BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seorang pegawai dituntut untuk menjalankan tugas dengan berkomitmen penuh terhadap tempatnya bekerja. Pegawai harus memiliki kedisiplinan di dalam dirinya agar peraturan yang ada dapat ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Disiplin kerja pegawai memiliki peranan yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan dari suatu perusahaan hingga mendapatkan hasil yang diinginkan dan berkualitas.

Studi pendahuluan oleh Ahmad Rosandi Sakir mengungkapkan bahwa disiplin kerja mencakup tentang tanggung jawab, ketertiban, dan komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas mereka, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi maupun perusahaan.[1]

Desi Prasetiyani dalam hasil penelitiannya menyatakan, disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil data, yaitu t hitung lebih besar dari t tabel, 7,615 > 1,987. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif, jika disiplin kerja karyawan meningkat maka kinerja yang diberikan juga meningkat. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi akan memiliki sikap tanggung jawab

[1]Ahmad Rosandi Sakir, "Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon," *Jurnal Administrasi Publik Dan Bisnis* 6, no. 1 (2024): 116–24.

yang tinggi, seperti ketepatan waktu, ketelitian dalam menjalankan tugas, dan kemampuan dalam mengikuti aturan yang baik.[2]

Oleh karena itu, penelitian "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh Sastrodiwiryo, yang mana ia mencetuskan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap yang dimiliki individu, seperti menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang ada, baik itu peraturan secara tertulis maupun tidak tertulis. Individu yang memiliki kedisiplinan kerja adalah individu yang mampu menjalankan tugasnya dan menerima segala konsekuensi jika melanggar peraturan yang berlaku.[3]

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang mencerminkan kepatuhan karyawan dalam bekerja. Jika karyawan memiliki kedisiplinan yang tinggi maka akan memberikan dampak positif pada produktivitas, kualitas, dan efisiensi kerja. Pada penelitian terdahulu oleh Dea Fitri Deswita dkk. menyatakan bahwa ketidakdisiplinan pada karyawan salah satunya disebabkan oleh keterlambatan yang berulang, yang mana hal ini berpengaruh pada kinerja yang menurun. Pengaruh disiplin kerja pada kinerja karyawan didukung dengan hasil data, yaitu disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar (62,5%) pada kinerja karyawan.[4]

Dalam penelitiannya, Eni Yuliawati dan Nopi Oktavianti mengungkapkan bahwa kedisiplinan dalam bekerja memberikan kontribusi dalam meningkatkan

---

[2]Desi Prasetyani, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Scientific Journal Of Reflection* 8, no. 2 (2025): 393-394.

[3]Khaeruman, *Meningkatkan Kinerja Manajamen Sumber Daya Manusia* (Banten: CV. AA Rizky, 2021): 23.

[4]Dea Fitri Deswita et al., "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Sumedang," *Jurnal Keuangan Dan Manajemen Terapan* 6, no. 1 (2025): 518-522.

kinerja karyawan di tempat kerja. Hal ini sesuai dengan hasil data yang diperoleh, yaitu sebesar (77,4%). Hasil ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan pada kedisiplinan dan kinerja karyawan.[5]

Penelitian di atas juga didukung studi pendahuluan oleh Jelaskan Wau, Samalua Woama, dan Ferdinan T. Fau, yang mana dalam penelitiannya menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah sikap atau tingkah laku karyawan yang sesuai dengan aturan, baik aturan secara tertulis maupun tidak. Disiplin kerja memberikan dampak pada kinerja karyawan, jika karyawan menunjukkan kedisiplinan yang baik maka akan membantu dalam mencapai tujuan kerja yang telah direncanakan baik dalam organisasi maupun perusahaan. Hasil data pada penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan, yaitu dengan hasil t hitung lebih besar dari t tabel, 5,257 > 1,107.[6]

Sesuai dengan penjelasan penelitian-penelitian sebelumnya, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin yang baik membantu pegawai untuk mematuhi aturan, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan maupun organisasi. Disiplin kerja berperan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai, yang pada gilirannya memberikan dampak yang positif. Oleh karena itu, kedisiplinan kerja sangat penting untuk menciptakan

[5]Eni Yuliawati and Nopi Oktavianti, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rewash Jakarta Selatan," *Ckarawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis* 1, no. 1 (2024): 59.

