

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Gambaran Umum Lokasi Penelitian merupakan bagian yang memberikan penjelasan secara jelas dan ringkas mengenai kondisi serta karakteristik instansi yang menjadi tempat penelitian. Lokasi yang dikaji dalam penelitian ini adalah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan yang beralamat di Jl. Panglima Batur No. 1A, Banjarbaru, Kalimantan Selatan. Berikut merupakan gambar lokasi penelitian:



GAMBAR 4.1 INSTANSI DAN DEMOGRAFIS BPSDMD PROV KALSEL

1. Sejarah Singkat Berdirinya BPSDMD Provinsi Kalimantan Selatan

Kegiatan pendidikan dan pelatihan aparatur di Kalimantan Selatan bermula pada tahun 1973 dengan berdirinya sebuah lembaga yang bernama Sekolah Lanjutan Umum Tingkat II (SELAPUTDA) Banjarbaru berdasarkan Kepmendagri Nomor 83 Tahun 1973. Setelah lembaga tersebut dihapus pada tahun 1985, fungsinya dialihkan menjadi Pendidikan dan Latihan Provinsi Kalimantan Selatan melalui SK Gubernur Nomor 085 Tahun 1985. Seiring perkembangannya, struktur

organisasi mengalami beberapa perubahan, antara lain menjadi Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah (Badiklatda) berdasarkan Perda Nomor 8 Tahun 2000, dan kemudian bertransformasi menjadi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) melalui Perda Nomor 11 Tahun 2016 dan Pergub Nomor 072 Tahun 2016.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan memiliki tugas utama dalam pengembangan kompetensi aparatur daerah melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan yang disusun berdasarkan analisis kebutuhan diklat. Selain meningkatkan kompetensi peserta, lembaga ini juga berfokus pada peningkatan kualitas penyelenggaraan diklat, baik dari sisi sarana, fasilitas, maupun kemampuan aparatur pengelola, guna mendukung profesionalisme dan kapasitas ASN di lingkungan pemerintah daerah.¹

2. Visi Misi BPSDMD Provinsi Kalimantan Selatan

Adapun visi misi di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kalimantan Selatan sebagai berikut:

a. Visi

Adapun visi dari BPSDMD yaitu “Kalimantan Selatan Maju (Makmur, Sejahtera, dan Berkelanjutan) sebagai Gerbang Ibu Kota Negara.”

b. Misi

Sedangkan misi dari instansi tersebut yaitu:

¹Dikutip dalam <https://bpsdm.kalselprov.go.id> (2025)

- 1) Membangun sumber daya manusia yang berkualitas dan berbudi pekerti luhur
- 2) Mendorong pertumbuhan ekonomi yang merata
- 3) Memperkuat sarana dan prasarana dasar dan perekonomian tata kelola pemerintahan yang berfokus pada peningkatan pelayanan publik.²

3. Tugas Pokok dan Fungsi BPSDMD Provinsi Kalimantan Selatan

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kalimantan Selatan memiliki tugas utama melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dalam bidang pengembangan sumber daya manusia aparatur. Adapun uraian tugas sebagaimana pada ayat (1), sebagai berikut:

- a. Mengkoordinasikan, membina, serta mengawasi proses perumusan dan penetapan kebijakan teknis terkait pengembangan sumber daya manusia daerah
- b. Mengkoordinasikan, membina, dan mengawasi penerapan kebijakan pengembangan kompetensi aparatur sipil negara (ASN) di tingkat provinsi maupun kabupaten/kota
- c. Mengkoordinasikan, membina, serta mengawasi pelaksanaan kebijakan sertifikasi kompetensi ASN di lingkup pemerintah provinsi dan kabupaten/kota

²Dikutip dalam <https://bpsdm.kalselprov.go.id> (2025)

- d. Mengkoordinasikan, membina, dan mengawasi kegiatan pemantauan, evaluasi, serta pelaporan pelaksanaan pengembangan SDM aparatur pemerintah provinsi maupun kabupaten/kota
- e. Mengkoordinasikan, membina, dan mengawasi implementasi kebijakan terkait pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional ASN pada pemerintah provinsi maupun kabupaten/kota
- f. Mengkoordinasikan, membina, dan mengawasi proses pembinaan, pengendalian, serta pengawasan terhadap Unit Pelaksana Teknis (UPT)
- g. Melakukan pembinaan serta pengawasan pengelolaan kegiatan kesekretariatan
- h. Melaksanakan tugas-tugas lain sesuai bidang kerja dan kewenangan yang diberikan

Fungsi utama yang dijalankan oleh BPSDMD meliputi:³

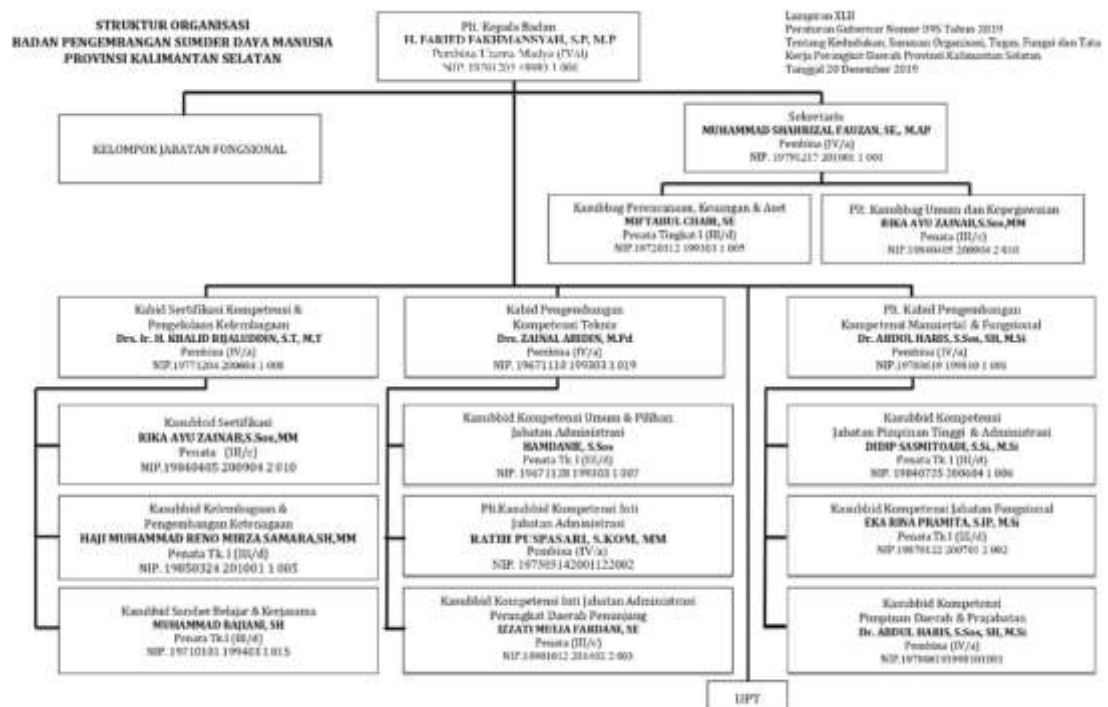
- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang pengembangan sumber daya manusia aparatur
- b. Pelaksanaan kebijakan pengembangan kompetensi ASN di tingkat provinsi dan kabupaten/kota
- c. Pelaksanaan kebijakan sertifikasi kompetensi ASN pemerintah provinsi maupun kabupaten/kota

³Dikutip dalam <https://bpsdm.kalselprov.go.id> (2025)

- d. Pemantauan, evaluasi, serta penyusunan laporan terkait pengembangan SDM aparatur pemerintah provinsi dan kabupaten/kota
- e. Pelaksanaan kebijakan peningkatan kompetensi manajerial dan fungsional ASN di lingkungan pemerintah provinsi dan kabupaten/kota
- f. Pembinaan, pengawasan, serta pengendalian terhadap Unit Pelaksana Teknis Daerah
- g. Pengelolaan kegiatan kesekretariatan lembaga.

4. Struktur Organisasi BPSDMD Provinsi Kalimantan Selatan

Struktur organisasi diilustrasikan secara visual pada Gambar 4.1 yang terdapat dibawah ini:



Sumber: <https://bpsdm.kalselprov.go.id> (2025)

GAMBAR 4.2 STRUKTUR ORGANISASI BPSDMD PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

B. Proses Penelitian

Dalam penelitian ini, subjek yang dilibatkan adalah seluruh pegawai BPSDMD Provinsi Kalimantan Selatan, baik Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun Non-ASN, yang mencakup staf honorer, petugas keamanan, petugas kebersihan, hingga pembersih taman. Tujuan penelitian pada seluruh pegawai dari berbagai jabatan tersebut adalah untuk memperoleh gambaran mengenai tingkat disiplin kerja serta *self awareness*.

Penyebaran instrumen penelitian dilakukan secara daring melalui grup *WhatsApp* pegawai, dengan bantuan staf bagian umum, menggunakan media *Google Form*. Sebelum pelaksanaan penelitian utama, instrumen skala ini terlebih dahulu *try out* kepada 30 orang pegawai di instansi Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan (BKD Diklat) Kota Banjarmasin.

