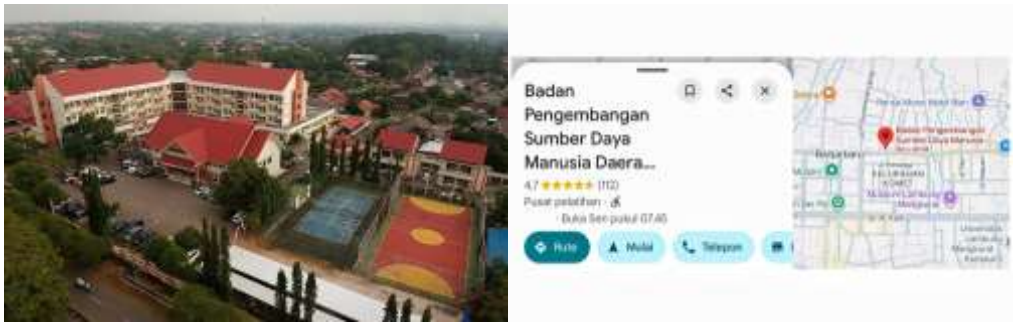
BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Gambaran Umum Lokasi penelitian adalah deskripsi yang berisi uraian tentang lokasi dilaksanakannya penelitian. Memberikan uraian mengenai gambaran lokasi penelitian bertujuan untuk memberikan pengetahuan lebih dalam tentang latar belakang dan karakteristik dari lokasi yang diteliti. Pada penelitian ini, lokasi penelitian bertempat di kantor pemerintahan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan. Sebagai langkah memperdalam pemahaman mengenai BPSDMD Prov. Kalsel maka diperlukan deskripsi dan uraian mengenai Sejarah, Visi dan Misi, tugas utama, serta struktur organisasi yang ada di BPSDMD Provinsi Kalimantan Selatan.



GAMBAR 4.1 KANTOR DAN MAPS DEMOGRAFIS

1. Sejarah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan aparatur di Provinsi Kalimantan Selatan bermula dari berdirinya sebuah institusi bernama sekolah lanjutan pemerintahan umum tingkat II pada tahun 1973. Pendirian sekolah lanjutan

pemerintah umum tingkat II didasarkan pada keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 83 Tahun 1973 tentang penyelenggaraan sekolah lanjutan pemerintahan umum tingkat II yang dilaksanakan di beberapa daerah, antara lain Bandung, Yogyakarta, Ujung Pandang, Banjarbaru, Bukittinggi, dan Medan.

Pada tahun 1985, keberadaan sekolah lanjutan pemerintahan umum tingkat II Banjarbaru secara resmi dihapus melalui keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 22 Tahun 1985, yang kemudian dialihkan menjadi pendidikan dan pelatihan wilayah serta pendidikan dan latihan provinsi. Struktur organisasi dan tata kerja pendidikan dan pelatihan provinsi ditetapkan berdasarkan keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 1984 tanggal 13 September 1984. Menindaklanjuti keputusan tersebut, Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Kalimantan Selatan, melalui surat keputusan Nomor 085 Tahun 1985, membentuk pendidikan dan latihan Provinsi Kalimantan Selatan dengan memanfaatkan sarana, prasarana, serta personel sekolah lanjutan pemerintah umum tingkat II Banjarbaru terdahulu.

Sejalan dengan dinamika perkembangan dan meningkatnya tuntutan profesionalisme penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, diterbitkan keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 19 Tahun 1992 tentang organisasi dan tata kerja pendidikan dan pelatihan daerah tingkat I. Ketentuan tersebut kemudian ditindaklanjuti dengan keputusan Gubernur Nomor 0322 Tahun 1992 mengenai organisasi dan tata kerja pendidikan dan pelatihan provinsi daerah tingkat I Kalimantan Selatan.

Selanjutnya, dalam konteks pelaksanaan otonomi daerah sebagaimana diamanatkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 dan diatur melalui Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000, pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan menetapkan peraturan daerah Nomor 8 Tahun 2000 tentang struktur organisasi dan tata kerja perangkat daerah dan sekretariat DPRD. Berdasarkan regulasi tersebut, lembaga pendidikan dan pelatihan provinsi bertransformasi menjadi Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Tugas pokok, fungsi, dan tata kerja unsur badan pendidikan dan pelatihan daerah tersebut kemudian diatur lebih lanjut melalui keputusan Gubernur Kalimantan Selatan Nomor 049 Tahun 2001.

Perubahan selanjutnya terjadi berdasarkan peraturan daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 11 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah Provinsi Kalimantan Selatan, yang diperkuat dengan peraturan Gubernur Nomor 072 Tahun 2016 mengenai kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi, dan tata kerja perangkat daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Berdasarkan ketentuan ini, Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan secara resmi berubah menjadi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan.

2. Visi dan Misi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan

Adapun Visi dan Misi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan sebagai berikut:

a. Visi

Kalimantan Selatan Maju (Makmur, Sejahtera dan Berkelanjutan) sebagai gerbang ibu kota Negara.

b. Misi

Membangung sumber daya manusia yang berkualitas dan berbudi pekerti luhur untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang merata, memperkuat sarana prasarana dasar dan perekonomian tata kelola pemerintahan yang lebih fokus pada pelayanan publik.

3. Tugas dan Fungsi Utama Instansi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan mempunyai tugas dan fungsi dalam pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang pengembangan sumber daya manusia daerah. Adapun Uraian tugas dan fungsi utama yang dilaksanakan tercantum pada ayat (1), sebagai berikut:

a. Tugas utama yang dilaksanakan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan

Adapun Uraian mengenai tugas utama BPSDMD Prov.Kalsel sebagai berikut:

1) Mengkoordinasikan, membina dan mengawasi perumusan dan penata kebijakan teknis di bidang pengembangan sumber daya manusia daerah.

2) Mengoordinasikan, membina dan mengawasi pelaksanaan kebijakan pemerintah provinsi dan kabupaten.
3) Mengoordinasikan, membina dan mengawasi pelaksanaan kebijakan sertifikasi kompetensi aparatur sipil pemerintah provinsi dan kabupaten.
4) Mengoordinasikan, membina dan mengawasi pemantauan, evaluasi pelaporan atas pelaksanaan pengembangan sumber daya aparatur pemerintah provinsi dan kabupaten.
5) Mengoordinasikan, membina dan mengawasi pelaksanaan kebijakan pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional aparatur pemerintah provinsi dan kabupaten.
6) Mengoordinasikan, membina dan mengawasi pembinaan, pengawasan pengendalian Unit Pelaksana Teknis.
7) Membina dan mengawasi pengelolaan kegiatan kesekretariatan.
8) Melaksanakan tugas lain sesuai dengan bidang tugas dan kewenangan.

b. Fungsi utama yang dilaksanakan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan

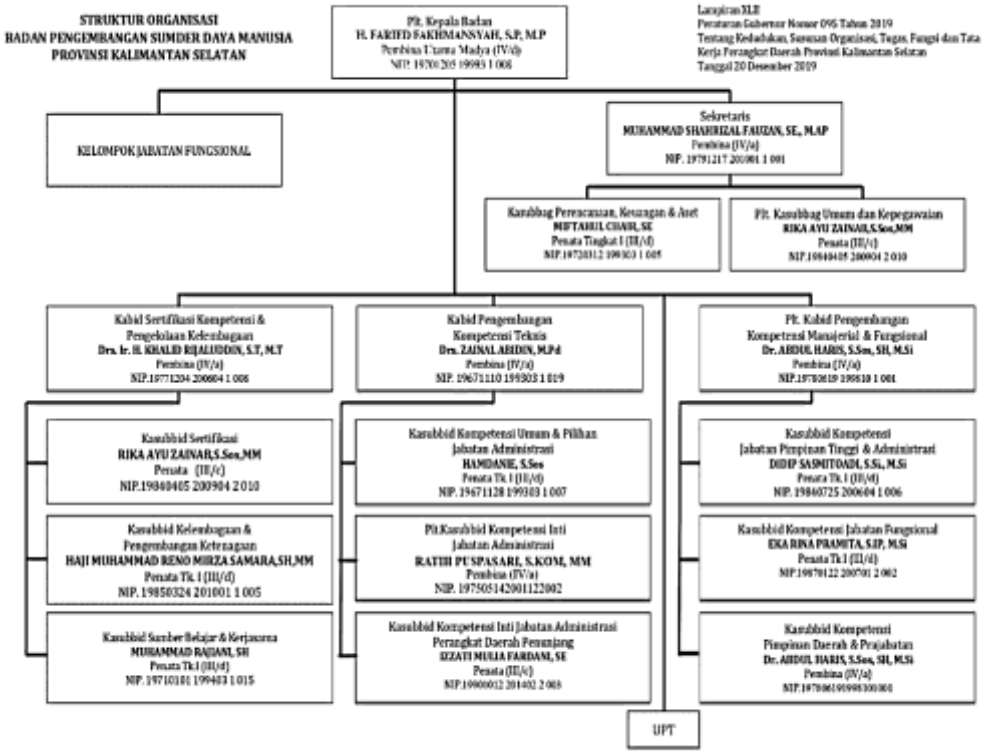
Adapun Uraian mengenai fungsi utama BPSDMD Prov.Kalsel sebagai berikut:

1) Perumusan kebijakan teknis di bidang pengembangan sumber daya manusia.

2) Pelaksanaan kebijakan pengembangan kompetensi aparatur sipil pemerintah provinsi dan kabupaten atau kota.
3) Pelaksanaan kebijakan sertifikasi kompetensi aparatur sipil pemerintah provinsi dan kabupaten/kota.
4) Pemantauan, evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan pengembangan sumber daya aparatur sipil pemerintah provinsi dan kabupaten atau kota.
5) Pelaksanaan kebijakan pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional aparatur sipil pemerintah pemerintah provinsi dan kabupaten atau kota.
6) Pembinaan dan pengawasan dan pengendalian Unit Pelaksana Teknis Daerah.
7) Pengelolaan kegiatan kesekretariatan.

4. Struktur Organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan

Adapun struktur organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan diilustrasikan sebagai berikut:



Sumber: Data Sekunder https://bpsdm.kalselprov.go.id/page/profil-bpsdmd (2025)

GAMBAR 4.2 STRUKTUR ORGANISASI

B. Proses Penelitian

Proses penelitian ini dimulai sejak 11 Agustus hingga 11 Oktober 2025 dengan subjek penelitian seluruh pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan yang berjumlah 137 orang, terdiri atas Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun pegawai Non-ASN, termasuk staf honorer hingga petugas keamanan (satpam). Fokus utama penelitian ini adalah untuk mengkaji sejauh mana tingkat disiplin kerja serta pengaruh self-efficacy tercermin pada seluruh pegawai di berbagai bidang.

Proses pengumpulan data dilakukan secara daring melalui penyebaran Google Form yang memuat instrumen berupa skala disiplin kerja dan skala *self efficacy*. Sebelum instrumen penelitian tersebut digunakan, dilakukan terlebih dahulu uji coba atau *try out* guna menguji kelayakan dan reliabilitas skala. Uji coba dilaksanakan pada 30 orang pegawai Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan (BKD Diklat) Kota Banjarmasin. Adapun rincian mengenai pelaksanaan penelitian disajikan pada tabel berikut:

TABEL 4.1 PELAKSANAAN PENELITIAN

No	Hari/Tanggal	Uraian	Keterangan
1	17 Juli 2025	Menghubungi 2 *professional judgment*	Menghubungi melalui media *WhatsApp*.
2	18-23 Juli 2025	Proses pelaksanaan *expert judgment*	Menyerahkan *hard file* kepada *professional judgment* (Ibu Miftahul Aula Sa'adah, S.Psi., M.Psi., Psikolog) dan mengirimkan *soft file* kepada *professional judgment* (Ibu Nurhamidah, M.Psi.) melalui email. Kemudian, menunggu hasil *expert judgment.*
3	24 Juli 2025	Hasil *expert judgment*	Berdiskusi dengan *professional judgment* (Ibu Miftahul Aula Sa'adah, S.Psi., M.Psi., Psikolog) mengenai hasil dari *expert* skala.
			professional judgment (Ibu Nurhamidah, M.Psi.) menyerahkan hasil *expert judgment* melalui *soft file* melalui email.
4	25 Juli 2025	Bimbingan hasil *expert judgment* dengan dosen pembimbing	Mendiskusikan hasil *expert judgment* 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

LANJUTAN TABEL 4.1

			coba di BKD melalui media *WhatsApp.*
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 reliabilitas item, serta acc lanjut penelitian atau turun lapangan.
11	11-14 Agutus 2025	Mengajukan surat izin penelitian skripsi	Mengajukan surat izin penelitian melalui salam UIN Antasari kepada pihak Fakultas Ushuluddin dan Humaniora (FUH).
12	27 Agustus 2025	Menyerahkan surat izin penelitian skripsi kepada pihak BPSDMD Provinsi Kalimantan Selatan	Menyerahkan surat izin kepada pihak BPSDMD melalui staf bagian umum.
13	28 Agustus 2025	Surat balasan dari pihak BPSDMD bahwa diizinkan melaksanakan 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 *Google Formulir* dibantu oleh staf bagian umum.
15	11 Oktober 2025	Proses pengumpulan data selesai	-

C. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Hasil uji instrumen penelitian merupakan hasil data yang didapatkan melalui uji coba skala untuk mengetahui hasil validitas dan reliabilitas, tujuannya untuk menentukan item yang gugur dan item yang dapat digunakan untuk penelitian. Adapun hasil validitas dan reliabilitas pada skala disiplin kerja dan *self efficacy* pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil Uji Validitas