[6]Jelaskan Wau, Samalua Woama, and Ferdinand T. Fau, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* 4, no. 2 (2021): 205-210.

lingkungan kerja yang produktif, efisien, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian-penelitian tersebut juga menunjukkan gejala penyebab terjadinya ketidakdisiplinan, yang mana ketidakdisiplinan kerja di kalangan pegawai terjadi karena kurangnya kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku, keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, dan kehadiran yang tidak sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Selain itu, kurangnya motivasi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi rendahnya kedisiplinan pegawai. Tanpa adanya motivasi yang tepat, pegawai cenderung tidak memiliki kepercayaan diri dan komitmen penuh terhadap tugas mereka, yang pada akhirnya menyebabkan ketidakdisiplinan dalam pekerjaan.

Studi pendahuluan mengenai kedisiplinan kerja pada pegawai seperti yang telah dijelaskan sebelumnya dapat dipahami bahwa disiplin kerja digambarkan sebagai hal penting agar kinerja pegawai berjalan dengan baik. Tetapi, jika disiplin kerja tidak dilaksanakan maka akan berdampak negatif, seperti menurunnya efisiensi dan produktivitas kerja. Pegawai yang tidak disiplin sering mengalami keterlambatan, tidak mematuhi peraturan, dan kurang bertanggung jawab terhadap tugas, yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Hal ini juga menyebabkan waktu yang terbuang untuk memperbaiki kedisiplinan, mengurangi fokus pada pekerjaan utama, dan mempengaruhi kinerja keseluruhan perusahaan. Ketidakdisiplinan dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak efisien, mengurangi motivasi pegawai, dan berpotensi menurunkan kualitas kerja pegawai.

Disiplin kerja telah banyak ditemukan dalam studi pendahuluan, yang mana dapat dibuktikan dengan data-data yang akurat. Selain itu, disiplin kerja juga dapat dihubungkan dalam kajian agama, yang mana disiplin kerja juga dikorelasikan dalam Al-Qur'an, yaitu Qs. Al-Ashr/103:3.

اِلَّا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا وَعَمِلُوا الصّٰلِحٰتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ ەۙ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ۧ ٣

Artinya: *"Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran".*

Disiplin kerja dalam Al-Qur'an dijelaskan sebagai kepatuhan dalam menjalani peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika kerja. Seperti yang disebutkan dalam Qs. Al-Ashr/ 103:3, dapat dipahami individu yang memegang teguh kebenaran dan menjauhi larangan dalam menjalani kehidupan akan membantu terciptanya suasana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan sehingga menunjang kinerja dan disiplin kerja yang optimal.[7]

Seorang karyawan atau pegawai harus memiliki rasa keyakinan akan kemampuan yang dimilikinya, karena dengan keyakinan tersebut dapat membantu untuk menunjang pekerjaan atau kinerja yang baik. Keyakinan ini dalam istilah psikologi disebut dengan *self efficacy*. *Self efficacy* atau keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mencapai tujuan, hal ini salah satu solusi efektif untuk meningkatkan disiplin kerja. Dengan meningkatkan rasa percaya diri dan kemampuan pegawai, mereka akan lebih termotivasi untuk mematuhi aturan dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Selain itu, solusi lain untuk mendukung disiplin

[7]Tuti Soleha, "Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Produktivitas Kerja Karyawan," *Islaminomics* 7, no. 1 (2016): 90–91.

kerja adalah melalui pelatihan, pemberian insentif, serta penerapan sistem pengawasan yang transparan dan adil.

Penjelasan mengenai *self efficacy* di atas didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Indarwati pada pegawai di Kecamatan Semarang Timur. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki *self efficacy* tinggi merasa yakin dalam menghadapi berbagai situasi, mampu menggerakkan motivasi untuk mencapai tujuan, dan percaya diri dapat mencapai target yang ditetapkan. Hal ini sesuai dengan hasil data penelitian, yang mana hasil survei dari tanggapan responden terhadap *self efficacy* mencapai hingga (83,92%) dengan pengaruh sebesar (53,6%) terhadap disiplin kerja. Dengan itu, maksud dari penelitian ini adalah semakin tinggi tingkat keyakinan pegawai terhadap kemampuannya, semakin tinggi pula disiplin kerja yang ditunjukkan.[8]

Studi pendahuluan di atas juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alifa Kurnia Ramadhani dan Marsudi Lestariningsih pada pegawai Laksmi Muslimah Surabaya, yang mana *Self efficacy* memiliki peran penting dalam menentukan sejauh mana seseorang dapat melaksanakan tugas dengan disiplin. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi cenderung mencapai prestasi kerja dan kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki *self efficacy* rendah. Hal ini sejalan dengan hasil data yang menunjukkan koefisien path sebesar 0,628.

