

ABSTRAK

Nabilla Maulidha, 210103040058. Pengaruh *Self Awareness* Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Instansi Pemerintahan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan. Pembimbing: (1) Prof. Dr. M.Zainal Abidin, M.Ag dan (2) Dr. Taufik Hidayat, M.Kes., Psikolog, pada Program Studi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin. 2025.

Kata Kunci: Pengaruh, *Self Awareness*, Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan aspek penting yang berpengaruh terhadap efektivitas dan kualitas kinerja pegawai. Namun, dalam kondisi terkini masih ditemukan permasalahan berupa ketidakpatuhan terhadap aturan, waktu, serta pelaksanaan tugas yang belum sepenuhnya mengikuti prosedur. Kondisi ini berdampak pada efektivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Salah satu faktor yang berkaitan dengan tingkat disiplin kerja adalah *self awareness*, yaitu kemampuan individu memahami pikiran, perasaan, dan tindakannya dalam konteks pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat disiplin kerja dan *self awareness* pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif non-eksperimen dengan metode regresi linear sederhana. Penelitian ini menggunakan dua skala yang telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas, dengan indeks reliabilitas pada *self awareness* sebesar 0,867 dan pada disiplin kerja sebesar 0,872. Populasi penelitian berjumlah 137 orang pegawai, seluruhnya dijadikan sampel penelitian melalui teknik total sampling.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai BPSDMD Provinsi Kalimantan Selatan berada pada kategori tinggi sebesar (29,2%), sedang sebesar (54,7%), dan rendah sebesar (16,1%). Sementara itu, tingkat *self awareness* pegawai paling banyak berada pada kategori tinggi sebesar (28,5%), sedang sebesar (56,9%) dan rendah sebesar (14,6%). Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana menggunakan SPSS 27, diperoleh nilai ($\beta = 0,69$; $t(135) = 11,09$; $p < 0,05$) dengan kontribusi pengaruh sebesar 47,7%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *self awareness*, maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja pegawai. Namun demikian, hasil penelitian juga mengindikasikan bahwa masih terdapat faktor-faktor lain di luar *self awareness* yang turut memengaruhi kedisiplinan kerja, seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi kerja, sistem pengawasan, dan gaya kepemimpinan. Dalam kondisi tertentu, kedisiplinan kerja dapat menurun apabila nilai-nilai disiplin tidak didukung oleh lingkungan dan sistem organisasi yang konsisten.