawab, kesadaran diri, dan komitmen terhadap etika kerja. Sementara itu, *self efficacy* berkaitan pada sejauh mana seseorang yakin akan kemampuannya dalam menuntaskan tugas dengan baik dan tepat waktu. Menurut Nuzulia dalam (Efendi, 2013), *self-efficacy* menggambarkan sejauh mana seseorang percaya bahwa ia bisa mengarahkan motivasi, mengelola sumber daya pikiran, serta mengambil tindakan yang tepat untuk menyelesaikan

pekerjaannya. Keyakinan ini bukan sesuatu yang muncul tiba-tiba, melainkan dibentuk dari pengalaman, pembelajaran, dan dorongan lingkungan kerja. Kedua aspek ini sangat penting dalam lingkungan kerja yang menuntut ketepatan, ketelitian, dan konsistensi, seperti halnya di rumah sakit.

Di RSUD Kota Masohi, beberapa permasalahan kinerja telah menjadi sorotan, seperti keterlambatan pegawai, absensi tanpa izin, serta ketidaksesuaian pelaksanaan tugas dengan standar operasional prosedur (SOP). Hasil wawancara dengan salah satu karyawan menunjukkan bahwa sebagian tenaga paramedis menunjukkan tingkat motivasi dan tanggung jawab kerja yang belum optimal. Fenomena ini tidak hanya berdampak pada kualitas layanan kepada masyarakat, tetapi juga mencerminkan perlunya evaluasi terhadap faktor-faktor internal yang memengaruhi kinerja. Selain itu, *self-efficacy* yang rendah, yakni kurangnya keyakinan pegawai terhadap kemampuan dirinya sendiri, juga tampak menjadi hambatan psikologis dalam pelaksanaan tugas yang profesional dan berkualitas. Karyawan yang tidak yakin dengan kemampuannya cenderung menghindari tantangan, merasa cepat putus asa, dan sulit mencapai target kerja secara maksimal. Dengan mempertimbangkan pentingnya dua variabel tersebut, maka penelitian ini memfokuskan perhatian pada pengaruh disiplin kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja paramedis keperawatan di RSUD Kota Masohi.

2. Metode Penelitian

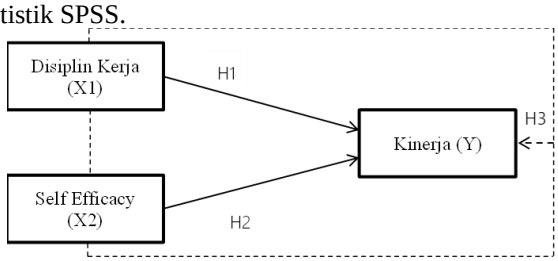
Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif, tipe penelitian untuk mengeksplorasi sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan *self efficacy* terhadap performa tenaga paramedis di RSUD Kota Masohi. Fokus utama dari studi ini adalah menelaah keterkaitan antar variabel menggunakan data berbasis angka yang kemudian dianalisis secara statistik.

Subjek penelitian melibatkan seluruh ASN yang berprofesi sebagai paramedis di rumah sakit tersebut, dengan jumlah populasi sebanyak 97 orang. Untuk mendapatkan besar sampel, rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% digunakan, sehingga terpilih 49 responden secara acak melalui teknik *simple random sampling*.

Kuesioner yang disusun berdasarkan indikator-indikator spesifik untuk masing-masing variabel digunakan sebagai sarana pengumpulan data. Pengukuran menggunakan skala Likert yang mulai dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju. Variabel disiplin kerja mencakup indikator seperti "kedisiplinan hadir, kepatuhan terhadap aturan dan standar kerja, kewaspadaan dalam bertugas, hingga etika professional" (Rivai dalam Indriani et al., 2023). Di sisi lain, *self efficacy* diukur melalui aspek-aspek menurut Hartine dalam (Ardanti & Rahardja, 2017) seperti "karyawan merasa pekerjaannya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja, memandang pekerjaannya memenuhi harapan pribadi, memiliki pengetahuan teknis yang cukup, merasa setara atau lebih unggul dibanding rekan kerja, serta menunjukkan kesiapan dan kepercayaan diri dalam menghadapi tantangan pekerjaan". Untuk mengukur kinerja paramedis, digunakan lima indikator utama berdasarkan pandangan Robbins dalam (May Amma et al., 2022) yaitu "mutu hasil kerja, jumlah output, ketepatan waktu penyelesaian, efisiensi penggunaan sumber daya, dan kemandirian dalam melaksanakan tugas".