[8]Sri Indarwati, "Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja," *Sustainable Business Journal* (Universitas Semarang, 2022): 66 - 99.

Temuan ini menegaskan bahwa *self efficacy* secara signifikan mempengaruhi disiplin kerja dan kinerja pegawai.[9]

Selain itu, penelitian oleh Ni Putu Desi Paramitha Laksmi dkk. menjelaskan bahwa *self efficacy* dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan *self efficacy* pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga memberikan pengaruh dalam penyelesaian tugas, meningkatkan rasa percaya diri, dan kesiapan dalam menerima dan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan efektif. Hal ini didukung dengan hasil data, yaitu data menunjukkan t hitung lebih besar dari t tabel, 1,881 > 1,66.[10]

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* merupakan salah satu solusi atau upaya yang efektif untuk meningkatkan disiplin kerja pada pegawai. Keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas berperan penting dalam membentuk sikap disiplin dalam bekerja. Peningkatan *self efficacy* dapat meningkatkan motivasi, rasa percaya diri, dan komitmen pegawai untuk mematuhi aturan, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta mencapai target yang telah ditetapkan.

Self efficacy sebagai solusi dalam meningkatkan disiplin kerja didukung dengan penelitian-penelitian terdahulu, yang mana hasil penelitian rata-rata menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

---

[9]Alifa Kurnia Ramadhani and Marsudi Lestariningsih, "Studi Tentang Self Efficacy Dan Kompensasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja," *PROSIDING BIEMA: Business Management, Economic, and Accounting National Seminar* 1 (2020): 119–132.

[10]Ni Putu Desi Paramitha Laksmi, I Gede Putu Kawiana, and Ida I Dewa Ayu Yayati W, "Pengaruh Self Efficacy Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (PNS) Pegawai Negeri Sipil," *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan, Dan Parawisata* 2, no. 2 (2022): 473.

disiplin kerja. Dengan *self efficacy* yang tinggi, pegawai lebih mampu mengatasi tantangan dan bekerja dengan lebih efisien, yang pada nantinya akan meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai.

Menurut penelitian terdahulu oleh Respiani Putri, Psimawenzi, dan Widia Sri Ardas, konsep pengertian *self efficacy* yang telah dijelaskan oleh Bandura dapat dihubungkan atau telah dijelaskan dalam Al-Qur'an, yaitu Qs. Al-Mulk/67:15.

هُوَ الَّذِيْ جَعَلَ لَكُمُ الْاَرْضَ ذَلُوْلًا فَامْشُوْا فِيْ مَنَاكِبِهَا وَكُلُوْا مِنْ رِّزْقِهٖۗ وَاِلَيْهِ النُّشُوْرُ ١٥

Artinya: *"Dialah yang menjadikan bumi untuk kamu yang mudah dijelajahi, maka jelajahilah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nyalah kamu (kembali setelah) dibangkitkan".*

Dengan surah Al-Mulk ayat 15 tersebut selaras dengan faktor *self efficacy* secara psikologis, yaitu rasa optimis, gigih, dan bekerja keras. Dalam islam, *self efficacy* diistilahkan sebagai kerja keras dan kemandirian atau *biyadihi*.[11]

Berdasarkan uraian studi pendahuluan mengenai disiplin kerja *dan self efficacy* yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat dipahami bahwa pada penelitian-penelitian sebelumnya kedua variabel tersebut umumnya diposisikan sebagai variabel independen yang berfokus pada pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, studi terdahulu lebih menekankan peran disiplin kerja dan *self efficacy* sebagai solusi yang meningkatkan kinerja. Pada penelitian ini, peneliti mengambil sudut pandang berbeda dengan mengintegrasikan kedua variabel tersebut dalam satu model, di mana *self efficacy* diarahkan sebagai solusi,

[11]Respiani Putri, Pismawenzi, and Widia Sri Ardias, "Pengaruh Self Efficacy Dan Self Compassion Terhadap Grit Pada Komunitas Kepul," *Jurnal Psikologi Islam: Al-Qalb* 12, no. 2 (2021): 214.

sedangkan disiplin kerja diposisikan sebagai permasalahan utama yang ingin diuraikan. Penekanan ini menghasilkan celah penelitian, karena belum banyak studi yang secara spesifik mengkaji hubungan keduanya dalam konteks disiplin kerja sebagai permasalahan utama.