TABEL 4.1 PELAKSANAAN PENELITIAN

No	Hari/Tanggal	Uraian	Keterangan
1	17 Juli 2025	Menghubungi 2 <i>professional judgment</i>	Menghubungi melalui media <i>WhatssApp</i>
2	18-23 Juli 2025	Proses pelaksanaan <i>professional judgment</i>	Menyerahkan <i>hard file</i> kepada <i>professional judgment</i> (Bapak Anwar Fuadi, M.A) dan mengirimkan <i>soft file</i> kepada <i>professional judgment</i> (Ibu Nurhamidah, M.Psi) melalui email. Kemudian, menunggu hasil <i>expert judgment</i> .
3	24 Juli 2025	Hasil <i>expert judgment</i>	Berdiskusi dengan <i>professional judgment</i> (Bapak Anwar Fuadi, M.A) mengenai hasil dari <i>expert skala professional judgment</i> (Ibu Nurhamidah, M.Psi) menyerahkan hasil <i>expert</i>

LANJUTAN TABEL 4.1

			<i>judgment</i> melalui <i>soft file</i> lewat email
4	25 Juli 2025	Bimbingan hasil <i>expert judgment</i> dengan dosen pembimbing	Mendiskusikan hasil <i>expert judgment</i> kepada dosen pembimbing untuk dilanjutkan uji coba skala
		Mengajukan surat izin uji coba skala	Mengajukan surat izin uji coba melalui salam UIN Antasari kepada pihak prodi
5	28 Juli 2025	Menyerahkan surat izin uji coba pada pihak Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan (BKD Diklat) Kota Banjarmasin	Menyerahkan surat izin kepada pihak BKD melalui resepsionis
7	29 Juli 2025	Konfirmasi izin uji coba	Resepsionis mengkonfirmasi izin uji coba di BKD melalui media <i>WhatssApp</i>
8	30 Juli – 4 Agustus 2025	Pelaksanaan uji coba	Uji coba dilakukan dengan membagikan lembar skala pada 30 pegawai BKD
9	5 Agustus 2025	Uji coba skala selesai	-
10	11 Agustus 2025	Bimbingan hasil uji coba kepada dosen pembimbing	Mendiskusikan hasil uji coba mengenai validitas dan reabilitas aitem, serta acc lanjut penelitian turun lapangan
11	12-14 Agustus 2025	Mengajukan surat izin penelitian skripsi	Mengajukan surat izin penelitian melalui salam UIN Antasari kepada pihak FUH
12	27 Agustus 2025	Menyerahkan surat izin skripsi kepada BPSDMD Provinsi Kalimantan Selatan	Menyerahkan surat izin kepada pihak BPSDMD melalui staf bagian umum
13	28 Agustus 2025	Surat balasan bahwa diizinkan penelitian kepada seluruh pegawai BPSDMD Provinsi Kalimantan Selatan	Berdiskusi mengenai pelaksanaan penelitian, pihak BPSDMD meminta skala dibagikan secara online untuk mempermudah pengisian skala
14	29 Agustus – 11 Oktober 2025	Proses pengisian skala	Skala dibagikan melalui <i>Google Formulir</i> dibantu oleh staf bagian umum
15	11 Oktober 2025	Proses pengumpulan data selesai	-

C. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Hasil uji instrumen penelitian merupakan data yang diperoleh melalui uji coba skala untuk mengetahui tingkat validitas dan reabilitas instrumen. Tujuan dari uji ini adalah untuk menentukan aitem yang gugur serta butir yang dapat digunakan dalam penelitian.⁴ Adapun hasil validitas dan reliabilitas pada skala disiplin kerja dan *self awareness* pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil Uji Validitas

Validitas adalah tingkat ketepatan dan kecermatan suatu instrumen dalam mengukur variabel yang diteliti, sehingga hasil pengukuran dapat dianggap sah dan mencerminkan kondisi sebenarnya.⁵ Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data hasil uji coba terhadap 30 pegawai Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan (BKD Diklat). Analisis validitas menggunakan aplikasi *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 27.0 for Windows*. Penentuan validitas didasarkan pada taraf signifikansi 5% dengan nilai *r* tabel sebesar 0,361. Suatu butir pernyataan dinyatakan valid apabila nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel, sedangkan apabila nilai *r* hitung lebih kecil dari *r* tabel maka butir tersebut dinyatakan tidak valid dan dihapus. Berikut merupakan hasil uji validitas dari skala disiplin kerja dan *self awareness*:

a. Disiplin Kerja

⁴I Komang Sukendra, *Instrumen Penelitian*, Deepublish, 2023, <https://penerbitdeepublish.com/instrumen-penelitian/>, 1.

⁵Abdul Muin, *Buku Ajar Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2023, 71.

Hasil validitas skala disiplin kerja digambarkan dengan hasil uji pada tabel berikut:

TABEL 4.2 HASIL UJI VALIDITAS SKALA DISIPLIN KERJA

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y2	40,13	16,671	,587	,856
Y4	40,47	14,878	,512	,864
Y5	40,17	15,868	,620	,853
Y6	40,37	17,275	,403	,864
Y8	40,33	16,713	,419	,863
Y11	40,27	15,306	,612	,853
Y12	40,27	15,720	,590	,854
Y13	40,27	16,202	,555	,856
Y14	40,20	17,545	,389	,865
Y15	40,17	16,902	,566	,858
Y16	40,03	15,620	,666	,850
Y17	40,23	16,530	,432	,863
Y19	40,10	15,886	,556	,856
Y20	39,90	16,093	,573	,855

(Sumber: Data Output SPSS 27.0 for Windows)

Berdasarkan Tabel 4.2, hasil uji validitas skala disiplin kerja menunjukkan bahwa terdapat 14 aitem yang dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian, serta 6 aitem yang dinyatakan gugur. 14 aitem tersebut memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,361. Adapun pengujian validitas terhadap aitem valid dan tidak valid disajikan sebagai berikut:

TABEL 4.3 *BLUE PRINT* SKALA DISIPLIN KERJA SAAT DILAKUKAN *TRYOUT*

No	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1	Disiplin waktu	Ketaatan terhadap jadwal seperti datang, pulang dan istirahat tepat waktu	1 , 4, 14	7, 11	7
		Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sesuai waktu yang telah ditetapkan	20	16	

LANJUTAN TABEL 4.3

No	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
2	Disiplin peraturan	Kepatuhan terhadap aturan kerja, mencakup tata tertib dan prosedur di lingkungan kerja	5, 9	8, 17	6
		Mematuhi sanksi yang diberikan jika melanggar peraturan yang berlaku	15	12	
3	Disiplin tanggung jawab	Melaksanakan kewajiban dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	2, 10	3, 13, 18	7
		Kesungguhan dalam bekerja tercermin dari ketekunan, keseriusan dan komitmen dalam menjalankan tugas	6	19	
Total			10	10	20

*Keterangan angka yang ditebali = Aitem gugur

Berdasarkan hasil uji coba aitem, pada uji validitas tahap pertama ditemukan lima aitem yang gugur, yaitu aitem 3, 7, 9, 10, dan 18. Selanjutnya, pada uji validitas tahap kedua terdapat satu aitem yang dinyatakan gugur, yaitu aitem 1. Pada uji validitas tahap ketiga, seluruh aitem dinyatakan valid. Dengan demikian, dari keseluruhan dua puluh aitem pada skala disiplin kerja, terdapat enam aitem yang gugur dan empat belas aitem yang valid. Dari empat belas aitem yang valid tersebut, tiga termasuk dalam kategori favorable dan tiga lainnya unfavorable, berdasarkan hasil tiga kali uji validitas yang telah dilakukan. Nilai indeks validitas berkisar antara 0,179 hingga 0,684, sedangkan nilai reliabilitasnya sebesar 0,867. Aitem dikategorikan valid apabila memiliki koefisien korelasi $r_{xi} \geq 0,361$. Oleh karena itu, aitem dengan nilai koefisien korelasi 0,361 atau lebih dinyatakan valid

dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Berikut tabulasi aitem-aitem pada skala disiplin kerja setelah dilakukan uji coba:

TABEL 4.4 *BLUE PRINT* SKALA DISIPLIN KERJA SETELAH UJI COBA

No	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			F	UF	
1	Disiplin waktu	Ketaatan terhadap jadwal seperti datang, pulang dan istirahat tepat waktu	2, 9	6	5
		Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sesuai waktu yang telah ditetapkan	14	11	
2	Disiplin Peraturan	Kepatuhan terhadap aturan kerja, mencakup tata tertib dan prosedur di lingkungan kerja	3	5, 12	5
		Mematuhi sanksi yang diberikan jika melanggar peraturan yang berlaku	10	7	
3	Disiplin tanggung jawab	Melaksanakan kewajiban dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	1	8	4
		Kesungguhan dalam bekerja tercermin dari ketekunan, keseriusan dan komitmen dalam menjalankan tugas	4	13	
Total			7	7	14

Berdasarkan Tabel 4.4, hasil uji coba aitem menunjukkan bahwa dari dua puluh aitem yang diujikan, enam aitem dinyatakan gugur dan empat belas aitem dinyatakan valid. Dengan demikian, terdapat empat belas aitem yang digunakan dalam penelitian, terdiri atas tujuh aitem favorable dan tujuh aitem unfavorable.

b. *Self Awareness*

Hasil validitas skala *self awareness* digambarkan dengan hasil uji pada tabel berikut:

TABEL 4.5 HASIL UJI VALIDITAS SKALA *SELF AWARENESS*

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2	42,93	22,823	,363	,871
X3	43,07	21,444	,678	,857
X5	43,20	22,234	,391	,872
X6	42,97	20,999	,623	,859
X7	42,93	21,651	,529	,864
X8	43,03	23,068	,563	,865
X9	42,73	22,547	,658	,861
X10	42,93	21,926	,542	,863
X11	42,97	21,137	,542	,864
X12	42,93	23,513	,465	,868
X13	42,87	23,016	,471	,867
X14	43,10	21,334	,672	,857
X15	43,50	22,328	,453	,867
X15	43,23	22,392	,458	,867
X19	43,47	22,257	,462	,867
X20	42,63	22,723	,498	,865

(Sumber: Data Output SPSS 27.0 for Windows)

Berdasarkan Tabel 4.5, hasil uji validitas *self awareness* menunjukkan bahwa terdapat 16 aitem yang dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian, serta 4 aitem yang dinyatakan gugur. 16 aitem tersebut memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,361. Adapun pengujian validitas terhadap aitem valid dan tidak valid disajikan sebagai berikut:

TABEL 4.6 *BLUE PRINT SELF AWARENESS SAAT DILAKUKAN TRYOUT*

No	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			F	UF	
1	Kemampuan mengenali emosi	Mampu mengenali emosi dan reaksi diri sendiri saat bekerja	1,2	19	3

LANJUTAN TABEL 4.6

		Mampu mengekspresikan pikiran dan perasaan secara profesional, seperti mengutarakan pendapat atau kebutuhan kerja dengan cara yang tepat	9, 10, 11	18	4
2	Pengakuan diri yang lebih akurat	Mampu mengenali kelebihan dan kekurangan diri sendiri dalam menjalankan tugas	3, 20	4	3
		Mampu melakukan evaluasi diri terhadap kinerja	12, 17	14	3
3	Kepercayaan diri	Mempunyai sikap mandiri atau mampu menyelesaikan tugas tanpa selalu bergantung pada bantuan orang lain	5, 6	15	3
		Dapat membuat keputusan dengan tepat	7, 8	13, 16	4
Total			13	7	20

*Keterangan angka yang ditebali = Aitem gugur

Berdasarkan hasil uji coba aitem, pada uji validitas tahap pertama ditemukan tiga aitem yang gugur, yaitu aitem 1, 4, dan 17. Selanjutnya, pada uji validitas tahap kedua terdapat satu aitem yang dinyatakan gugur, yaitu aitem 18. Pada uji validitas tahap ketiga, seluruh aitem dinyatakan valid. Dengan demikian, dari keseluruhan dua puluh aitem pada skala *self awareness*, terdapat empat aitem yang gugur dan enam belas aitem yang valid. Dari enam belas aitem yang valid tersebut, sebelas termasuk dalam kategori favorable dan lima unfavorable, berdasarkan hasil tiga kali uji validitas yang telah dilakukan. Nilai indeks validitas

berkisar antara 0,005 hingga 0,678, sedangkan nilai reliabilitasnya sebesar 0,872. Aitem dikategorikan valid apabila memiliki koefisien korelasi $r_{xi} \geq 0,361$. Oleh karena itu, aitem dengan nilai koefisien korelasi 0,361 atau lebih dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Berikut tabulasi aitem-aitem pada skala *self awareness* setelah dilakukan uji coba:

TABEL 4.7 BLUE PRINT SELF AWARENESS SETELAH DILAKUKAN TRYOUT

No	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			F	UF	
1	Kemampuan mengenali emosi	Mampu mengenali emosi dan reaksi diri sendiri saat bekerja	1	15	2
		Mampu mengekspresikan pikiran dan perasaan secara profesional, seperti mengutarakan pendapat atau kebutuhan kerja dengan cara yang tepat	7, 8, 9		3
2	Pengakuan diri yang lebih akurat	Mampu mengenali kelebihan dan kekurangan diri sendiri dalam menjalankan tugas	2,16		2
		Mampu melakukan evaluasi diri terhadap kinerja	10	12	2
3	Kepercayaan diri	Mempunyai sikap mandiri atau mampu menyelesaikan tugas tanpa selalu bergantung pada bantuan orang lain	3, 4	13	3
		Dapat membuat keputusan dengan tepat	5, 6	11, 14	4
Total			11	5	16

Berdasarkan Tabel 4.7, hasil uji coba aitem menunjukkan bahwa dari dua puluh aitem yang diujikan, empat aitem dinyatakan gugur dan enam belas aitem dinyatakan valid. Dengan demikian, terdapat enam belas aitem yang digunakan dalam penelitian, terdiri atas sebelas aitem favorable dan lima aitem unfavorable.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai sejauh mana suatu kuesioner dapat diandalkan sebagai indikator dari suatu variabel atau konstruk. Sebuah kuesioner dianggap reliabel apabila jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pernyataan-pernyataan di dalamnya bersifat konsisten atau tetap dari waktu ke waktu. Semakin tinggi nilai reliabilitas dari alat ukur, maka semakin besar pula tingkat kestabilannya.⁶ Dalam penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan aplikasi *Statistical Package for Social Science (SPSS) 27.0 for Windows*. Aitem dikategorikan sangat reliabel jika nilai reliabilitasnya berada pada rentang 0,81-1,00 dan dianggap kurang reliabel apabila berada pada kisaran 0,00-0,20. Adapun uraian untuk data reliabilitas dapat dijelaskan sebagai berikut:

TABEL 4.8 HASIL UJI RELIABILITAS DISIPLIN KERJA DAN *SELF AWARENESS*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,867	14

⁶Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS19* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), 162.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,872	16

(Sumber: SPSS 27.0 for Windows)

Berdasarkan Tabel 4.5, diperoleh nilai Cronbach's Alpha untuk skala disiplin kerja sebesar 0,867 dan untuk skala *self awareness* sebesar 0,872. Dengan demikian, kedua skala tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi atau tergolong sangat reliabel, karena berada dalam rentang nilai reliabilitas 0,81–1,00.

D. Hasil Analisis Deskriptif Data Penelitian

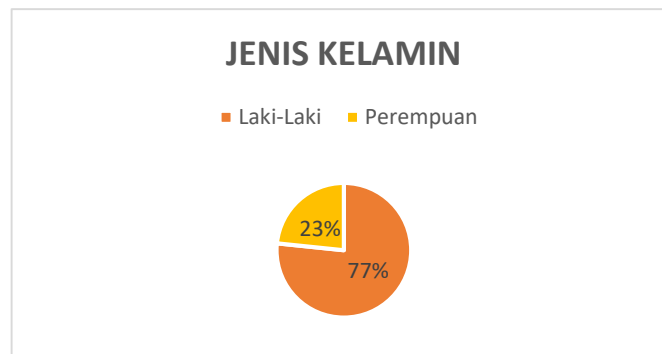
Analisis deskriptif merupakan metode analisis kuantitatif yang digunakan untuk menjelaskan karakteristik data dengan menitikberatkan pada nilai pusat atau kecenderungan tengah dari data tersebut. Melalui analisis ini, peneliti dapat mengidentifikasi letak pemusatan data dan memperoleh gambaran umum mengenai pola distribusinya. Teknik analisis deskriptif memiliki peran penting dalam memberikan pemahaman terhadap kecenderungan data serta sebagai dasar dalam proses pengambilan keputusan yang didasarkan pada data.⁷

1. Gambaran Responden Penelitian

a. Gambaran Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden pada penelitian ini terdiri dari 137 orang yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin sebagaimana disajikan pada diagram distribusi frekuensi berikut:

⁷Nurul Aziza, "Metodologi Penelitian 1 : Deskriptif Kuantitatif," *ResearchGate*, no. July (2023): 166–78, 166.



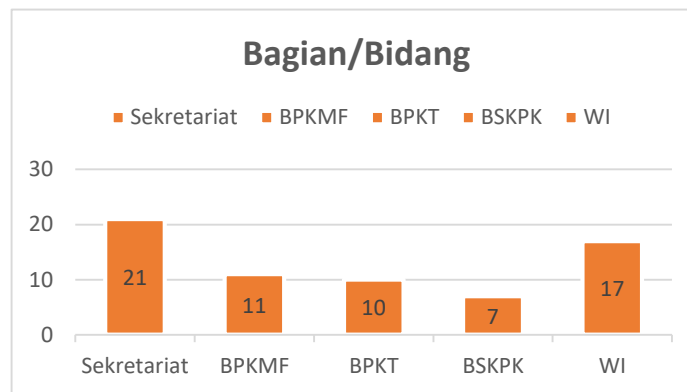
Gambar 4.3 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan diagram di atas, karakteristik responden menurut jenis kelamin menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki, yaitu sebanyak 105 orang (77%), sedangkan perempuan berjumlah 32 orang (23%) dari total 137 responden. Hasil ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, proporsi responden laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan responden perempuan.