Tahapan analisis data dimulai dengan pengujian instrumen. Validitas diuji menggunakan metode korelasi *Pearson Product Moment* untuk memastikan item kuesioner mengukur yang seharusnya, sedangkan reliabilitas diperiksa melalui nilai *Cronbach's Alpha* untuk menguji konsistensi antar item. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik, terdiri atas uji normalitas untuk memeriksa sebaran data, uji multikolinearitas guna mendeteksi kemungkinan hubungan antar variabel independen, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan stabilitas varians residual.

Untuk melihat implikasi disiplin kerja serta *self efficacy* terhadap kinerja, digunakan analisis regresi linier berganda. Uji t dipakai untuk menilai pengaruh variabel independen secara terpisah, sedangkan uji F digunakan untuk menilai pengaruh secara kolektif. Terakhir, koefisien determinasi (R^2) dihitung guna mengetahui kontribusi kedua variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja paramedis. Seluruh analisis dilakukan dengan dukungan perangkat lunak statistik SPSS.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.554
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

3. Hasil dan Diskusi

3.1. Uji Validitas

Uji validitas dipergunakan untuk memastikan bahwa setiap item dalam instrumen penelitian benar-benar merepresentasikan konstruk yang diukur. *Metode Pearson Product Moment* dan nilai r-tabel sebesar 0,28 digunakan sebagai acuan valid tidaknya instrumen penelitian yang digunakan.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel & Item Pernyataan	r-tabel	r-hitung	Sig
D.K 1		,664	
D.K 2		,735	
D.K 3		,770	
D.K 4		,795	
D.K 5		,679	
D.K 6		,649	
D.K 7		,733	
D.K 8		,749	
S.E 1		,732	
S.E 2	0,28	,819	0,000
S.E 3		,736	
S.E 4		,739	
S.E 5		,836	
KJ 1		,773	
KJ 2		,808	
KJ 3		,857	
KJ 4		,759	
KJ 5		,729	
KJ 6		,635	

Berdasarkan hasil analisis, seluruh item dalam variabel Disiplin Kerja (D.K), *Self-Efficacy* (S.E), dan Kinerja (KJ) menunjukkan nilai r-hitung yang melebihi 0,28. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap item dalam instrumen telah memenuhi syarat validitas secara empirik, artinya item-item tersebut mampu mencerminkan aspek yang ingin diukur dalam masing-masing variabel.

3.2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dijalankan untuk memastikan pernyataan yang dipergunakan dalam penelitian mampu tetap konsisten dan tidak mudah berubah-ubah. Setiap variabel dievaluasi menggunakan nilai koefisien Cronbach's Alpha, di mana ambang batas yang digunakan sebagai indikator reliabel adalah sebesar 0,70

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Disiplin Kerja (X1)	0,869
Self Efficacy (X2)	0,825
Kinerja (Y)	0,851

Hasil uji menunjukkan variabel dalam penelitian ini memiliki konsistensi yang tinggi, dengan nilai Cronbach's Alpha untuk Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,869, *Self Efficacy* (X2) sebesar 0,825, dan Kinerja (Y) sebesar 0,851.

3.3. Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi memverifikasi distribusi data residual mengikuti pola distribusi normal. Pengujian dilakukan melalui One-Sample Kolmogorov-Smirnov untuk melihat distribusi residual sesuai dengan distribusi normal yang diharapkan.

Tabel 3. Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.59949453
Most Extreme Differences	Absolute	.123

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.554
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

	Positive	.123
	Negative	-.067
Test Statistic		.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.061[c]

Uji normalitas yang dilakukan dengan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov menampilkan nilai Asymp. Sig. 2-tailed sebesar 0,061. Karena nilai ini lebih tinggi dari signifikansi 0,05, disimpulkan bahwa distribusi data residual telah terdistribusi normal.

3.4. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas diperuntukan untuk mendeteksi hubungan antar variabel independen dalam peneltian. Suatu model dinyatakan bebas dari multikolinearitas jika nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF <10.

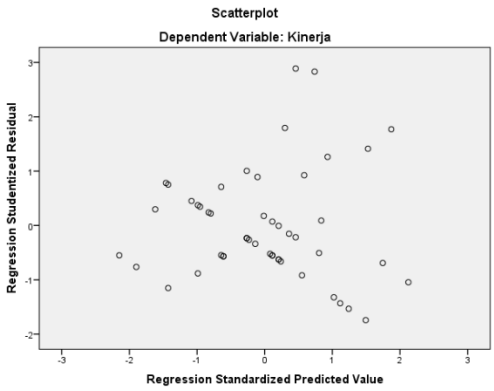
Tabel 4. Uji Multikolonieritas

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	.870	1.149
	Self Efficacy	.870	1.149

Dalam tahap pengujian multikolinearitas, diperoleh nilai Tolerance sebesar 0,870 dan VIF sebesar 1,149 untuk masing-masing variabel, yaitu Disiplin Kerja dan *Self Efficacy*. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa tidak ada indikasi kuat terjadinya hubungan saling mempengaruhi secara berlebihan antar variabel bebas.