Menurut penjelasan sebelumnya, peneliti tertarik untuk mengulik tentang pengaruh yang diberikan *self efficacy* terhadap kedisiplinan, khususnya dalam instansi pemerintahan. Hal ini berdasarkan dari dampak ketidakdisiplinan yang akan berpengaruh negatif jika tidak terlaksanakan dan melihat potensi *self efficacy* sebagai solusi yang efektif. Penelitian ini akan dilaksanakan di salah satu instansi pemerintahan, yaitu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan adalah badan yang merencanakan, mengkoordinasi, melaksanakan, mengevaluasi, dan melaporkan penyelenggaraan tentang pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Dilihat dari tugasnya dalam melaksanakan tugas di BPSDMD Provinsi Kalsel, tentunya memerlukan pegawai yang memiliki kompetensi dan kedisiplinan yang tinggi baik itu ASN maupun Non ASN. Tugas-tugas yang diemban oleh pegawai BPSDMD Prov Kalsel memerlukan *skill* yang bagus dalam bidangnya, maka dari itu diperlukan individu yang percaya diri terhadap kemampuannya, karena jika seseorang menganggap dirinya mampu atau yakin terhadap kemampuannya, maka akan menunjukkan kemampuan atau *skill* yang baik. Meyakini akan kemampuan

diri atau *self efficacy* akan menentukan individu yang mau menerima dan merespon tugas yang diberikan.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan pada lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan, ada beberapa gejala yang menunjukkan ketidakdisiplinan. Contohnya adalah beberapa pegawai yang terlambat saat apel pagi, atribut yang tidak sesuai, beberapa pegawai yang meninggalkan kantor sebelum jam istirahat, dan meninggalkan tanggung jawab atau tugas yang telah dibebankan. Pentingnya disiplin ini digambarkan dalam sebuah berita yang dikutip dari Metro Rakyat *News*, yang mana berita tersebut menyebutkan bahwa seorang pegawai harus menerapkan kedisiplinan dan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang tidak menjamin akan pemenuhan tanggung jawab dalam suatu pekerjaan.[12]

Maka dari itu, masalah mengenai apakah *self efficacy* berperan penting dalam membentuk kedisiplinan kerja pegawai terutama di BPSDMD Provinsi Kalimantan Selatan harus digali lebih mendalam. Keyakinan diri terhadap kemampuan akan mempengaruhi dan memberikan motivasi, komitmen, dan cara pegawai menghadapi tantangan dalam pekerjaan. Cenderung pegawai dengan *self efficacy* tinggi cenderung lebih disiplin, mampu mengatur waktu, dan menyelesaikan tugas dengan baik. Oleh karena itu, peneliti mengambil judul "Kontribusi Self Efficacy Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Badan

[12]Metro Rakyat News, "Melalui Apel Pagi, Kepala Rutan Cipinang Kembali Ingatkan Disiplin Pegawai," *Metrorakyat.Com*, 2024.

Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan".

B. Rumusan Masalah

Permasalahan yang diangkat pada penelitian ini adalah bagaimana kontribusi dari *self efficacy* terhadap kedisiplinan kerja pada pegawai BPSDMD Prov Kalimantan Selatan, yang mana hal ini perlu ditelaah secara mendalam menjawab apakah variabel X benar-benar mempengaruhi variabel Y. Adapun rumusan masalah yang disusun oleh peneliti untuk menjawab permasalahan yang diangkat adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kedisiplinan kerja yang dimiliki pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan?
2. Bagaimana tingkat *self efficacy* pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan?
3. Bagaimana kontribusi *self efficacy* terhadap kedisiplinan kerja pada pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana kontribusi dari *self efficacy* terhadap kedisiplinan kerja pada pegawai BPSDMD Provinsi

Kalimantan Selatan. Adapun penjelasan secara rinci mengenai tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat kedisiplinan kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya pada pegawai BPSDMD Prov Kalimantan Selatan.
2. Untuk mengetahui tingkat *self efficacy* dan faktor-faktor yang mempengaruhinya pada pegawai BPSDMD Prov Kalimantan Selatan.
3. Untuk mengetahui apakah *self efficacy* dapat memberikan kontribusi terhadap kedisiplinan kerja pegawai BPSDMD Prov Kalimantan Selatan.