Validitas merupakan instrumen yang menggambarkan sejauh mana pengukuran dan keakuratan hasil data penelitian yang dilakukan dalam mengukur konsep yang ingin diukur. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan data hasil

uji coba yang dilakukan pada 30 pegawai Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan (BKD Diklat). Perhitungan hasil validitas pada data menggunakan *Statistical Package for Social Science* (SPSS) 27.0 *for windows*. Taraf signifikansi yang digunakan adalah (5%) dengan r hitung 0,361. Pada penelitian ini, butir item dapat dikatakan valid jika r hitung > r tabel. Kemudian, jika r hitung < r tabel maka butir item tidak valid atau dapat dihapus. Adapun hasil validitas pada skala disiplin kerja dan *self efficacy* dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Disiplin kerja

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

TABEL 4.2 UJI VALIDITAS DISIPLIN KERJA

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y1	0.350	0.361	Tidak Valid
Y2	0.611	0.361	Valid
Y3	0.189	0.361	Tidak Valid
Y4	0.407	0.361	Valid
Y5	0.622	0.361	Valid
Y6	0.477	0.361	Valid
Y7	0.282	0.361	Tidak Valid
Y8	0.458	0.361	Valid
Y9	0.179	0.361	Tidak Valid
Y10	0.356	0.361	Tidak Valid
Y11	0.599	0.361	Valid
Y12	0.607	0.361	Valid
Y13	0.568	0.361	Valid
Y14	0.437	0.361	Valid
Y15	0.618	0.361	Valid
Y16	0.684	0.361	Valid
Y17	0.428	0.361	Valid
Y18	0.193	0.361	Tidak Valid
Y19	0.521	0.361	Valid
Y20	0.456	0.361	Valid

Sumber: Data Output SPSS 27.0 *for windows*

Berdasarkan tabel 4.2, hasil uji coba validitas skala disiplin kerja dapat ditentukan bahwa terdapat 14 item valid yang dapat digunakan untuk penelitian dan

6 item yang gugur. 14 item tersebut memiliki nilai koefisiensi korelasi di atas dari 0,361. Adapun untuk menggambarkan proses uji validitas pada item yang valid dan item yang tidak valid dapat dijelaskan sebagai berikut:

TABEL 4.3 *BLUEPRINT* DISIPLIN KERJA SEBELUM UJI COBA

No	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1	Disiplin waktu	Datang, pulang, dan istirahat tepat waktu	**1** , 4, 14	**7**, 11	7
		Menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang diberikan	20	16	
2	Disiplin peraturan	Mematuhi peraturan 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
		Keseriusan dalam bekerja	6	19	
Total			10	10	20

Keterangan angka yang ditebali = Item gugur

Berdasarkan hasil uji coba item, pada uji coba validitas yang pertama terdapat 5 item yang gugur, yaitu item 3, 7, 9, 10, dan 18. Kemudian dilakukan uji coba validitas kedua, hasilnya menunjukkan 1 item yang gugur, yaitu item 1. Setelah itu, pada uji coba validitas yang ketiga tidak terdapat item yang gugur. Pada hasil *try out* skala disiplin kerja terdapat 6 item yang gugur dan 14 item yang valid, dari 20 item menjadi 14 item, yang mana diantaranya 3 item favorable dan 3 item unfavorable dari tiga kali uji coba validitas. Hasil uji coba menunjukkan nilai indeks validitas paling rendah 0,179 dan nilai paling tinggi 0,684, serta nilai reliabilitas 0,867. Item yang valid memiliki koefisien korelasi rxi ≥ 0,361. Dengan demikian, item-item yang memiliki koefisien korelasi 0,361 atau lebih akan dianggap valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Berikut tabulasi item-item pada skala disiplin kerja setelah dilakukan uji coba:

TABEL 4.4 *BLUEPRINT* DISIPLIN KERJA SETELAH UJI COBA

No	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1	Disiplin waktu	Datang, pulang, dan istirahat tepat waktu	4, 14	11	5
		Menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang diberikan	20	16	
2	Disiplin peraturan	Mematuhi peraturan di lingkungan kerja	5	8, 17	5
		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	13	4
		Keseriusan dalam bekerja	6	19	
Total			7	7	14

b. *Self Efficacy*

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

TABEL 4.5 UJI VALIDITAS *SELF EFFICACY*

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1	0.274	0.361	Tidak Valid
X2	0.651	0.361	Valid
X3	0.487	0.361	Valid
X4	0.802	0.361	Valid
X5	0.201	0.361	Tidak Valid
X6	0.749	0.361	Valid
X7	-0.255	0.361	Tidak Valid
X8	0.590	0.361	Valid
X9	0.506	0.361	Valid
X10	0.460	0.361	Valid
X11	0.714	0.361	Valid
X12	0.830	0.361	Valid
X13	0.558	0.361	Valid
X14	0.766	0.361	Valid
X15	0.448	0.361	Valid
X16	-0.265	0.361	Tidak Valid
X17	0.464	0.361	Valid
X18	0.697	0.361	Valid
X19	0.482	0.361	Valid
X20	0.600	0.361	Valid

Sumber: Data Output SPSS 27.0 *for windows*

Berdasarkan tabel 4.5, hasil uji coba validitas skala *self efficacy* dapat ditentukan bahwa terdapat 16 item valid yang dapat digunakan untuk penelitian dan 4 item yang gugur. 16 item tersebut memiliki nilai koefisiensi korelasi di atas dari 0,361. Adapun untuk menggambarkan proses uji validitas pada item dapat dijabarkan sebagai berikut:

TABEL 4.6 *BLUE PRINT SELF EFFICACY* SEBELUM UJI COBA

No	Aspek	Indikator	Favorable	unfavorable	Jumlah
1	*Magnitude* (tingkat)	Optimis dalam mengerjakan tugas	**1**, 2		6
		Mengembangkan kemampuan	10	11	
		Membuat rencana dalam menyelesaikan tugas	13	14	
2	*Strength* (kekuatan)	Percaya dan mengetahui keunggulan yang dimiliki	**5**, 6	3, 19	10
		Kegigihan dalam menyelesaikan tugas	**7**	4, 8	
		Komitmen menyelesaikan tugas	12	9, 15	
3	*Generality* (keluasan).	Menjadikan pengalaman hidup sebagai mencapai kesuksesan	**16**	17	4
		Menyikapi situasi dengan berpikir positif	20	18	
Total			10	10	20

Keterangan angka yang ditebali = Item gugur

Berdasarkan hasil uji coba item, pada uji coba validitas yang pertama terdapat 4 item yang gugur, yaitu item 1, 5, 7, dan 16. Kemudian dilakukan uji coba validitas kedua, hasilnya menunjukkan tidak terdapat item yang gugur. Pada skala *self efficacy* terdapat 4 item yang gugur dan 16 item yang valid, dari 20 item menjadi 16 item, diantara item yang gugur tersebut ada 4 item favorable dan 0 item unfavorable dari dua kali uji coba validitas. Hasil uji coba menunjukkan nilai indeks validitas paling rendah -0,264 dan yang paling tinggi 0,871, serta nilai reliabilitas 0,914. Item yang valid memiliki koefisien korelasi rxi ≥ 0,361. Dengan demikian,

item-item yang memiliki koefisien korelasi 0,361 atau lebih akan dianggap valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Berikut tabulasi item-item pada skala *self efficacy* yang telah dilakukan uji coba:

TABEL 4.7 *BLUE PRINT SELF EFFICACY* SETELAH UJI COBA

No	Aspek	Indikator	Favorable	unfavorable	Jumlah
1	*Magnitude* (tingkat)	Optimis dalam mengerjakan tugas	2		5
		Mengembangkan kemampuan	10	11	
		Membuat rencana dalam menyelesaikan tugas	13	14	
2	*Strength* (kekuatan)	Percaya dan mengetahui keunggulan yang dimiliki	6	3, 19	8
		Kegigihan dalam menyelesaikan tugas		4, 8	
		Komitmen menyelesaikan tugas	12	9, 15	
3	*Generality* (keluasan).	Menjadikan pengalaman hidup sebagai mencapai kesuksesan		17	3
		Menyikapi situasi dengan berpikir positif	20	18	
Total			6	10	16

2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ketepatan, ketelitian, dan keakuratan dalam instrumen pengukuran sebuah data yang diteliti. Pengujian reliabilitas bertujuan untuk untuk menguji konsistensi dari butir-butir item yang digunakan. Guna mengetahui data reliabilitas penelitian ini menggunakan alpha cronbach. Pada penelitian ini, hasil uji validitas pada data menggunakan *Statistical Package for Social Science* (SPSS) 27.0 *for windows*. Item reliabilitas dikatakan sangat reliabel jika berada pada angka 0,81 - 1,00 dan jika berkisar pada 0,00 - 0,20 maka item kurang reliabel, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.9 pada bab III. Adapun uraian untuk data reliabilitas dapat dijelaskan sebagai berikut:

TABEL 4.8 RELIABILITAS DISIPLIN KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	14

Sumber: Data Output SPSS 27.0 *for windows*

Berdasarkan tabel 4.8, dapat dilihat bahwa *Cronbach's Alpha* pada skala disiplin kerja adalah 0,867. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa skala ini memiliki nilai reliabilitas yang tinggi atau sangat reliabel dengan interval reliabel 0,81 - 1,00.

TABEL 4.9 RELIABILITAS *SELF EFFICACY*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	16

Sumber: Data Output SPSS 27.0 *for windows*

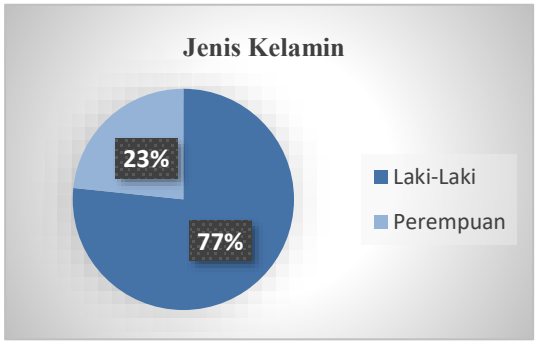
Berdasarkan tabel 4.9, dapat dilihat bahwa *Cronbach's Alpha* pada skala *self efficacy* 0,914. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa skala ini memiliki nilai reliabilitas yang tinggi atau sangat reliabel dengan interval reliabel 0,81 - 1,00.

D. Hasil Analisis Deskriptif dan Data Penelitian

1. Gambaran Responden Penelitian

a. Berdasarkan jenis kelamin

Adapun gambaran dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin dengan 137 responden dapat dilihat dalam diagram berikut:



GAMBAR 4.3 JENIS KELAMIN RESPONDEN

Pada penelitian ini, hasil penelitian yang melibatkan 137 pegawai, baik Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun Non ASN. Hasil menunjukkan bahwa, sebagian besar subjek yang digunakan berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 105 orang (77%) dari jumlah pegawai secara keseluruhan. Sementara itu, subjek yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 32 orang (23%).

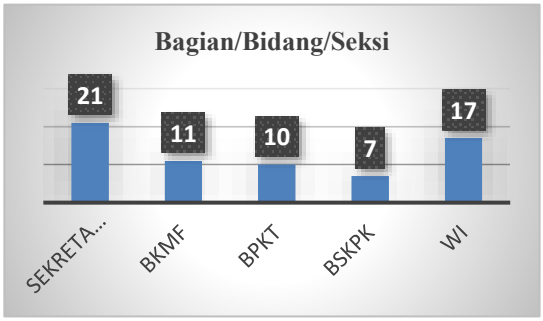
Dominasi responden laki-laki dalam penelitian ini sejalan dengan karakteristik tugas umum di lingkungan kerja pemerintahan, pada beberapa bidang tertentu memerlukan aktivitas teknis dan operasional langsung di lapangan. Meskipun demikian, kehadiran pegawai perempuan dengan proporsi (23%) menunjukkan bahwa peran perempuan dalam mendukung pelaksanaan tugas organisasi juga cukup signifikan. Keterlibatan kedua kelompok gender ini memberikan dinamika tersendiri dalam pelaksanaan fungsi dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Seluruh subjek, baik laki-laki maupun perempuan, berpartisipasi secara sukarela dalam penelitian ini dengan mengisi skala yang berkaitan dengan variabel *self efficacy* dan disiplin kerja. Partisipasi dari kedua kelompok tersebut penting untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai tingkat keyakinan diri

dan kedisiplinan pegawai. Dengan demikian, hasil analisis data dapat mencerminkan kondisi yang objektif di lingkungan kerja tanpa adanya bias berdasarkan perbedaan jenis kelamin.

b. Berdasarkan Bidang

Adapun gambaran berdasarkan bidang dengan 137 responden dapat dilihat dengan diagram berikut:



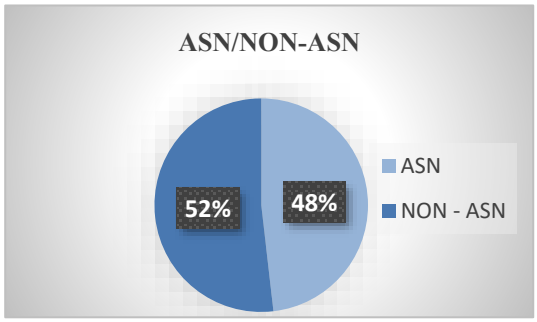
GAMBAR 4.4 BAGIAN/BIDANG/SEKSI RESPONDEN

Pada penelitian ini, hasil pengumpulan data yang diperoleh dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan, diketahui bahwa jumlah pegawai berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah 66 orang. Pegawai ASN dibagi menjadi beberapa bidang, yaitu sekretariat memiliki jumlah pegawai terbanyak, yaitu 21 orang (32%) dari total ASN. Selanjutnya, bidang Widyaswara menempati urutan kedua dengan 17 orang (26%), diikuti oleh bidang BKMF sebanyak 11 orang (17%), bidang BPKT sebanyak 10 orang (15%), dan bidang BSKPK sebanyak 7 orang (11%). Pembagian bidang ini memperlihatkan adanya variasi jumlah pegawai pada masing-masing bidang yang mencerminkan perbedaan beban kerja dan fungsi organisasi di lingkungan BPSDMD Provinsi Kalimantan Selatan.