3.5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas difungsikan untuk mendeteksi ada tidaknya perbedaan penyebaran (varians) residual dalam model regresi. Tujuan dari pengujian ini adalah memastikan bahwa nilai residual bersifat homogen di seluruh observasi.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas yang dilakukan melalui grafik scatterplot menunjukkan sebaran acak serta tidak terdapat suatu pola. Ini menunjukan tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas dalam model penelitian

3.6. Uji T (Uji Parsial)

Uji parsial dijalankan untuk melihat pengaruh terpisah variabel independent terhadap variabel dependen. Variabel independen terbukti memberikan pengaruh terhadap variabel depeden jika dalam Uji t, nilai t-hitung > t-tabel dan sig < 0,05.

Tabel 5. Uji T

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.210	2.818		3.269	.002
	Disiplin Kerja	.169	.077	.265	2.187	.034
	Self Efficacy	.464	.113	.499	4.124	.000

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.554
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Melalui uji t, ditemukan bahwa variabel Disiplin Kerja dan *Self Efficacy* memberikan pengaruh positif signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja. T-hitung untuk Disiplin Kerja sebesar 2,187 dan untuk *Self Efficacy* sebesar 4,124, yang keduanya melampaui nilai t-tabel sebesar 2,011. Selain itu, tingkat signifikansi masing-masing berada di bawah ambang 0,05, yaitu 0,034 untuk Disiplin Kerja dan 0,000 untuk *Self Efficacy*.

3.7. Uji F (Uji Simultan)

Uji F dipergunakan untuk melihat dampak variabel indepeden yang diteliti secara bersamaan terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	86.749	2	43.374	16.247	.000[b]
	Residual	122.802	46	2.670		
	Total	209.551	48			

Melalui pengujian F, diperoleh F-hitung sebesar 16,247, signifikansi 0,000. Angka signifikansi yang jauh di bawah ambang 0,05 menunjukan bahwa kombinasi variabel Disiplin Kerja dan *Self Efficacy* secara simultan memiliki dampak yang nyata terhadap Kinerja.

3.8. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi, diperuntukan untuk memperjelas sejauh mana kedua variabel independen dalam model regresi mampu memberikan dampak pada variabel dependen.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.643[a]	.414	.388	1.634

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai R Square sebesar 0,414, yang berarti bahwa sebesar 41,4% Kinerja, dapat dijelaskan oleh dua variabel independen dalam model ini, yaitu Disiplin Kerja dan *Self Efficacy*. Sementara itu, 58,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar model yang tidak diteliti pada penelitian ini.

3.9. Uji Regresi Linier Berganda

Pengaruh Disiplin Kerja dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja, dipahami dengan melakukan analisis regresi linier berganda. Tujuan dari analisis ini adalah untuk melihat sejauh mana kedua variabel independen tersebut dapat menjelaskan variasi dalam Kinerja. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi yang menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti, yaitu :

$$Y = 9{,}210 + 0{,}169X^1 + 0{,}464X^2$$

Berdasarkan hasil regresi linier berganda, konstanta sebesar 9,210 mengindikasikan bahwa apabila tidak ada kontribusi dari Disiplin Kerja maupun Self Efficacy, maka nilai Kinerja diperkirakan berada pada angka tersebut. Koefisien B untuk Disiplin Kerja tercatat sebesar 0,169, yang berarti setiap kenaikan satu satuan pada variabel ini akan mendorong peningkatan Kinerja sebesar 0,169 poin. Sementara itu, Self Efficacy menunjukkan peran yang lebih dominan dengan koefisien sebesar 0,464, yang mengisyaratkan bahwa meningkatnya satu satuan pada aspek ini dapat mendorong Kinerja naik sebesar 0,464 poin.

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Analisis statistik yang dilakukan memperlihatkan bahwa Disiplin Kerja memiliki berdampak signifikan terhadap Kinerja, yang terlihat dari t-hitung sebesar 2,187 dan tingkat signifikansi sebesar 0,034. Nilai ini mempertegas hipotesis yang mengemukakan adanya hubungan positif signifikan disiplin kerja dan kinerja dapat diterima.