D. Signifikansi Penelitian

Signifikansi Penelitian terbagi menjadi dua, yaitu signifikansi secara teoritis dan praktis, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Signifikansi Secara Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian tentang *self efficacy* atau kepercayaan terhadap kemampuan diri pada seseorang yang dimuat dalam konteks kedisiplinan kerja yang menghubungkannya dengan aspek pribadi, karakter, dan akhlak yang mempengaruhi kinerja individu, khususnya dalam lingkup ilmu psikologi maupun dunia kerja. Penelitian ini dapat menggali lebih dalam tentang bagaimana *self efficacy* dapat berperan dalam membentuk perilaku kedisiplinan kerja, serta bagaimana faktor-faktor psikologis tersebut saling berhubungan dengan kualitas pribadi, karakter, dan akhlak yang diharapkan dari seorang pegawai publik.

2. Signifikansi Secara Praktis

a. Bagi pegawai

Manfaat penelitian ini tentunya ditujukan kepada pegawai, baik itu ASN maupun Non-ASN. Dalam penelitian ini, solusi utama yang diberikan adalah dengan melihat tingkat *self efficacy* yang dimiliki oleh individu. Rasa percaya diri ini diharapkan dapat mendorong pegawai untuk lebih bertanggung jawab, disiplin, dan produktif dalam bekerja. Dengan demikian, pegawai juga akan merasa lebih siap menghadapi tantangan pekerjaan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kedisiplinan dan kualitas kerja secara keseluruhan.

Selain itu, penelitian ini juga memiliki manfaat langsung bagi kepemimpinan atau bagi kepala badan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar dalam mengambil tindakan untuk menerapkan ketertiban dan kebijakan manajemen bagi pegawai.

b. Bagi Penulis

Melakukan penelitian dan menuliskannya dalam bentuk skripsi penelitian memberikan manfaat kepada penulis, yang mana penulis dapat meningkatkan *self awareness* atau kesadaran diri saat terjun ke dunia kerja. Dengan manfaat tersebut, penulis berusaha untuk menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari, yaitu berusaha menjadi pribadi yang memiliki keyakinan akan kemampuan diri dan disiplin dalam menjalani kehidupan. Selain itu, penulis mendapatkan pengetahuan yang lebih mendalam mengenai pembahasan yang diangkat, yaitu *self efficacy* dan kedisiplinan kerja.

E. Definisi Operasional

1. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan, disiplin merupakan kesadaran dan bersedianya seseorang dalam menaati segala peraturan maupun norma yang berlaku dalam sebuah Perusahaan. Kesadaran tersebut adalah sikap yang dimiliki seseorang dengan sukarela menaati aturan dan dengan sadar bertanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan kepada individu. Ketaatan yang dimiliki individu dapat berupa sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang ditunjukkan sesuai menurut norma sosial yang berlaku.[13]

Menurut Robbins, disiplin kerja terdapat tiga aspek yang mempengaruhinya, yaitu: (1) disiplin waktu atau ketaatan individu terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan memanfaatkan waktu dengan benar; (2) disiplin peraturan atau komitmen yang kuat terhadap aturan yang telah ditetapkan, yang mana hal ini merujuk pada patuh terhadap aturan dan tugas yang telah diberikan; (3) disiplin tanggung jawab atau pegawai yang bertanggung jawab terhadap tugas yang telah dibebankan.[14]

Dalam penelitian ini disiplin kerja yang dimaksud adalah suatu sikap kesadaran diri yang muncul secara sukarela untuk menaati peraturan dan norma yang berlaku di lingkungan pekerjaan. Kesadaran ini tidak hanya terbatas pada pengetahuan tentang aturan, tetapi juga mencakup tanggung jawab individu terhadap tugas dan peran yang diberikan. Ketaatan yang dimiliki oleh pegawai

---

[13]Malayu S.P Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revi (Jakarta: Bumi Aksara, 2009): 193.