Pada bidang kerja, data yang diberikan oleh pihak BPSDMD Provinsi Kalimantan Selatan hanya mencakup pegawai berstatus ASN, sehingga informasi mengenai pegawai Non ASN tidak disertakan dalam pengelompokan per bidang. Hal ini dikarenakan struktur organisasi dan pembagian tugas secara formal diatur secara spesifik bagi ASN yang memiliki jabatan dan tanggung jawab administratif maupun fungsional. Oleh karena itu, analisis pada bidang kerja difokuskan untuk pegawai ASN untuk memahami persebaran per bidang untuk mengisi skala variabel penelitian, yaitu *self efficacy* dan disiplin kerja.

c. Berdasarkan status kepegawaian

Adapun gambaran dalam penelitian ini berdasarkan status kepegawaian dengan 137 responden dapat dilihat pada diagram berikut:



GAMBAR 4.5 STATUS KEPEGAWAIAN RESPONDEN

Pada penelitian ini, berdasarkan data yang diperoleh dari BPSDMD Provinsi Kalimantan Selatan, jumlah pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 137 orang. Terdiri dari pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak 66 orang (48%) dan pegawai Non ASN sebanyak 71 orang (52%). Data tersebut menunjukkan bahwa komposisi pegawai di instansi ini relatif seimbang antara ASN dan Non ASN, dengan proporsi Non ASN yang sedikit lebih besar.

Keterlibatan kedua kelompok status kepegawaian tersebut dalam penelitian ini penting untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai variabel yang diteliti, yaitu *self efficacy* dan disiplin kerja. Perbedaan status kepegawaian dapat mempengaruhi pola kerja, tanggung jawab, serta tingkat keyakinan diri dan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas. Oleh karena itu, analisis terhadap hasil penelitian ini mempertimbangkan perbedaan karakteristik antara ASN dan Non ASN agar hasil yang diperoleh bersifat objektif dan representatif terhadap kondisi sebenarnya di lingkungan kerja BPSDMD Provinsi Kalimantan Selatan.

2. Gambaran Hasil Analisis Deskriptif

a. Disiplin kerja

Adapun gambaran distribusi untuk variabel Y (disiplin kerja) dapat diuraikan sebagai berikut:

TABEL 4.10 GAMBARAN DISTRIBUSI DISIPLIN KERJA

No	Pernyataan	F/UF	STS	TS	S	SS	Total
1	Saya konsisten menyelesaikan tugas dan bertanggung jawab dengan bersungguh-sungguh terhadap tugas yang diberikan	F	2 1.5%	15 10.9%	74 54%	46 33.6%	137 100%
2	Saya datang bekerja tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditentukan dan taat mengikuti apel pagi	F	1 0.7%	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 0.7%	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%

LANJUTAN TABEL 4.10

9	Saya istira hat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	F	3 2.2%	10 7.3%	69 50.4%	55 40.1%	137 100%
10	Saya menaati semua peraturan dan prosedur yang berlaku di tempat kerja	F	5 3.6%	11 3.6%	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 menaati 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 0.7%	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
S : Setuju
SS : Sangat Setuju

F : Favorable
UF : Unfavorable
% : Presentase

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.10, skala disiplin kerja terdiri dari 14 item pernyataan dengan 137 responden. Secara umum, dapat dilihat bahwa tingkat disiplin kerja pegawai digambarkan cukup baik dengan mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju pada pernyataan yang bersifat favorable, dengan rata-rata persentase jawaban positif sebesar (87%). Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki kepatuhan yang baik terhadap aturan dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

Meskipun jawaban pada item favorable cenderung positif, terdapat beberapa hasil jawaban item yang menunjukkan adanya sikap kurang disiplin pada pegawai. Pada item pertama, tentang konsistensi dalam menyelesaikan tugas terdapat (10,9%) responden yang menjawab tidak setuju. Item kedua, tentang tepat waktu datang bekerja terdapat (10,2%) responden yang tidak setuju. Item ketiga,

tentang kepatuhan dalam mengenakan pakaian dinas terdapat (8,8%) responden yang menjawab tidak setuju. Item keempat, tentang semangat dan keseriusan dalam bekerja terdapat (12,4%) responden yang menjawab tidak setuju. Item kesembilan, tentang kepatuhan terhadap waktu istirahat terdapat (7,3%) responden yang menjawab tidak setuju. Serta, item kesepuluh tentang ketaatan pada peraturan kerja terdapat (3,6%) responden yang menjawab tidak setuju. Walaupun persentasenya tidak besar, hasil ini tetap menunjukkan adanya sebagian kecil pegawai yang belum menerapkan disiplin secara menyeluruh dalam setiap aspek kerja.

Pada data yang bersifat unfavorable, jawaban responden cenderung pada pilihan tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan total sebesar (80%), hal ini menandakan bahwa mayoritas pegawai menolak terhadap perilaku tidak disiplin dalam bekerja. Meskipun jawaban cenderung menolak pada perilaku tidak disiplin, masih terdapat beberapa temuan yang menunjukkan adanya ketidakdisiplinan. Pada item kedelapan terdapat (8%) responden yang menjawab setuju dan pada item kesebelas terdapat (9,5%) responden yang juga setuju.

Dengan demikian, temuan ini menunjukkan bahwa masih ada sebagian kecil pegawai yang mengindikasikan perilaku tidak disiplin saat bekerja. Hal ini ditunjukkan dengan hasil jawaban responden, yang mana ketidakdisiplinan disebabkan oleh kurangnya kedisiplinan dalam mengatur waktu kedatangan, waktu istirahat, dan waktu pulang selama jam kerja. Kurangnya kedisiplinan dalam mematuhi peraturan, seperti menggunakan atribut pakaian yang digunakan dan prosedur yang berlaku. Serta, kurangnya disiplin tanggung jawab pada tugas tetap yang diberikan.