Hasil ini mendukung pandangan teoritis bahwa disiplin kerja adalah faktor yang menentukan tingkat kinerja individu dalam lingkungan kerja. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan seorang karyawan terhadap aturan, kedisiplinan dalam kehadiran, dan kemampuannya menjalankan tugas sesuai standar yang berlaku. Semakin tinggi tingkat disiplin yang dimiliki, semakin konsisten dan produktif karyawan dalam bekerja. Hal ini tentunya berdampak positif pada pencapaian kinerja yang lebih optimal, baik dari sisi kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

Penemuan ini sinkron dengan hasil penelitian oleh Susanti dan Aesah (2022), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja, khususnya pada aspek kedisiplinan waktu dan ketaatan terhadap prosedur kerja. Begitu juga dengan studi terbaru oleh Lestari dan Febrian (2024),

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.554
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

yang menyimpulkan bahwa organisasi yang mampu membangun budaya disiplin kerja yang kuat cenderung memiliki sumber daya manusia yang lebih berkinerja tinggi, dengan kemampuan beradaptasi dan bertanggung jawab terhadap target yang ditetapkan.

Self Efficacy Terhadap Kinerja

Hasil analisis data mengungkapkan bahwa variabel *Self Efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja, dengan t-hitung sebesar 4,124 dan signifikansi 0,000. Signifikansi ini mempertegas adanya hubungan kuat antara *self efficacy* dan kinerja. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif yang signifikan dari *self efficacy* terhadap kinerja dapat diterima.

Self efficacy, atau keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya untuk menyelesaikan tugas dan mengatasi tantangan, merupakan elemen psikologis yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja. Individu dengan tingkat *self efficacy* yang baik akan lebih proaktif, memiliki dorongan motivasi yang kuat, serta tidak mudah menyerah saat menghadapi hambatan. Kepercayaan ini memperkuat keyakinan pekerjaan yang dijalankan akan membuahkan hasil yang sesuai dengan harapan, yang pada gilirannya membuat mereka lebih giat dan lebih fokus dalam mencapai tujuan.

Hasil temuan ini sesuai dengan temuan Syifa dan Ekowati (2022), yang menunjukkan bahwa individu dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi menunjukkan produktivitas yang lebih baik. Individu dengan kepercayaan diri akan mampu mengatasi tantangan dan lebih tangguh dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Selain itu, mereka juga cenderung lebih kreatif dalam menemukan solusi atas berbagai masalah yang muncul.

Penelitian lain oleh Kabakoran et al. (2023) juga memperkuat temuan ini, dimana *self efficacy* terbukti memiliki dampak signifikan terhadap kinerja individu. Keyakinan pada kemampuan diri sendiri, menurut studi tersebut, memengaruhi perilaku kerja proaktif, yang tercermin dalam pengambilan keputusan yang lebih efektif, pengelolaan waktu yang lebih baik, dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas secara mandiri.

Disiplin Kerja dan Self Efficacy Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja dan *Self Efficacy* secara simultan memberikan dampak yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai F hitung sebesar 16,247 dan tsignifikan 0,000. Nilai signifikansi yang berada jauh di bawah batas 0,05 menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut secara bersamaan berkontribusi nyata dan signifikan terhadap variasi dalam kinerja karyawan. Artinya, kinerja bukan dipengaruhi oleh satu faktor secara terpisah, melainkan merupakan hasil dari interaksi dan sinergi antara kedisiplinan kerja dan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya sendiri (*self efficacy*).

Disiplin kerja berperan sebagai fondasi perilaku yang mengarahkan individu untuk bertindak sesuai dengan aturan, tanggung jawab, dan standar operasional yang telah ditentukan organisasi. Ketika disiplin tertanam kuat dalam diri karyawan, maka ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, serta konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan dapat lebih terjamin. Di sisi lain, *self efficacy* memberikan dorongan psikologis yang memperkuat motivasi internal individu dalam menjalankan tugas, menghadapi tantangan, dan mencapai tujuan kerja.

Kombinasi antara disiplin kerja dan *self efficacy* menciptakan kondisi yang ideal untuk pencapaian kinerja yang optimal. Individu yang disiplin namun tidak memiliki keyakinan terhadap kemampuannya mungkin akan menunjukkan kepatuhan, tetapi kurang proaktif atau inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan yang kompleks. Sebaliknya, individu dengan *self efficacy* tinggi namun tanpa disiplin yang baik dapat mengalami inkonsistensi dalam pencapaian hasil kerja. Oleh karena itu, sinergi antara kedua variabel ini sangat penting dan saling melengkapi dalam mendorong kinerja karyawan secara menyeluruh.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Adriani dan Nurhasanah (2023), yang menunjukkan bahwa perpaduan antara perilaku kerja yang disiplin dan keyakinan diri yang kuat secara simultan mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Demikian pula, studi yang dilakukan oleh Anggariani et al. (2024) menegaskan bahwa organisasi yang berhasil membangun budaya disiplin sekaligus memberdayakan potensi psikologis karyawan melalui peningkatan *self efficacy* akan lebih mampu kinerja yang unggul dan kompetitif.