[14]Stephen P Robbins, Timothy A Judge, and Katherine E Breward, *Essentials Of Organizational Behavior*, Canadian E (Canada: Pearson/Prentice Hall, 2016): 8.

harus tercermin dalam sikap, perilaku, dan tindakan sehari-hari yang menunjukkan komitmen terhadap nilai-nilai organisasi dan norma sosial yang berlaku. Penelitian ini berfokus pada aspek disiplin kerja berupa waktu, aturan, dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

2. *Self Efficacy*

Menurut Albert Bandura, *self efficacy* adalah keyakinan yang dimiliki oleh individu tentang kemampuan yang dimilikinya, keyakinan yang dimiliki terhadap kemampuan ini dapat menghasilkan tingkatan performa yang terencana. Kemampuan ini dapat dilatih dan digerakkan oleh suatu peristiwa yang terjadi dalam kehidupan seseorang. Keyakinan terhadap kemampuan diri pada individu memiliki tingkatan yang berbeda, hal ini dipengaruhi oleh tugas yang diberikan berkisar sederhana dan sulit.[15]

Menurut Albert Bandura, *self efficacy* ada terbagi menjadi tiga aspek, yaitu: (1) *Magnitude* (Tingkat) atau perbedaan tingkat kesulitan kerja; (2) *Strength* (Kekuatan) atau seberapa kuat kemampuan yang dimiliki individu; dan (3) *Generality* (Keluasan) atau keyakinan yang luas terhadap kemampuan diri.[16]

Dalam penelitian ini *self efficacy* adalah kepercayaan seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya dapat meningkatkan rasa percaya diri dalam menjalankan tugas sehingga dapat mendorong performa kerja yang positif dan berjalan dengan baik. Penelitian ini berfokus pada indikator *self efficacy* berupa

[15]Albert Bandura, *Self-Efficacy: The Exercise Of Control,* (New York: W.H Freeman and Company, 1997): 3.

[16]Bandura, *Self-Efficacy: The Exercise Of Control*: 42.

mengembangkan kemampuan, percaya dan mengetahui keunggulan yang dimiliki, serta menjadikan pengalaman hidup sebagai acuan untuk mencapai kesuksesan.

F. Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan perbandingan atau bahan acuan agar menghindari kesamaan dan membuktikan kevalidannya yang telah digunakan pada penelitian terdahulu, adapun penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

1. Menurut penelitian terdahulu oleh Sri Indarwati dengan judul "Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja," menunjukkan hasil bahwa *self efficacy* memberikan pengaruh secara positif terhadap disiplin kerja dengan nilai *R Square* sebesar (53,6%) dan nilai β sebesar 0,415. Dengan demikian, berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan, jika *self efficacy* meningkat maka disiplin kerja juga meningkat pada pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di kantor Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang. Pada penelitian ini, pegawai dengan *self efficacy* yang tinggi dipengaruhi oleh keyakinan terhadap kemampuan yang menggerakkan motivasi dalam mencapai tujuan, dengan motivasi yang tinggi pegawai yakin akan mampu memberikan kedisiplinan yang tinggi.[17]

   Perbedaan pada penelitian oleh Sri Indarwati dengan penelitian ini adalah lokasi penelitian, yang mana pada penelitian tersebut berlokasi di kantor

[17]Indarwati, "Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja,": 78-81.

Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang, sedangkan pada penelitian ini berlokasi di instansi pemerintahan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan. Selain itu, fokus penelitian tersebut ada pada pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja menjadi variabel penghubung untuk menunjukkan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, peneliti berfokus untuk menghubungkan secara langsung pengaruh antara *self efficacy* dan disiplin kerja.

Persamaannya adalah penelitian tersebut dan penelitian ini sama-sama terdapat pembahasan mengenai pengaruh *self efficacy* terhadap disiplin kerja pegawai, yang mana dengan *self efficacy* seorang pegawai dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik dan penuh tanggung jawab.

2. Menurut penelitian terdahulu oleh Nanda Signora Putra dkk dengan judul "Pengaruh Motivasi, Efikasi Diri, Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Ubana Karya", berbanding terbalik dengan penelitian terdahulu sebelumnya, yang mana dalam penelitian ini *self efficacy* tidak memberikan pengaruh pada kedisiplinan kerja pada karyawan PT Ubana Karya. Dengan demikian, pada penelitian ini menunjukkan bahwa keyakinan seseorang terhadap kemampuannya tidak dapat meningkatkan kedisiplinan kerja, tetapi *self efficacy* dapat memberikan peningkatan terhadap motivasi seseorang. Pada penelitian ini menjelaskan bahwa cara

untuk mengatasi kedisiplinan adalah dengan mengikutsertakan karyawan untuk berdiskusi yang berkaitan dengan prosedur pekerjaan.[18]

Perbedaan pada penelitian oleh Nanda Signora Putra dkk dengan penelitian ini adalah *self efficacy* menjadi variabel X bersama dengan beberapa variabel lainnya, yaitu motivasi dan kepemimpinan. Sedangkan pada penelitian ini berfokus pada satu variabel X dan satu Variabel Y, yaitu *self efficacy* sebagai variabel X dan Kedisiplinan kerja sebagai variabel Y. Persamaan dari penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel yang sama, yaitu kedisiplinan kerja dan *self efficacy*.