Pembagian tugas dan beban pekerjaan dalam instansi seringkali dipengaruhi oleh faktor jenis kelamin, pekerjaan yang bersifat teknis atau lapangan umumnya lebih banyak diemban oleh pegawai laki-laki, sehingga kedisiplinan mereka lebih terlihat dalam bentuk komitmen pada waktu, kepatuhan terhadap instruksi kerja, dan tuntutan penyelesaian tugas secara langsung di lapangan. Sementara itu, pegawai perempuan cenderung ditempatkan dalam pekerjaan administratif yang menuntut ketelitian, pengelolaan dokumen, serta kepatuhan terhadap prosedur. Perbedaan karakteristik pekerjaan berdasarkan jenis kelamin ini dapat mempengaruhi bagaimana *self awareness* terbentuk dan diterapkan dalam kedisiplinan kerja.

b. Gambaran Responden Penelitian Berdasarkan Bagian/Bidang

Karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan bagian/bidang sebagaimana disajikan pada diagram distribusi frekuensi berikut:



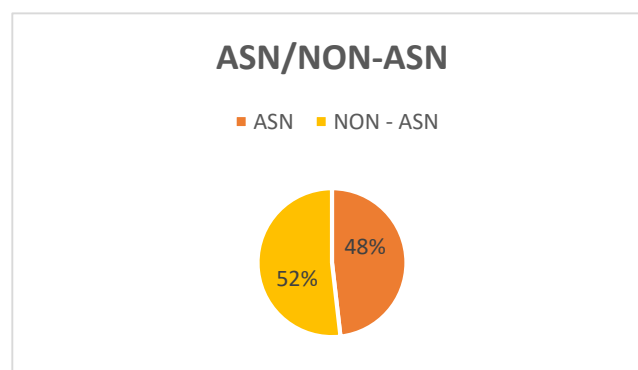
Gambar 4.4 Histogram Distribusi Frekuensi Berdasarkan Bagian/Bidang

Berdasarkan histogram di atas, karakteristik responden menurut status bidang kerja menunjukkan bahwa sebagian besar responden berasal dari Bidang Sekretariat, yaitu sebanyak 21 orang (32%). Selanjutnya, responden Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional (BPKMF) sebanyak 11 orang (17%), Bidang Pengembangan Kompetensi dan Teknis (BPKT) sebanyak 10 orang (15%), Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan (BSKPK) sebanyak 7 orang (10%), serta dari Bidang Widyaiswara berjumlah 17 orang (26%). Hasil ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, proporsi responden yang berasal dari Bidang Sekretariat lebih dominan dibandingkan dengan bidang lainnya.

Kondisi tersebut mencerminkan bahwa bidang sekretariat memiliki peran penting dalam mendukung pelaksanaan kegiatan administratif dan koordinatif di lingkungan BPSDMD Provinsi Kalimantan Selatan. Pegawai pada bidang sekretariat umumnya lebih banyak terlibat dalam pekerjaan yang menuntut ketelitian, tanggung jawab, serta kedisiplinan dalam pengelolaan waktu dan dokumen. Sementara itu, pegawai dari bidang lain seperti BPKMF, BPKT, BSKPK, dan Bidang Widyaaiswara memiliki karakteristik pekerjaan yang lebih spesifik dan berorientasi pada pelaksanaan program serta kegiatan pengembangan kompetensi aparatur yang tercermin melalui kemampuan teknis, manajerial, dan pengelolaan kelembagaan. Dengan demikian, perbedaan karakteristik bidang kerja dapat mempengaruhi tingkat *self awareness* dan disiplin kerja masing-masing pegawai sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diemban.

c. Gambaran Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Adapun gambaran responden dikelompokkan berdasarkan status kepegawaian sebagaimana disajikan pada diagram distribusi frekuensi berikut:



Gambar 4.5 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Status Kepegawaian

Berdasarkan diagram di atas, karakteristik responden menurut status kepegawaian menunjukkan bahwa dari total 137 responden, sebagian besar merupakan Non ASN, yaitu sebanyak 71 orang (52%), sedangkan ASN berjumlah 66 orang (48%). Hasil ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, proporsi responden Non ASN lebih dominan dibandingkan dengan responden ASN.

Perbedaan status kepegawaian ini dapat mempengaruhi tingkat tanggung jawab, pola kerja, serta bentuk kedisiplinan dalam menjalankan tugas. Pegawai ASN umumnya memiliki struktur kerja yang lebih terikat oleh aturan formal dan mekanisme birokrasi, sehingga kedisiplinan mereka tercermin dalam kepatuhan terhadap regulasi, tata tertib, dan prosedur kerja. Sementara itu, pegawai Non ASN cenderung memiliki fleksibilitas yang lebih tinggi dalam pelaksanaan tugas, namun tetap dituntut menunjukkan profesionalitas, ketepatan waktu, dan komitmen kerja yang baik. Status kepegawaian ini dapat turut mempengaruhi pembentukan *self awareness* dan disiplin kerja pegawai di lingkungan BPSDMD Provinsi Kalimantan Selatan.

2. Gambaran Hasil Analisis Deskriptif Data Penelitian

a. Analisis Deskriptif Disiplin Kerja (Y)

Analisis distribusi variabel disiplin kerja dalam penelitian ini sebagai berikut:

TABEL 4.9 DISTRIBUSI VARIABEL DISIPLIN KERJA

No	Pernyataan	U/UF	STS	TS	S	SS	TOTAL
1.	Saya konsisten menyelesaikan tugas dan bertanggung jawab dengan bersungguh-sungguh	F	2 1,5%	15 10,9%	74 54%	46 33,6%	137 100%

LANJUTAN TABEL 4.9

No	Pernyataan	U/UF	STS	TS	S	SS	TOTAL
	terhadap tugas yang diberikan						
2.	Saya datang bekerja tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditentukan dan taat mengikuti apel pagi	F	1 7%	14 10,2%	76 55,5%	46 33,6%	137 100%
3.	Saya menggunakan pakaian dinas dan atribut sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan	F	1 7%	12 8,8%	66 48,2%	58 42,3%	137 100%
4.	Saya dikenal oleh rekan kerja sebagai pribadi yang serius dan bersemangat dalam bekerja	F	3 2,2%	17 12,4%	60 43,8%	57 41,6%	137 100%
5.	Saya hanya mengikuti peraturan jika diawasi	UF	57 41,6%	63 46%	8 5,8%	9 6,6%	137 100%
6.	Saya meninggalkan tempat kerja sebelum jam pulang yang telah ditentukan	UF	59 43,1%	64 46,7%	7 5,1%	7 5,1%	137 100%
7.	Saya sering melanggar aturan dan tidak peduli dengan sanksi yang diberikan	UF	54 39,4%	70 51,1%	9 6,6%	4 2,9%	137 100%
8.	Saya sering mengabaikan tugas yang saya anggap ringan dan hanya memilih tugas yang saya senangi	UF	49 35,8%	70 51,1%	11 8%	7 5,1%	137 100%
9.	Saya istirahat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	F	3 2,2%	10 7,3%	69 50,4%	55 40,1%	137 100%
10.	Saya mentaati semua peraturan dan prosedur yang berlaku di tempat kerja	F	5 3,6%	11 8%	67 48,9%	54 39,4%	137 100%
11.	Saya meninggalkan tugas yang diberikan dan lebih memilih istirahat	UF	55 40,1%	63 46%	13 9,5%	6 4,4%	137 100%
12.	Saya tidak dapat mentaati peraturan dan prosedur yang berlaku di tempat kerja	UF	54 39,4%	70 51,1%	6 4,4%	7 5,1%	137 100%
13.	Saya sering mendahulukan kesenangan pribadi daripada tanggung jawab pekerjaan	UF	57 41,6%	65 47,4%	7 5,1%	8 5,8%	137 100%
14.	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu, bahkan dapat selesai sebelum batas waktu yang diberikan	F	1 7%	4 2,9%	74 54%	58 42,3%	137 100%

(Sumber: Data Output SPSS 27.0 for Windows)

Keterangan

STS : Sangat Tidak Setuju
 TS : Tidak Setuju

F : Favorable
 UF : Unfavorable

(Sumber: Data Output SPSS 27.0 *for Windows*)

Untuk mengetahui kategori rendah, sedang, dan tinggi nilai subjek. Maka dapat dilakukan perhitungan dalam rumus berikut:

TABEL 4.11 KATEGORI TINGKAT DISIPLIN KERJA

Variabel	Kategori	Perhitungan
Disiplin Kerja	Rendah	$X < M - 1SD$ $= X < 45 - 6$ $= X < 39$
	Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$ $= 45 - 6 \leq X < 45 + 6$ $= 39 \leq X < 51$
	Tinggi	$M + 1SD \geq X$ $= 45 + 6 \geq X$ $= 51 \geq X$

(Sumber: Diolah oleh peneliti, 2025)

Berdasarkan tabel 4.11, diperoleh hasil kategorisasi data variabel disiplin kerja sebagai berikut:

TABEL 4.12 HASIL KATEGORI TINGKAT DISIPLIN KERJA

		KATEGORI			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	22	16,1	16,1	16,1
	Sedang	75	54,7	54,7	70,8
	Tinggi	40	29,2	29,2	100,0
	Total	137	100,0	100,0	

(Sumber: Data Output SPSS 0.27 *for Windows*)

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa disiplin kerja pada pegawai BPSDMD Provinsi Kalimantan Selatan secara relatif dengan kategori rendah sebanyak 22 orang (16,1%), sedang sebanyak 75 orang (54,7%), dan tinggi 40

orang (29,2%). Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai memiliki tingkat disiplin kerja yang sedang, sehingga perlu adanya peningkatan kesadaran.