Pada penelitian ini, skala yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja pada subjek terdapat 14 bunyi item yang telah diuji validitas dan digunakan untuk penelitian. Alternatif pilihan jawaban ada 4, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Adapun untuk menentukan mean dan standar deviasi pada penelitian ini menggunakan *Statistical Package for Social Science* (SPSS) 27.0 *for windows* yang dapat dilihat sebagai berikut:

TABEL 4.11 MEAN DAN STANDAR DEVIASI

Statistics

		Disiplin Kerja
N	Valid	137
	Missing	0
Mean		45.55
Std. Deviation		6.836
Range		26
Minimum		30
Maximum		56

Sumber: Data Output SPSS 27.0 *for windows*

TABEL 4.12 KATEGORI TINGKAT DISIPLIN KERJA

Variabel	Kategori	Perhitungan
Disiplin Kerja	Rendah	X < M -1SD = X < 46 – 7 = X < 39
	Sedang	M – 1SD ≤ X < M + 1SD = 46 – 7 ≤ X < 46 + 7 = 39 ≤ X < 53
	Tinggi	M + 1SD ≥ X = 46 + 7 ≥ X = 53 ≥ X

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.12, hasil data pada penelitian pada variabel disiplin kerja dapat dikategorikan sebagai berikut:

TABEL 4.13 KATEGORISASI DISIPLIN KERJA

Kategori

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	22	16.1	16.1	16.1
	Sedang	87	63.5	63.5	79.6
	Tinggi	28	20.4	20.4	100.0
	Total	137	100.0	100.0	

Sumber: Data Output SPSS 27.0 *for windows*

Berdasarkan hasil data pada tabel 4.13, dapat dilihat bahwa disiplin kerja pada pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan didominasi oleh kategori sedang. Hasil data menunjukkan kategori rendah memiliki nilai sebesar 22 (16,1%) responden dari keseluruhan data. Kemudian, untuk data sedang memiliki nilai sebesar 87 (63,5%) dari keseluruhan data. Serta, pada data kategori tinggi memperoleh nilai sebesar 28 (20,4%). Dengan demikian, hasil data penelitian didominasi oleh kategori sedang, pada kategori rendah menunjukkan bahwa adanya permasalahan terhadap disiplin kerja pada pegawai, yang mana hal ini yang menjadi pokok latar belakang masalah dalam penelitian ini.

b. *Self Efficacy*

Adapun gambaran distribusi untuk variabel X (*self efficacy*) dapat diuraikan sebagai berikut:

TABEL 4.14 GAMBARAN DISTRIBUSI *SELF EFFICACY*

No	Pernyataan	F/UF	STS	TS	S	SS	Total
1	Saya yakin dapat melakukan pekerjaan yang menantang	F	1 0.7%	8 5.8%	73 53.3%	55 40.1%	137 100%
2	Saya merasa tidak mampu berpikir jernih saat menghadapi tekanan	UF	51 37.2%	69 50.4%	17 12.4%	0%	137 100%
3	Saya tidak mampu mengalahkan rasa malas ketika bekerja	UF	53 38.7%	78 56.9%	6 4.4%	0%	137 100%

LANJUTAN TABEL 4.14

4	Ketika sedang tidak bersemangat, saya tahu cara agar semangat bangkit kembali	F	1 0.7%	3 2.2%	68 49.6%	65 47.4%	137 100%
5	Saya tidak mampu menjaga semangat dalam melakukan pekerjaan	UF	45 32.8%	76 55.5%	13 9.5%	3 2.2%	137 100%
6	Saya merasa tugas yang sulit sebaiknya dikerjakan oleh orang lain	UF	53 38.7%	71 51.8%	8 5.8%	5 3.6%	137 100%
7	Saya dapat menggunakan kreatifitas saya untuk menyelesaikan pekerjaan	F	2 1.5%	1 0.7%	81 59.1%	53 38.7%	137 100%
8	Saya merasa tidak percaya diri dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan	UF	41 29.9%	62 45.3%	29 21.2%	5 3.6%	137 100%
9	Saya yakin bisa menyelesaikan tugas dengan baik	F	0%	2 1.5%	69 50.4%	66 48.2%	137 100%
10	Saya yakin dapat merencanakan langkah kerja yang efektif	F	1 0.7%	1 0.7%	79 57.7%	56 40.9%	137 100%
11	Saya tidak mampu membuat rencana kerja, sehingga tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	UF	39 28.5%	72 52.6%	24 17.5%	2 1.5%	137 100%
12	Saya merasa belum mampu bekerja dengan ketelitian dan konsentrasi yang baik	UF	39 28.5%	80 58.4%	15 10.9%	2 2.2%	137 100%
13	Saya merasa tidak percaya diri bahwa saya akan sukses karena kurangnya pengalaman yang saya lalui	UF	44 32.1%	81 59.1%	8 5.8%	4 5.8%	137 100%
14	Saya tidak yakin dapat memahami situasi kerja dengan cepat	UF	42 30.7%	79 57.7%	15 10.9%	1 0.7%	137 100%
15	Saya tidak mampu bekerja jika tidak ada motivasi dari orang lain	UF	57 41.6%	75 54.7%	4 2.9%	1 0.7%	137 100%
16	Saya mampu mengatasi dan bertindak cepat pada pekerjaan walaupun dalam situasi yang sulit	F	1 0.7%	4 2.9%	75 54.7%	57 41.6%	137 100%

Sumber: Data Output SPSS 27.0 *for windows*

Keterangan:

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

F : Favorable
UF : Unfavorable
% : Presentase

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.14, skala *self efficacy* yang terdiri dari 16 item pernyataan dengan 137 responden. Secara umum. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *self efficacy* pegawai berada pada kategori yang cukup baik pada pernyataan yang bersifat favorable. Hal ini dapat dilihat dari mayoritas

responden yang memberikan jawaban setuju sebesar (54,1%) dan sangat setuju sebesar (42,8%).

Pada item unfavorable, jawaban responden didominasi dengan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada pilihan tidak setuju jumlah responden yang menjawab sebesar (54,2%) dan sangat tidak setuju sebesar (33,9%) dari keseluruhan data. Meskipun data didominasi jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju, masih ditemukan kecenderungan responden yang menunjukkan tingkat *self efficacy* yang belum optimal. Hasil data menunjukkan, sebanyak (12,4%) responden merasa kurang mampu berpikir jernih dalam tekanan, (9,5%) menyatakan sulit menjaga semangat kerja, (21,2%) responden menunjukkan keraguan terhadap rasa percaya diri saat menjalankan tanggung jawab, (17,5%) responden menyatakan kesulitan dalam membuat perencanaan kerja yang efektif, (10,9%) merasa belum teliti dan kurang fokus saat bekerja, serta (10,9%) lainnya merasa tidak cepat memahami situasi kerja.

Dengan demikian, pada skala *self efficacy* didominasi dengan pegawai yang memiliki tingkat kepercayaan terhadap kemampuan diri yang tinggi. *Self efficacy* yang tinggi dipengaruhi oleh kemampuan dalam menghadapi pekerjaan yang menantang, mampu bekerja dengan mandiri, mampu dalam mengembalikan semangat kerja, memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tanggung jawab, mampu mengembangkan kreatifitas dan efektifitas kerja, dan memiliki keyakinan terhadap kesuksesan dengan kemampuan diri yang dimiliki. Meskipun *self efficacy* pegawai cenderung tinggi, masih terdapat temuan yang menunjukkan sebagian kecil pegawai yang memiliki *self efficacy* yang rendah. Pada penelitian ini, *Self*

efficacy yang rendah disebabkan oleh kurangnya kemampuan dalam menghadapi tekanan kerja dan ketahanan mental, tidak mampu mempertahankan motivasi untuk bekerja, kurang mampu dalam berkonsentrasi saat bekerja, kurang mampu dalam membuat perencanaan kerja yang efektif dan memahami situasi kerja dengan cepat, serta kurangnya kepercayaan diri dalam menunjukkan performa kerja agar semakin optimal.