3. Menurut penelitian terdahulu oleh Alifa Kurnia Ramadhani dan Marsudi Lestariningsih dengan judul "Studi Tentang *Self Efficacy* Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja.", *self efficacy* memberikan pengaruh yang positif secara signifikan terhadap kedisiplinan kerja seorang karyawan. Menurut penelitian ini, *self efficacy* memberikan dorongan akan peningkatan kinerja pada karyawan, dengan peningkatan tersebut memberikan kontribusi kepada kedisiplinan kerja sehingga memberikan peningkatan komitmen terhadap perusahaan.[19]

   Perbedaan Penelitian oleh Alifa Kurnia Ramadhani dan Marsudi Lestariningsih dengan penelitian ini adalah pada penelitian tersebut lebih menekankan pada pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan, dan

[18]Nanda Signora Putra, Zackara Rialmi, and Nurmatias, "Pengaruh Motivasi, Efikasi Diri, Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Ubana Karya," *Prosiding BEIMA* 2 (2021): 1121.

[19]Ramadhani and Lestariningsih, "Studi Tentang Self Efficacy Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja,": 120.

bagaimana peningkatan kinerja ini berhubungan dengan kedisiplinan kerja yang pada gilirannya meningkatkan komitmen terhadap perusahaan. Sementara penelitian ini lebih fokus pada kontribusi *self-efficacy* terhadap kedisiplinan kerja pegawai, dengan penekanan khusus pada tanggung jawab terhadap tugas dan aturan instansi. Selain itu, penelitian tersebut menggunakan disiplin kerja sebagai variabel Mediasi atau variabel intervening, yang mana disiplin kerja adalah penghubung antara variabel X (*self efficacy*) dan variabel Y (kinerja karyawan). Sedangkan pada penelitian ini, disiplin kerja adalah variabel Y atau variabel yang dipengaruhi oleh variabel X, yaitu *self efficacy*. Persamaannya adalah sama dengan penelitian terdahulu sebelumnya, yang mana penelitian oleh Alifa Kurnia Ramadhani dan Marsudi Lestariningsih (2020) dengan penelitian ini menggunakan *self efficacy* sebagai variabel X.

4. Menurut penelitian terdahulu oleh Greta Mahawati dan Endang Sulistiyani dengan judul "Efikasi Diri Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan", selain memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja, *self efficacy* juga memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, *self efficacy* akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja. Pada penelitian terdahulu yang telah dijelaskan sebelumnya menunjukkan bahwa, jika karyawan memiliki kinerja yang baik maka dapat memberikan

dampak kedisiplinan kerja pada karyawan dengan adanya peningkatan komitmen kepada tempat bekerja.[20]

Perbedaan antara Penelitian Greta Mahawati dan Endang Sulistiyani dengan penelitian ini adalah penelitian tersebut lebih komprehensif, yang mana menghubungkan *self efficacy* dengan kinerja karyawan dan disiplin kerja. Penelitian tersebut mengungkap bahwa *self efficacy* tidak hanya mempengaruhi disiplin kerja, tetapi juga langsung berdampak pada kinerja karyawan. Artinya, *self efficacy* mempengaruhi kedisiplinan, yang kemudian mendorong kinerja yang lebih baik. Sedangkan pada penelitian ini memiliki fokus yang spesifik pada hubungan antara *self efficacy* dan kedisiplinan kerja dengan penekanan pada tanggung jawab terhadap tugas dan aturan instansi. Penelitian ini lebih tertarik untuk mengetahui bagaimana *self efficacy* mempengaruhi perilaku disiplin yang konkret, seperti kepatuhan terhadap aturan dan menyelesaikan tugas sesuai standar yang ditetapkan oleh instansi. Persamaan pada penelitian Greta Mahawati dan Endang Sulistiyani dengan penelitian ini adalah memiliki topik yang serupa, yaitu *self efficacy* dan kedisiplinan kerja. Penelitian oleh Greta Mahawati dan Endang Sulistiyani serta penelitian ini sama-sama mengkaji bagaimana *self efficacy* atau keyakinan diri terhadap kemampuan untuk melakukan tugas dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja.