b. Analisis Deskriptif *Self Awareness* (X)

Analisis distribusi variabel *self awareness* dalam penelitian ini sebagai berikut:

TABEL 4.13 DISTRIBUSI VARIABEL *SELF AWARENESS*

No	Pernyataan	U/UF	STS	TS	S	SS	TOTAL
1.	Saya menyadari bagaimana perilaku saya dapat mempengaruhi kerja sama dengan rekan kerja	F	1 7%	4 2,9%	69 50,4%	63 46%	137 100%
2.	Saya mengetahui kelebihan saya dalam bekerja	F	1 7%	2 1,5%	49 35,8%	85 62%	137 100%
3.	Saya bertanggung jawab penuh terhadap hasil pekerjaan saya	F	4 2,9%	11 8%	67 48,9%	55 40,1%	137 100%
4.	Saya dapat mengatur waktu dan prioritas kerja sendiri dengan baik	F	3 2,2%	2 1,5%	50 36,5%	82 59,9%	137 100%
5.	Saya mampu mengambil keputusan yang tepat dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	F	3 2,2%	5 3,6%	65 47,4%	64 46,7%	137 100%
6.	Saya menyadari bahwa keputusan yang saya ambil sering membawa dampak positif pada hasil pekerjaan	F	8 5,8%	26 19%	69 50,4%	34 24,8%	137 100%
7.	Saya berani menyampaikan pendapat yang berbeda	F	9 6,6%	10 7,3%	83 60,6%	35 25,5%	137 100%
8.	Saya merasa nyaman mengungkapkan perasaan saya kepada rekan kerja yang bisa saya percayai	F	1 7%	2 1,5%	59 43,1%	75 54,7%	137 100%
9.	Saya mampu memberikan masukan atau kritik secara sopan kepada rekan kerja	F	1 7%	4 2,9%	69 50,4%	63 46%	137 100%
10.	Saya sering mengevaluasi pengalaman kerja untuk	F	1 7%	7 5,1%	57 41,6%	72 52,6%	137 100%

LANJUTAN TABEL 4.13

No	Pernyataan	U/UF	STS	TS	S	SS	TOTAL
	memperbaiki kinerja saya						
11.	Saya sering mengambil keputusan secara terburu-buru tanpa pertimbangan matang	UF	60 43,8%	65 47,4%	6 4,4%	6 4,4%	137 100%
12.	Saya lebih sering menyalahkan keadaan daripada melihat kesalahan diri sendiri	UF	48 35%	73 53,3%	9 6,6%	7 5,1%	137 100%
13.	Saya selalu mengandalkan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan saya	UF	48 35%	70 51,1%	11 8%	8 5,8%	137 100%
14.	Saya merasa tidak yakin dalam mengambil keputusan yang tepat dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	UF	45 32,8%	75 54,7%	13 9,5%	4 2,9%	137 100%
15.	Saya merasa kesulitan memahami perubahan suasana hati yang saya alami saat bekerja	UF	77 56,2%	36 26,3%	16 11,7%	8 5,8%	137 100%
16.	Saya menerima penilaian orang lain tentang kelebihan dan kekurangan saya	F	6 4,4%	8 5,8%	57 41,6%	66 48,2%	137 100%

(Sumber: Data Output SPSS 0.27 for Windows)

Keterangan

STS : Sangat Tidak Setuju
 TS : Tidak Setuju
 S : Setuju
 SS : Sangat Setuju

F : Favorable
 UF : Unfavorable
 % : Persentase

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa sebagian besar pegawai menunjukkan tingkat *self awareness* yang stabil. Hal ini terlihat dari (62%) pegawai mengetahui mengenai kelebihan dalam bekerja. Selain itu, (54,7%) pegawai merasa nyaman mengungkapkan perasaan kepada rekan kerja yang bisa dipercaya. Kesadaran diri juga tampak dari (52,6%) pegawai sering mengevaluasi pengalaman

kerja untuk memperbaiki kinerja, serta (50,4%) pegawai mampu menyadari bahwa perilaku dapat mempengaruhi kerja sama dengan rekan kerjanya.

Beberapa hal yang menunjukkan pegawai kurang memiliki *self awareness* terlihat dari (19%) pegawai menilai bahwa keputusan yang mereka ambil belum memberikan hasil kerja yang optimal, (9,5%) pegawai tidak yakin dalam mengambil keputusan yang tepat ketika menghadapi masalah pekerjaan, serta (11,7%) pegawai juga mengalami kesulitan memahami perubahan suasana hati yang mereka rasakan saat bekerja.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel *self awareness* dalam penelitian ini terdiri dari 16 butir pernyataan yang telah dinyatakan valid berdasarkan hasil uji validitas. Setiap item pernyataan memiliki 4 alternatif jawaban yang menggambarkan tingkat persetujuan responden. Dengan demikian, diperoleh mean dan standar deviasi sebagaimana disajikan berikut:

TABEL 4.14 MEAN DAN STANDAR DEVIASI

Statistics		
Self Awareness		
N	Valid	137
	Missing	0
Mean		53,17
Std. Error of Mean		,562
Std. Deviation		6,583

(Sumber: Data Output SPSS 0.27 for Windows)

Untuk mengetahui kategori rendah, sedang, dan tinggi nilai subjek. Maka dapat dilakukan perhitungan dalam rumus berikut:

TABEL 4.15 KATEGORI TINGKAT *SELF AWARENESS*

Variabel	Kategori	Perhitungan
<i>Self Awareness</i>	Rendah	$X < M - 1SD$ $= X < 53 - 6$ $= X < 47$
	Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$ $= 53 - 6 \leq X < 53 + 6$ $= 47 \leq X < 59$
	Tinggi	$M + 1SD \geq X$ $= 53 + 6 \geq X$ $= 59 \geq X$

(Sumber: Diolah oleh peneliti, 2025)

Berdasarkan tabel 4.15, diperoleh hasil kategorisasi data variabel *self awareness* sebagai berikut:

TABEL 4.16 HASIL KATEGORI VARIABEL *SELF AWARENESS*

		KATEGORI			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	20	14,6	14,6	14,6
	Sedang	78	56,9	56,9	71,5
	Tinggi	39	28,5	28,5	100,0
	Total	137	100,0	100,0	

(Sumber: Data Output SPSS 27.0 for Windows)

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat bahwa *self awareness* pada pegawai BPSDMD Provinsi Kalimantan Selatan secara relatif dengan kategori rendah 20 orang (14,6%), sedang 78 orang (56,9%) dan tinggi 39 orang (28,5%). Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai memiliki tingkat kesadaran diri yang baik.

D. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan prosedur yang digunakan untuk menentukan apakah data yang diperoleh dalam penelitian mengikuti pola distribusi normal atau tidak. Meskipun tampak sederhana, uji ini memiliki peranan yang sangat penting dalam analisis statistik, terutama pada penggunaan metode analisis yang mensyaratkan terpenuhinya asumsi kenormalan data.⁸ Kriteria pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah apabila nilai signifikansi $p > 0,05$, maka data dinyatakan berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi $p < 0,05$, maka data tersebut dianggap tidak berdistribusi normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan SPSS 27 *for windows* dengan menggunakan analisis *one sample kolmogorov smirnov* yang menghasilkan data sebagai berikut:

TABEL 4.17 HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

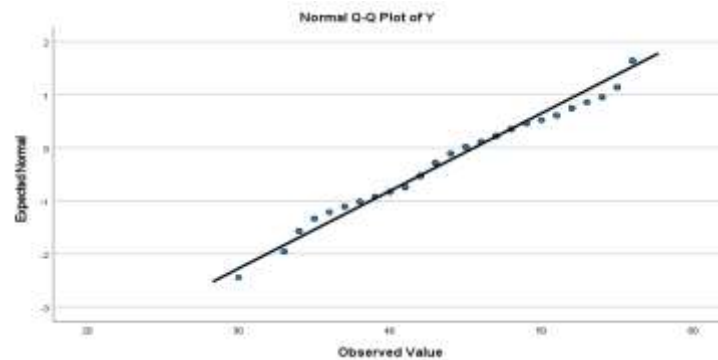
		Unstandardized Residual
N		137
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,94561732
Most Extreme Differences	Absolute	,073
	Positive	,055
	Negative	-,073
Test Statistic		,073
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,068

(Sumber: Data Output SPSS 27.0 *for Windows*)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,068 yang mana nilai tersebut $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal. Untuk lebih menguatkan hasil

⁸ Ilham Azhari, Muhammad Isnaini,dkk., “Teknik Analisis Data Uji Normalitas ANOVA,” *Teknik Analisis Data Uji Normalitas*, no. 2 (2013): 170, 138.