Pada penelitian ini, skala yang digunakan untuk mengukur *self efficacy* pada subjek terdapat 16 bunyi item yang telah diuji validitas dan digunakan untuk penelitian. Alternatif pilihan jawaban ada 4, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Adapun untuk menentukan mean dan standar deviasi pada penelitian ini menggunakan *Statistical Package for Social Science* (SPSS) 27.0 *for windows* yang dapat dilihat sebagai berikut:

TABEL 4. 15 MEAN DAN STANDAR DEVIASI

Statistics

		Self Efficacy
N	Valid	137
	Missing	0
Mean		52.21
Std. Deviation		5.137
Range		23
Minimum		36
Maximum		59

Sumber: Data Output SPSS 27.0 *for windows*

TABEL 4.16 KATEGORI TINGKAT *SELF EFFICACY*

Variabel	Kategori	Perhitungan
Disiplin Kerja	Rendah	X < M -1SD = X < 52 – 5 = X < 47
	Sedang	M – 1SD ≤ X < M + 1SD = 52 – 5 ≤ X < 52 + 5 = 47 ≤ X < 57
	Tinggi	M + 1SD ≥ X

LANJUTAN TABEL 4.16

		= 52 + 5 ≥ X = 57 ≥ X

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.16, hasil data pada penelitian pada variabel *self efficacy* dapat dikategorikan sebagai berikut:

TABEL 4.17 KATEGORISASI *SELF EFFICACY*

Kategori

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	27	19.7	19.7	19.7
	Sedang	81	59.1	59.1	78.8
	Tinggi	29	21.2	21.2	100.0
	Total	137	100.0	100.0	

Sumber: Data Output SPSS 27.0 *for windows*

Berdasarkan hasil data pada tabel 4.17 dapat diuraikan bahwa, tingkat *self efficacy* pada pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan didominasi oleh kategori sedang. Pada penelitian ini, data menunjukkan hasil bahwa kategori rendah pada *self efficacy* sebesar 27 (19,7%), kategori sedang sebesar 81 (59,1%), dan kategori tinggi sebesar 29 (21,2%). Dengan demikian, dapat diketahui bahwa tingkat *self efficacy* pada pegawai cenderung sedang, untuk kategori tinggi pada *self efficacy* memberikan peran sebagai solusi pada permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas data

Uji normalitas merupakan salah satu prosedur statistik yang digunakan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal. Kriteria pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi (p-value), di mana jika p > 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila p < 0,05,

maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal. Pengujian ini penting dilakukan karena berperan sebagai salah satu syarat penggunaan analisis statistik parametrik selanjutnya, seperti analisis regresi linear. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* terhadap data variabel *self efficacy* (X) dan disiplin kerja (Y), yang mana menghasilkan data sebagai berikut:

TABEL 4.18 HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			137
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.94780608
Most Extreme Differences	Absolute		.055
	Positive		.025
	Negative		-.055
Test Statistic			.055
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		.404
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.391
		Upper Bound	.417

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data Output SPSS 27.0 *for windows*

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.18, Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200, yang mana ini lebih besar daripada taraf signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05 (0,200 > 0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Hal ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi, sehingga data dapat dianalisis lebih lanjut menggunakan teknik statistik parametrik yang relevan.

b. Uji linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang bersifat linear atau berbentuk garis lurus antara variabel independen (*self efficacy*) dan variabel dependen (disiplin kerja).. Pada uji linear ini, data variabel dapat diterima jika signifikan *Deviation From Linearity* pada tabel Anova lebih besar dari nilai 0.05. Sebaliknya, jika data signifikan pada *Deviation From Linearity* menunjukkan kurang dari 0.05 maka data tidak linear. Adapun hasil data linearitas pada penelitian ini sebagai berikut:

TABEL 4.19 HASIL UJI LINEARITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X * Y	Between Groups	(Combined)	1048.938	20	52.447	1.146	.314
		Linearity	37.958	1	37.958	.830	.364
		Deviation from Linearity	1010.980	19	53.209	1.163	.301
	Within Groups		5306.901	116	45.749		
	Total		6355.839	136			

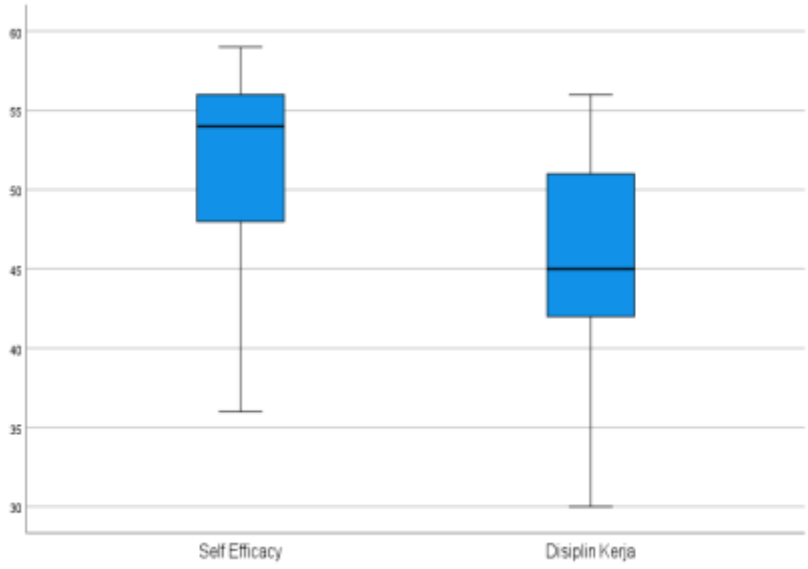
Sumber: Data Output SPSS 27.0 *for windows*

Berdasarkan data pada tabel 4.19, dapat dilihat bahwa hasil uji linearitas diperoleh nilai signifikansi pada komponen *Deviation From Linearity* sebesar 0,301 yang mana ini lebih besar dari taraf signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05 (0,301 > 0,05)**.** Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari hubungan linear antara variabel *self efficacy* dan disiplin kerja. Oleh karena itu, hubungan kedua variabel memenuhi asumsi linearitas atau hubungan antar variabel bergaris lurus, sehingga analisis lanjutan dapat dilakukan

menggunakan metode statistik parametrik yang sesuai, salah satunya seperti analisis regresi linear sederhana.

