ABSTRAK

Gina Aulia Sari, 210103040122. Kontribusi *Self Efficacy* Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan. Pembimbing I Dra. Mulyani, M.Ag dan Pembimbing II Dr. Taufik Hidayat, M.Kes., Psikolog. Program Studi Psikologi Islam, Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, 2025.

Kata Kunci: Kontribusi, Pengaruh, *Self Efficacy,* Disiplin Kerja*,* Pegawai.

Self efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan diri dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan dimanapun, baik itu di tempat kerja. Sementara itu, disiplin kerja adalah sikap patuh dan taat terhadap peraturan serta tanggung jawab dalam melaksanakan kewajiban kerja. Penelitian ini dilakukan berdasarkan dengan kemungkinan adanya gejala ketidakdisiplinan pada pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah terdapat kontribusi *self efficacy* terhadap disiplin kerja pegawai di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan.

Pada penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah non eksperimen dengan pendekatan kuantitatif korelasional dengan teknik sampel total, sampel penelitian yang digunakan berjumlah 137 pegawai, baik Aparatur Sipil Negara (ASN) 66 pegawai maupun Non-ASN 71 pegawai, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan instrumen penelitian terdiri atas skala disiplin kerja dengan reliabilitas sebesar 0,867 dan skala *self efficacy* dengan reliabilitas sebesar 0,914.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja dengan kategori tinggi sebesar (20,4%), kategori sedang sebesar (63,5%), dan kategori rendah sebesar (16,1%). Khusus kategori rendah dipengaruhi kurangnya disiplin waktu (waktu datang, istirahat, dan pulang kerja), disiplin peraturan (penggunaan atribut pakaian kerja dan prosedur yang berlaku), dan disiplin tanggung jawab terhadap tugas tetap yang diberikan. Sedangkan pada tingkat *self efficacy* pegawai termasuk dalam kategori tinggi sebesar (21,2%), kategori sedang sebesar (59,1%), dan kategori rendah sebesar (19,7%). Khusus kategori rendah dipengaruhi kurangnya keyakinan diri berdasarkan tingkatan, kekuatan, dan keluasan *self efficacy* yang dimiliki oleh individu. Sedangkan Uji linearitas menunjukkan hubungan yang linear antara *self efficacy* dan disiplin kerja dengan nilai signifikansi 0,301 (> 0,05), dan uji normalitas menunjukkan data berdistribusi normal dengan signifikansi 0,200 (> 0,05). Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja dengan nilai koefisien (β = 0,397, $t(135) = 9,36$, $p < 0,05$) dan koefisien determinasi sebesar (39,4%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *self efficacy* pegawai, maka semakin tinggi pula disiplin kerja yang ditunjukkan. Selain itu, faktor-faktor lainnya yang tidak disebutkan dalam penelitian ini juga memiliki pengaruh sebesar (60,6%) dalam meningkatkan *self efficacy* dan disiplin kerja.