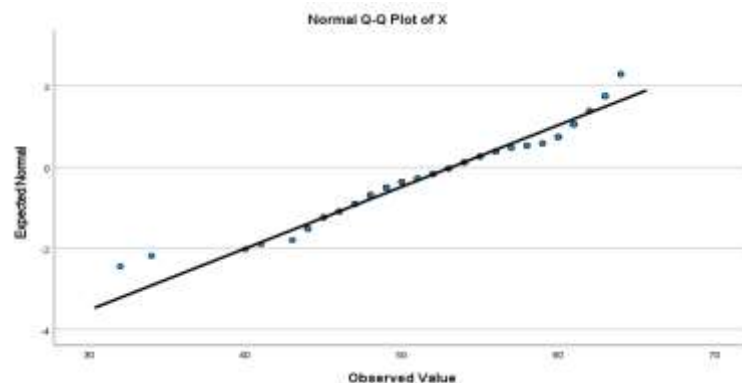
di atas maka dilakukan uji lebih lanjut melalui QQ Plot (*Quantile-Quantile Plot*) sebagai berikut:



(Sumber: Data Output SPSS 27.0 for Windows)

GAMBAR 4.6 HASIL UJI NORMALITAS DENGAN QQ *PLOT* PADA VARIABEL DISIPLIN KERJA

Berdasarkan Gambar QQ Plot pada variabel disiplin kerja di atas, terdapat bahwa titik-titik data sebagian besar berada di sekitar garis diagonal. Pola penyebaran yang mengikuti garis diagonal tersebut menunjukkan bahwa data variabel disiplin kerja berdistribusi normal atau memenuhi asumsi normalitas secara visual.



(Sumber: Data Output SPSS 27.0 for Windows)

GAMBAR 4.7 HASIL UJI NORMALITAS DENGAN QQ *PLOT* PADA VARIABEL *SELF AWARENESS*

Berdasarkan gambar Q-Q Plot pada variabel *self awareness* di atas, terlihat bahwa titik-titik data sebagian besar menyebar di sekitar garis diagonal. Pola tersebut menunjukkan bahwa distribusi data mendekati garis normal teoritis. Hanya terdapat sedikit penyimpangan pada beberapa titik di bagian ujung ekor kiri dan kanan, namun penyimpangan tersebut masih dalam batas yang wajar.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data variabel disiplin kerja dan *self awareness* berdistribusi normal. Hasil ini juga sejalan dengan uji statistik *kolmogorov smirnov* yang mana nilai signifikansinya $> 0,05$, yang berarti data berdistribusi normal.

2. Hasil Uji Linieritas

Uji linearitas merupakan salah satu uji prasyarat yang harus dilakukan sebelum melaksanakan pengujian hipotesis yang berkaitan dengan hubungan, pengaruh, atau regresi antar variabel. Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel X dan variabel Y membentuk pola yang bersifat linear, sehingga model regresi yang digunakan dapat dianggap valid dan sesuai dengan asumsi dasar analisis statistik.⁹ Kriteria pengambilan keputusan dalam uji linieritas dengan melihat nilai *deviation from linearity* $> 0,05$ maka variabel memiliki hubungan yang linier. Sedangkan, jika nilai probabilitas *deviation from linearity* $< 0,05$ maka variabel tidak memiliki hubungan yang linier. Uji linieritas pada penelitian ini menggunakan SPSS 27 for windows yang menghasilkan data sebagai berikut:

⁹Rahayu Suciati Widyatuti, "Bahan Ajar Statistika Inferensial Jilid 1", (Cirebon, 2022), 25.

TABEL 4.18 HASIL UJI LINIERITAS

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	(Combined)	3605,003	25	144,200	5,819	<,001
		Linearity	3029,398	1	3029,398	122,240	<,001
		Deviation from Linearity	575,605	24	23,984	,968	,513
	Within Groups		2750,836	111	24,782		
	Total		6355,839	136			

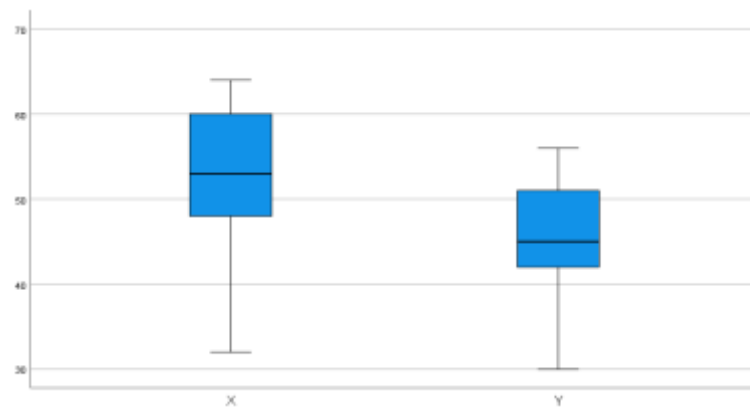
(Sumber: Data Output SPSS 27.0 *for Windows*)

Berdasarkan tabel 4.18, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar $0,513 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel *self awareness* (X) dan variabel disiplin kerja (Y). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data memenuhi asumsi linearitas.

3. Hasil Uji Outlier

Uji outlier merupakan prosedur yang digunakan untuk mengidentifikasi adanya data yang memiliki karakteristik berbeda secara mencolok dari data lainnya. Data semacam ini biasanya muncul dalam bentuk nilai ekstrim. Terdapat berbagai metode yang dapat digunakan untuk mendeteksi keberadaan outlier, salah satunya adalah melalui metode grafis dengan menggunakan *boxplot*, yang menampilkan penyebaran data serta titik-titik ekstrim yang berpotensi menjadi outlier.¹⁰ Uji outlier pada penelitian ini menggunakan SPSS 27 *for windows* yang menghasilkan data sebagai berikut:

¹⁰Pardomuan Robinson Sihombing et al., "Identifikasi Data Outlier (Pencilan) Dan Kenormalan Data Pada Data Univariat Serta Alternatif Penyelesaiannya," *Jurnal Ekonomi Dan Statistik Indonesia* 2, no. 3 (2023): 307–16, 308.



(Sumber: Data Output SPSS 27.0 for Windows)

GAMBAR 4.8 DISTRIBUSI DATA OUTLIER DALAM *BLOXPLOT*

Berdasarkan *boxplot* di atas, terlihat distribusi data untuk variabel *self awareness* (X) dan variabel disiplin kerja (Y). Kedua variabel menunjukkan bahwa tidak terdapat titik data yang berada di luar *whisker* (garis batas atas dan bawah), yang berarti tidak ditemukan adanya outlier pada kedua variabel tersebut.

4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat perbedaan atau ketidaksamaan varians residual antar satu observasi dengan observasi lainnya. Pengujian ini dilakukan untuk memastikan bahwa varians residual bersifat konstan pada seluruh tingkat nilai variabel independen, sehingga model regresi yang digunakan memenuhi asumsi klasik dan layak untuk dianalisis lebih lanjut. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan SPSS 27 for windows yang menghasilkan data sebagai berikut:

TABEL 4.19 HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,468	2,143		2,084	,039
	Self Awareness	-,011	,040	-,024	-,281	,779

a. Dependent Variable: Abs_RES

(Sumber: Data Output SPSS 27.0 for Windows)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, diperoleh nilai signifikansi (*Sig. 2-tailed*) sebesar 0,779. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *self awareness* dengan *unstandardized residual* tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas.

5. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana merupakan bentuk paling dasar dari analisis regresi yang digunakan untuk mengetahui hubungan linear antara satu variabel independen (X) dengan satu variabel dependen (Y). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara kedua variabel, apakah positif atau negatif, serta seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.¹¹ Dalam penelitian ini, analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh *self awareness* (X) terhadap disiplin kerja (Y). Uji regresi linier sederhana pada penelitian ini menggunakan SPSS 27 for windows yang menghasilkan data sebagai berikut:

¹¹ Zainuddin Iba and Aditya Wardhana, *Regresi Linier Sederhana Dan Berganda, Analisis Regresi Dan Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Menggunakan Spss 29.0 & Smart-Pls 4.0*, 2024, 61.

TABEL 4.20 HASIL UJI REGRESI LINIER SEDERHANA

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7,435	3,464		2,146
	Self Awareness	,717	,065	,690	11,088

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

(Sumber: Data Output SPSS 27.0 for Windows)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, diperoleh nilai konstanta sebesar 7,435 dan koefisien regresi sebesar 0,717 dengan nilai $t = 11,088$ dan nilai signifikansi $p < 0,001$. Karena nilai $p < 0,05$, maka menunjukkan bahwa *self awareness* secara signifikan memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja ($t(135) = 11.09$; $p < .001$; $\beta = .69$). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara *self awareness* dan disiplin kerja bersifat searah, yaitu semakin tinggi tingkat *self awareness* yang dimiliki seseorang, maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja yang ditunjukkan.

2. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.¹² Karena pada penelitian ini hanya terdapat satu variabel independen, yaitu *self awareness*, maka uji t bertujuan untuk melihat apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji t dapat dilihat dari nilai signifikansi, jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak (berpengaruh

¹²Lijan Poltak Sinambela dan Sarton Sinambela, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2021), 442-443.

signifikan), dan sebaliknya. Uji T pada penelitian ini menggunakan SPSS 27 *for windows* yang menghasilkan data sebagai berikut:

TABEL 4.21 HASIL UJI T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7,435	3,464		,034
	Self Awareness	,717	,065	,690	<,001

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

(Sumber: Data Output SPSS 27.0 *for Windows*)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.21, terdapat nilai T_{hitung} sebesar 11,088 dengan alpha (α) = 0,05 dan derajat kebebasan t tabel dengan menggunakan *degree of freedom*:

$$df = n - k$$

$$df = 137 - 2 = 135$$

Keterangan:

n : Jumlah sampel
k : Variabel penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh sebesar 135 dengan tingkat signifikansi 0,05, sehingga nilai t_{tabel} adalah 1,656. Sementara itu, nilai T_{hitung} yang diperoleh sebesar 11,088. Karena nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} ($11,088 > 1,656$) dan dilihat pada nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil uji t menunjukkan bahwa *self awareness* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja ($t(135)=11.088$, $p < .001$, $\beta=69$). Dengan demikian, *self awareness* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh seluruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi tertentu, misalnya $\alpha = 0,05$ (5%). Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan layak atau tidak dalam menjelaskan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dan sebaliknya.¹³ Uji F pada penelitian ini menggunakan SPSS 27 *for windows* yang menghasilkan data sebagai berikut:

TABEL 4.22 HASIL UJI F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3029,398	1	3029,398	122,945	<,001 ^b
	Residual	3326,442	135	24,640		
	Total	6355,839	136			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Self Awareness

(Sumber: Data Output SPSS 27.0 *for Windows*)

Berdasarkan tabel 4.22, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 122,945 dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 dan derajat kebebasan F_{tabel} dengan menggunakan *degree of freedom*:

$$df = n - k - 1$$

$$df = 137 - 1 - 1 = 135$$

Keterangan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel independen

¹³Lijan Poltak Sinambela dan Sarton Sinambela, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, 444-445.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh derajat kebebasan (df) sebesar 135 dengan tingkat signifikansi 0,05, sehingga nilai F_{tabel} adalah 3,91. Sementara itu, hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 122,945. Karena nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($122,945 > 3,91$) dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima ($F(135) = 122.945$; $p < .001$), hal ini menunjukkan bahwa *self awareness* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, dimana semakin mendekati 1 berarti variabel independen semakin besar kemampuannya dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai R^2 mendekati 0, maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perubahan variabel dependen tergolong rendah.¹⁴ Uji koefisien determinasi pada penelitian ini menggunakan SPSS 27 *for windows* yang menghasilkan data sebagai berikut:

TABEL 4.23 HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,690 ^a	,477	,473	4,964

a. Predictors: (Constant), Self Awareness

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

¹⁴Iba and Wardhana, 67.

(Sumber: Data Output SPSS 27.0 *for Windows*)

Hasil analisis uji koefisien determinasi pada tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara *self awareness* dan disiplin kerja ($R=690$, $R^2=477$). Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 47,7% variasi dalam disiplin kerja dapat dijelaskan oleh *self awareness*, sedangkan 52,3% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

3. Sumbangan Efektif

Sumbangan efektif merupakan ukuran kontribusi atau peranan suatu variabel independen terhadap variabel dependen dalam analisis regresi. Perhitungan nilai sumbangan efektif dilakukan dengan membagi skor pada setiap aspek dengan total skor keseluruhan variabel. Adapun hasil sumbangan dua variabel sebagai berikut:

a. Sumbangan Efektif Aspek Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja terdiri dari 3 aspek yaitu disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggung jawab. Besaran sumbangan efektif dari masing-masing dimensi terhadap variabel disiplin kerja dihitung sebagai berikut:

1) Disiplin Waktu

$$\begin{aligned} \text{Item 2, 6, 9, 11, 14} &= \frac{441 + 448 + 450 + 441 + 463}{6241} \times 100\% \\ &= 36\% \end{aligned}$$

2) Disiplin Peraturan

$$\begin{aligned} \text{Item 3, 5, 7, 10, 12} &= \frac{445 + 442 + 448 + 444 + 445}{6241} \times 100\% \\ &= 36\% \end{aligned}$$

3) Disiplin Tanggung jawab

$$\begin{aligned}\text{Item 1, 4, 8, 13} &= \frac{438 + 445 + 435 + 445}{6241} \times 100\% \\ &= 28\%\end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diketahui bahwa persentase sumbangan efektif dari masing-masing aspek disiplin kerja yaitu disiplin waktu sebesar (36%), disiplin terhadap peraturan sebesar (36%), dan disiplin terhadap tanggung jawab sebesar (28%). Hasil ini menunjukkan bahwa aspek disiplin waktu dan disiplin terhadap peraturan memberikan kontribusi yang sama besar serta menjadi faktor dominan dalam membentuk tingkat disiplin kerja. Artinya, kemampuan individu dalam mengelola waktu dengan baik dan mematuhi aturan yang berlaku berperan penting dalam meningkatkan kedisiplinan di tempat kerja. Sementara itu, aspek disiplin terhadap tanggung jawab juga memberikan kontribusi yang signifikan, meskipun dengan persentase yang lebih rendah.

b. Sumbangan Efektif Aspek *Self Awareness*

Variabel *self awareness* terdiri dari 3 aspek yaitu kemampuan mengenali emosi, pengakuan diri, dan kepercayaan diri. Besaran sumbangan efektif dari masing-masing aspek terhadap variabel *self awareness* dihitung sebagai berikut:

1) Kemampuan mengenali emosi

$$\begin{aligned}\text{Item 1, 7, 8, 9, 15} &= \frac{468 + 427 + 482 + 468 + 456}{7284} \times 100\% \\ &= 32\%\end{aligned}$$

2) Pengakuan diri

$$\begin{aligned}\text{Item 2, 10, 12, 16} &= \frac{492 + 474 + 436 + 457}{7284} \times 100\% \\ &= 26\%\end{aligned}$$

3) Kepercayaan diri

$$\begin{aligned}\text{Item 3, 4, 5, 6, 11, 13, 14} &= \frac{447 + 485 + 464 + 403 + 458 + 432 + 435}{7284} \times 100\% \\ &= 43\%\end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diketahui bahwa persentase sumbangan efektif dari masing-masing aspek *self awareness* yaitu kemampuan mengenali emosi sebesar (32%), pengakuan diri sebesar (26%), dan kepercayaan diri sebesar (43%). Hasil ini menunjukkan bahwa aspek kepercayaan diri memberikan kontribusi paling besar terhadap pembentukan variabel *self awareness*. Artinya, individu yang memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya cenderung memiliki tingkat kesadaran diri yang lebih baik. Sementara itu, aspek kemampuan mengenali emosi dan pengakuan diri juga berperan penting dalam meningkatkan *self awareness*, meskipun kontribusinya relatif lebih kecil.

E. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat disiplin kerja serta tingkat *self awareness* pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan, sekaligus menganalisis apakah terdapat hubungan antara kedua variabel tersebut. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diperoleh temuan yang menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan oleh peneliti, yaitu sebagai berikut:

1. Tingkat Disiplin Kerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan

Menurut Agung, disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran dan kesiapan karyawan dalam mentaati peraturan organisasi serta norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja juga berfungsi sebagai instrumen bagi pimpinan dalam

berkomunikasi dengan karyawan agar mereka menyesuaikan perilakunya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan.¹⁵ Sejalan dengan pendapat Hasibuan bahwa disiplin merupakan bentuk kesadaran serta kesediaan individu untuk mentaati seluruh peraturan dan norma yang diterapkan dalam suatu perusahaan. Kesadaran ini mencerminkan sikap seseorang yang secara sukarela mengikuti aturan yang telah ditetapkan serta memiliki tanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan kepadanya.¹⁶

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diketahui bahwa tingkat disiplin kerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan tergolong rendah. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil kategorisasi data menggunakan program SPSS, dimana sebanyak kategori rendah sebanyak 22 orang (16,1%), sedang sebanyak 75 orang (54,7%), dan tinggi 40 orang (29,2%). Hasil temuan dalam penelitian ini bahwa hal-hal yang menunjukkan disiplin kerja rendah dapat disebabkan oleh kurangnya disiplin peraturan dalam mentaati atribut lengkap dan prosedur kerja yang berlaku, kurangnya disiplin dalam mengelola waktu seperti waktu datang, istirahat dan pulang, serta kurangnya disiplin tanggung jawab terhadap tugas fungsi yang diberikan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Zaenal dan Hadi, menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

¹⁵Kristiyanti, "Kedisiplinan Kerja Karyawan Untuk Peningkatan Kinerja (Studi Pengamatan Di PT. Tri Usaha Sejahtera Pratama) LMS," *Jurnal Ilmiah Keuangan Akuntansi Bisnis* 1, no. 2 (2022): 51–59, 58.

¹⁶Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009): 193.

secara parsial. Dengan kata lain, disiplin kerja memberikan dampak positif secara langsung terhadap kinerja pegawai. Disiplin menjadi aspek penting bagi suatu instansi karena dapat mendorong pegawai untuk lebih tertib dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas, baik secara individu maupun dalam kelompok.¹⁷ Sementara itu, sesuai dengan penelitian Agussalim dan Mappatempo, hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh disiplin kerja yang signifikan ($0,00 < 0,05$) terhadap kinerja pegawai.¹⁸ Dalam hal ini, untuk membina disiplin kerja dapat dilakukan melalui kegiatan pengawasan, serta penguatan motivasi agar pegawai memiliki kesadaran untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan.¹⁹

Penerapan disiplin kerja yang konsisten sangat penting untuk memastikan keberhasilan organisasi. Adapun penelitian yang dilakukan Ira Suryani, dkk., mengidentifikasi kedisiplinan dalam perspektif Al-Qur'an menurut Tafsir Al-Maraghi pada Q.S. Al-Ashr/103:1-3 yang berbunyi:

وَالْعَصْرِ (١) إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ (٢) إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ
وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ (٣)

Artinya: “Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar berada dalam kerugian. Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh, saling menasehati supaya mentaati kebenaran dan saling menasehati supaya tetap di atas kesabaran.”