[20]Greta Mahawati and Endang Sulistyani, "Efikasi Diri Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Tehadap Kinerja Karyawan," Bangun Rekaprima 7, no. 1 (2021): 66–68.

5. Menurut penelitian terdahulu oleh Khusnatul Fauziyyah dan Indah Rohyani dengan judul "Pengaruh *self efficacy*, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan *Work Discipline* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semestanustra Distrindo Depo Kebumen," menunjukkan bahwa masing-masing *self efficacy* dan disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar (76,8%) bersama dengan variabel lingkungan kerja non fisik. Hasil data masing-masing variabel menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak memberikan pengaruh pada kinerja dengan nilai t hitung < t tabel atau 0,310 < 2,039. Hasil ini dipengaruhi oleh beberapa penyebab seperti kurangnya keyakinan dan motivasi dalam mengerjakan tugas sehingga akan berdampak pada kinerja pegawai. Sedangkan, *work discipline* memberikan pengaruh secara signifikan, yaitu dengan nilai 6,753 > 2,039. Hal ini dipengaruhi oleh perioritas yang diberikan perusahaan terhadap berjalannya kedisiplina kerja sehingga berpengaruh terhadap kinerja yang diberikan oleh karyawan.[21]

   Perbedaan pada penelitian oleh Khusnatul Fauziyyah dan Indah Rohyani dengan penelitian ini adalah penelitian tersebut menggunakan *self efficacy* dan disiplin, serta lingkungan kerja non fisik sebagai variabel yang mempengaruhi atau variabel X, yang mana fokus penelitian itu terletak pada peningkatan kinerja karyawan dengan menggunakan pengaruh dari *self efficacy* dan disiplin kerja yang dimiliki oleh seseorang. Sedangkan pada

[21]Khusnatul Fauziyyah and Indah Rohyani, "Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan Pasa PT. Semestanustra Distrindo Depo Kebumen," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi* 4, no. 3 (2022): 339-340.

penelitian ini berfokus secara spesifik, yaitu bagaimana *self efficacy* secara langsung mempengaruhi disiplin kerja dalam rasa tanggung jawab terhadap tugas dan peraturan yang ada.

Persamaannya pada penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan *self efficacy* sebagai Variabel X atau variabel yang mempengaruhi variabel Y.

G. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara untuk rumusan masalah pada suatu penelitian, yang mana dapat berupa hipotesis alternatif maupun hipotesis nol.[22]

1	**Hipotesis Alternatif (Ha)**	:	*Self efficacy* memberikan kontribusi terhadap kedisiplinan kerja pegawai BPSDMD Prov Kalimantan Selatan secara positif.
2	**Hipotesis Nol (Ho)**	:	*Self efficacy* tidak memberikan kontribusi atau tidak mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai BPSDMD Prov Kalimantan Selatan.

H. Sistematika Penulisan

Pada penelitian ini terdiri dari beberapa sistematika penyusunan penulisan, yaitu bab I, bab II, bab III, bab IV, dan bab V. Yang mana pembagian pada bab-bab tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

[22]Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Alfabeta, 2018): 99.

1. Bab I adalah pendahuluan penelitian, yaitu terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu, hipotesis dan sistematika penulisan.
2. Bab II adalah landasan teori atau kajian teori, serta kerangka berpikir dari penelitian, yang mana didalamnya terdiri dari definisi secara teoritis, ruang lingkup, kebermanfaatan, regulasi*, historical* serta isu-isu terkini dari masing-masing variabel Y dan variabel X.
3. Bab III adalah bab yang berisikan mengenai metode penelitian, berisi tentang penjabaran jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, desain pengukuran, pengolahan data, serta teknik analisis data.
4. Bab IV adalah hasil dan pembahasan penelitian, yang mana bagian ini berisi pemaparan mengenai laporan hasil penelitian, analisis data mengenai permasalahan penelitian, pembahasan, dan keterbatasan penelitian.
5. Bab V adalah penutup, berisi kesimpulan dan rekomendasi atau saran mengenai penelitian yang telah diteliti maupun yang akan datang.