4. Kesimpulan

Merujuk pada hasil yang didapatkan, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan *Self Efficacy* berpengaruh secara positif dan juga signifikan terhadap Kinerja tenaga paramedis di RSUD Kota Masohi. Secara parsial, disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja, yang mencerminkan pentingnya kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja. Sementara itu, *self efficacy* juga memberikan kontribusi signifikan, di mana keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya sendiri menjadi pendorong utama dalam menghadapi tantangan dan menyelesaikan tugas secara efektif. Lebih lanjut, hasil uji simultan menunjukkan bahwa kedua variabel ini secara bersamaan memberikan pengaruh yang kuat terhadap kinerja. Artinya, keberhasilan kinerja tenaga paramedis tidak hanya bergantung pada aspek perilaku (disiplin) atau psikologis (*self*

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.554
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

efficacy) secara terpisah, tetapi pada sinergi keduanya dalam menciptakan perilaku kerja yang produktif, konsisten, dan berorientasi pada hasil.

Referensi

Adriani, W. Y., & Nurhasanah, I. A. (2023). DAMPAK SELF EFFICACY, PROFESIONALISME, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PESAWARAN. *Journal Of Economic And Business Retail*, *3*(2), 5. https://doi.org/10.69769/jebr.v3i2.112

Anggariani, N. M. D., Wimba, I. G. A., & Mahayasa, I. G. A. (2024). ANALISIS TERHADAP FAKTOR BERPENGARUH PADA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA UBUD RAYA RESORT). *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, *6*(1), 40–55. https://doi.org/10.22225/wmbj.6.1.2024.40-55

Anwar, S. (2019). Pengaruh Karakteristik Kerja Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Warta Dharmawangsa*, *13*(4), 136–145.

Asteria, B., & Dwiyansa, P. D. (2021). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING. *MANAJEMEN DEWANTARA*, *5*(2), 106–119. https://doi.org/10.26460/md.v5i2.11056

Efendi, R. (2013). Self Efficacy: Studi Indigenous Pada Guru Bersuku Jawa. *Journal of Social and Industrial Psychology*, *2*(2), 61–67.

Imaniyati, N., & Fadhilah, D. A. (2023). Pengaruh Self Efficacy terhadap Komunikasi Interpersonal. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, *8*(2), 217–228. https://doi.org/10.17509/jpm.v8i2.56501

Indriani, K. A., Prioyono, A. A., & Millaningtyas, R. (2023). Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Diskominfostik Kabupaten Bima. *E-JRM : Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, *12*(2), 1591–1600.

Kabakoran, R. F., Haeruddin, I. M., & Musa, I. (2023). PENGARUH SELF-EFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT LABUANG BAJI. *DECISION : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *4*(1), 50–58. https://doi.org/10.31850/decision.v4i1.2125

Kadir, A., Marnis, & Machasin. (2014). Pengaruh Ability, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Redaksi PT Riau Pos Intermedia Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi Universitas Riau*, *22*(2).

Lestari, E., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, *6*(1). https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.895

May Amma, A. A., Dwikurnaningsih, Y., & Irawan, S. (2022). Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Salatiga. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, *19*(2), 191. https://doi.org/10.31851/jmwe.v19i2.8930

Nasution, I., & Rezky, A. S. (2023). Pengaruh Loyalitas dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Polres Simalungun. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, *3*(3), 163–169. https://doi.org/10.60036/jbm.v3i3.130

Prawirosentono, S. (2013). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.

Saputri, N. A., & Ayuningtias, H. G. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Arma Anugerah Abadi Wilayah Kota Medan. *EProceedings of Management*, *9*(4), 1890–1899.

Susanti, F., & Aesah, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervenng pada PT. Rakha Gustiawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, *2*(2), 101–104. https://doi.org/10.55182/jtp.v2i2.150

SYIFA, M. A., & EKOWATI, V. M. (2022). PENGARUH SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN TEGAL. *JURNAL DIMENSI*, *11*(3), 500–517. https://doi.org/10.33373/dms.v11i3.4283

Wau, J. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SOMAMBAWA KABUPATEN NIAS SELATAN. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, *4*(2). https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/237

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.554
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)