¹⁷Reynaldi Abdullah, Amiruddin Husain, and Andi Faisal Bahari, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi* 6, no. 2 (2023): 85–92, <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i2.632>, 54.

¹⁸Agussalim and Andi Mappatempo, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Makassar,” *Competitiveness* 8, no. 1 (2019): 92–106, 105.

¹⁹R H Kristiawati and E Mulyasa, “Pembinaan Disiplin Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil,” *Nusantara Education Review* 2 (2019): 287–96, <http://ojs.spsuninus.ac.id/index.php/ner/article/view/97>, 288.

Tafsir Al-Maraghi dalam surah Al-Ashr mengandung ajaran penting tentang disiplin dalam kehidupan. Ayat pertama menegaskan bahwa waktu adalah aset berharga yang harus dimanfaatkan dengan baik. Islam mengajarkan disiplin dalam mengatur waktu. Selanjutnya, ayat kedua menyoroti bahwa manusia cenderung berada dalam kerugian jika tidak memiliki pengendalian diri yang baik. Oleh karena itu, diperlukan disiplin dalam mengatur perilaku, menjauhi kebiasaan yang merugikan, dan membentuk sikap yang positif serta bermanfaat. Sementara itu, ayat ketiga menekankan pentingnya komitmen terhadap kewajiban, baik dalam beriman, beramal saleh, maupun dalam saling menasihati untuk kebenaran dan kesabaran. Disiplin dalam Islam tidak hanya mencakup tanggung jawab individu terhadap dirinya sendiri, tetapi juga terhadap sesama.²⁰

2. Tingkat *Self Awareness* Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan

Menurut Fauziah Kesadaran diri atau yang dikenal dengan istilah *self awareness* merupakan sebagai kemampuan individu untuk mengenali, memahami, dan mengevaluasi emosi, pikiran, serta tindakan yang ada dalam dirinya.²¹ Menurut pendapat Goleman, *self-awareness* merupakan kemampuan individu untuk mengenali kelebihan, kelemahan, motivasi, nilai-nilai, serta dampaknya terhadap orang lain. Selain itu, individu yang memiliki kesadaran diri juga mampu

²⁰Anshar Muh, "Jurnal Pendidikan Dan Konseling Nilai-Nilai Pendidikan Kedisiplinan Dalam Al-Qur'an Surah Al-Ashr Ayat 1-3 Menurut Tafsir Al-Maraghi," *Jurnal Pendidikan Dan Konseling* 4 (2022): 1349–58, 820.

²¹Fauziah Fidaroini Putri and Siti Mujanah, "Pengaruh Resiliensi, Etos Kerja Dan Self Awareness Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Syariah* 2, no. 3 (2023): 11–18, 17.

memahami, menerima, dan mengelola seluruh potensinya secara optimal guna mendukung pengembangan diri untuk kehidupan yang lebih baik di masa depan.²²

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diketahui bahwa tingkat *self awareness* pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan tergolong tinggi. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil kategorisasi data menggunakan program SPSS, dimana sebanyak kategori rendah 20 orang (14,6%), sedang 78 orang (56,9%) dan tinggi 39 orang (28,5%). Hasil temuan dalam penelitian ini terdapat bahwa hal-hal yang menunjukkan *self awareness* pegawai rendah dapat disebabkan oleh kurangnya kepercayaan diri dalam membuat keputusan yang tepat, serta kurangnya mengenali emosi diri sendiri dalam bekerja.

Dasar dari kecerdasan emosional terletak pada kesadaran diri, yang memiliki peran penting dalam membantu individu memahami, mengenali, serta mengendalikan dirinya secara efektif.²³ Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rhendra, menunjukkan adanya hubungan positif antara *self awareness* dan disiplin kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat kesadaran diri seseorang, maka semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan kerjanya ($R = 1,009$; $p < 0,05$).²⁴ Sementara itu, hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Fitriani dkk., yang menunjukkan bahwa *self awareness* secara parsial memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan

²²Janice Jeconiah et al., "Hubungan Religiusitas Dengan Self-Awareness Siswa Sma Bodhicitta Buddhis School Medan," *Journal of Research in Business, Economics, and Education* 3, no. 1 (2021): 1521–29, 6.

²³Siti Maskanah, Evita Yuliatul Wahidah, and Husnan Sulaiman, "Pendekatan Psikologis Dalam Meningkatkan Kesadaran Diri Dan Motivasi Belajar: Perspektif Dan Implikasi Islam," *La-Tahzan: Jurnal Pendidikan Islam* 16, no. 2 (2024): 10–16, 20.

²⁴Rhendra Kusuma, "Peningkatan Disiplin Aparatur Sipil Negara," *FOKUS: Publikasi Ilmiah Untuk Mahasiswa, Staf Pengajar Dan Alumni Universitas Kapuas Sintang* 17, no. 2 (2020): 92–97, <https://doi.org/10.51826/fokus.v17i2.350>, 96.

pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Ponorogo, dengan nilai ($r = 0,409$; $t \text{ hitung} = 3,478$; $p < 0,05$).²⁵

Peningkatan kesadaran diri tidak hanya berdampak pada pengendalian emosi dan perilaku individu, tetapi juga berkontribusi terhadap terciptanya budaya kerja yang disiplin. Di dalam Al-Quran dijelaskan mengenai *self awareness* yang terkandung dalam Q.S Al-Hasyr/ 59:8 berbunyi

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah. Sungguh, Allah maha teliti terhadap apa yang kamu kerjakan.”

Ayat tersebut menegaskan betapa pentingnya setiap manusia untuk menunaikan tanggung jawabnya sebagai hamba Allah, sekaligus mendorong agar selalu melakukan introspeksi dan evaluasi diri secara terus menerus. Sikap ini merupakan wujud dari kesadaran spiritual yang menjadi dasar dalam membentuk perilaku dan kepribadian seorang muslim. *Self awareness* yang dibangun melalui prinsip-prinsip Al-Qur'an akan menuntun individu untuk berkembang menjadi pribadi yang lebih matang, bijaksana, serta mampu menjalani kehidupan dengan lebih bermakna dan penuh tanggung jawab. Kesadaran spiritual ini juga mendorong seseorang untuk senantiasa memperbaiki diri, menjaga hubungan sosial dengan baik, serta menjadikan setiap aktivitas sebagai bentuk pengabdian kepada Allah.²⁶

²⁵Fitriana Fitriana, Umi Farida, and Tegoeh Hari Abrianto, “Pengaruh Motivasi, Self Awareness Dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Ponorogo,” *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 1, no. 2 (2020): 11–23, 20.

²⁶Malikah, “Kesadaran Diri Proses Pembentukan Karakter Islam,” 2013, 129–50, 132.

Dengan demikian, konsep *self awareness* dalam islam dapat dipahami sebagai kemampuan seseorang untuk menyadari keberadaan dan peran dirinya dalam hubungannya dengan Allah, dengan dirinya sendiri, serta dengan orang lain. Kesadaran ini tidak hanya menyangkut pemahaman atas kekuatan dan kelemahan diri, tetapi juga mencakup kesadaran moral dan spiritual yang berlandaskan nilai-nilai ilahiah dalam Al-Qur'an.

3. Pengaruh Tingkat *Self Awareness* Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana menggunakan SPSS 27 menunjukkan bahwa *self awareness* memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja ($\beta = 69$; $t(135) = 11.09$; $p < 0,05$; 47,7%). Hal ini menggambarkan bahwa semakin tinggi tingkat *self awareness*, maka semakin besar pula pengaruhnya terhadap kedisiplinan kerja pegawai, dengan kontribusi pengaruh *self awareness* sebesar (47,7%). Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aulia Azizah, yang menunjukkan bahwa *self awareness* merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi disiplin kerja, dengan besaran pengaruh sebesar (12,6%).²⁷ sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat *self awareness* seseorang, maka semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan kerjanya.

²⁷Aulia Azizah, "Pengaruh *Self Awareness* Dan Religiusitas Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pt. Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin Di Kota Banjarbaru" (Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin, 2024).

F. Keterbatasan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Adapun keterbatasan tersebut selama proses penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Penelitian ini mencakup seluruh pegawai BPSDMD Provinsi Kalimantan Selatan dengan total responden sebanyak 137 orang. Banyaknya jumlah responden menyebabkan proses pengumpulan data membutuhkan waktu yang relatif lama.
2. Pengisian skala disiplin kerja dan *self awareness* dilakukan secara daring melalui *Google Form*. Metode ini membuat peneliti tidak dapat memantau secara langsung proses pengisian kuesioner oleh responden, sehingga terdapat kemungkinan beberapa responden kurang memahami pernyataan dalam instrumen yang diberikan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi keakuratan data yang diperoleh.
3. Penelitian ini difokuskan hanya pada satu lembaga, yaitu BPSDMD Provinsi Kalimantan Selatan. Dengan demikian, temuan penelitian ini belum dapat digeneralisasikan secara luas pada instansi lain yang memiliki perbedaan dalam hal karakteristik organisasi maupun budaya kerja.