c. Uji outlier

Data Outlier merupakan data yang menunjukkan nilai yang sangat berbeda dengan karakteristik yang unik dari data lainnya. Data outlier adalah data yang memiliki bentuk ekstrim dari kebanyakan data. Adapun hasil data penelitian ini sebagai berikut:



Sumber: Data Output SPSS 27.0 *for windows*
GAMBAR 4.6 DISTRIBUSI DATA DALAM BOX PLOT

Berdasarkan hasil data yang ada pada gambar 4.6, dapat dinyatakan bahwa data responden berada dalam rentang yang wajar dan tidak terdapat nilai yang melebihi ambang batas sebagai data *outlier*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat data outlier dalam penelitian ini, kondisi ini mengindikasikan bahwa data yang diperoleh memiliki distribusi yang normal, serta mencerminkan karakteristik responden secara konsisten.

d. Uji homogenitas

Homogenitas merupakan salah satu uji statistik yang digunakan untuk melihat dua atau lebih data sampel berasal dari populasi yang sama. Homogenitas merupakan uji yang bertujuan untuk mengetahui himpunan data yang akan diteliti memiliki karakteristik yang sama. Pada data homogenitas, jika nilai signifikansi menunjukan > 0,05 maka dapat dikatakan data tersebut homogen atau sama.

TABEL 4.20 HASIL UJI HOMOGENITAS

Tests of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
TOTAL X.Y	Based on Mean	.103	1	272	.749
	Based on Median	.062	1	272	.804
	Based on Median and with adjusted df	.062	1	271.825	.804
	Based on trimmed mean	.097	1	272	.756

Sumber: Data Output SPSS 27.0 *for windows*

Berdasarkan pada tabel 4.20, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk data homogenitas pada penelitian ini adalah 0,749. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, penelitian ini berdistribusi homogen karena data signifikansi menunjukkan nilai 0,749 > 0,05.

e. Uji regresi linear sederhana

Regresi linear sederhana merupakan salah satu teknik analisis statistik yang digunakan untuk mengukur dan menganalisis hubungan atau pengaruh yang dimiliki antara satu variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y)**.** Tujuan utama dari regresi linear sederhana adalah untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai dari variabel independen yang diketahui. Adapun untuk menganalisis data penelitian ini sebagai berikut:

1) Uji koefisien determinasi

Koefisien determinasi (*R Square*) merupakan ukuran yang menunjukkan seberapa besar proporsi varians dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Nilai *R Square* berkisar antara 0 hingga 1. Semakin mendekati angka 1, semakin besar proporsi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

TABEL 4.21 HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.627[a]	.394	.389	2.959

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Output SPSS 27.0 *for windows*

Berdasarkan hasil data pada tabel 4.21, maka dapat dianalisis bahwa regresi linear sederhana melalui output *Model Summary*, diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,394. Nilai ini menunjukkan bahwa (39,4%) *self efficacy* berkontirbusi terhadap disiplin kerja. Sementara itu, sisanya sebesar (60,6%) disiplin kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hal ini mengindikasikan bahwa penelitian ini memiliki kekuatan dalam menjelaskan hubungan antara *self efficacy* dan disiplin kerja dalam penelitian ini.

2) Uji T (Parsial)

Uji T merupakan metode statistik yang bertujuan untuk menguji pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dalam suatu

model regresi. Uji T digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat secara individual.

TABEL 4.22 HASIL UJI T (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	66.284	2.228		29.745	<.001
	X	.397	.042	.899	9.362	<.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Output SPSS 27.0 *for windows*

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 4.22, maka dapat dilihat bahwa data yang diperoleh adalah (β = 0,397, t(135) = 9,36, p < 0,05). Hasil analisis regresi menunjukkan data *self efficacy* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar β = 0,397, dengan nilai t = 9,36 dan nilai signifikansi p < 0,05, data tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja mereka. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, pada penelitian ini H_a diterima dan H_0 ditolak.

3) Uji Anova

Uji Anova merupakan statistik yang digunakan untuk menguji signifikansi model regresi secara keseluruhan, yang mana uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, taraf signifikan yang digunakan adalah (5%) atau 0,05. Dengan demikian, jika hasil penelitian menunjukkan p < 0,05 maka data menunjukkan hasil yang signifikan, model regresi layak digunakan atau terdapat perbedaan yang nyata antar variabel. Sebaliknya, jika

nilai $p > 0,05$ maka hasil data tidak signifikan, model regresi tidak layak digunakan atau tidak ada perbedaan yang berarti antar variabel. Adapun hasil uji Anova pada penelitian ini dianalisis sebagai berikut:

TABEL 4.23 HASIL UJI ANOVA

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	767.337	1	767.337	87.656	<.001[b]
	Residual	1181.780	135	8.754		
	Total	1949.117	136			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Sumber: Data Output SPSS 27.0 *for windows*

Berdasarkan pada tabel 4.23, dapat dilihat bahwa diperoleh nilai Anova dengan signifikansi sebesar 0,001. Nilai ini lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditentukan, yaitu 0,05 (0,001 < 0,05), yang mana penelitian ini secara signifikan memberikan pengaruh antara *self efficacy* terhadap disiplin kerja. Secara keseluruhan model yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk digunakan, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil hipotesis pada penelitian ini adalah H_a diterima dan H_0 ditolak, atau dapat dijelaskan bahwa *self efficacy* memberikan pengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja.

E. Sumbangan Efektif

Sumbangan efektif adalah salah satu analisis data yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh masing-masing aspek pada setiap variabel. Dengan sumbangan efektif maka akan diketahui aspek mana yang lebih banyak memberikan peran dalam setiap variabel.

1. Sumbangan Efektif Aspek Disiplin Kerja

Pada penelitian ini, disiplin kerja terdiri dari tiga aspek, yaitu disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggung jawab. Adapun perolehan nilai sumbangan efektif setiap aspek pada variabel disiplin kerja dapat diuraikan menggunakan formula berikut:

$$\text{SE} = \frac{\sum\text{Skor Aspek}}{\sum\text{Skor Variabel}} \times 100\%$$

Keterangan:

SE	:	Sumbangan Efektif
∑Skor Aspek	:	Jumlah total skor aspek
∑Skor Variabel	:	Jumlah total skor variabel
100%	:	Konstanta untuk mengubah hasil rasio menjadi persentase

a. Disiplin waktu

(Item 2, 6, 9, 11, 14) : $\frac{2.244}{6.241} \times 100\% = 36\%$

b. Disiplin peraturan

(Item 3, 5, 7, 10, 12) : $\frac{2.234}{6.241} \times 100\% = 36\%$

c. Disiplin tanggung jawab

(Item 1, 4, 8, 13) : $\frac{1.763}{6.241} \times 100\% = 28\%$

Berdasarkan hasil data di atas, diketahui bahwa aspek disiplin waktu sebesar (36%), disiplin peraturan sebesar (36%), dan disiplin tanggung jawab sebesar (28%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa aspek disiplin waktu dan disiplin peraturan memiliki kontribusi yang paling banyak dan memiliki nilai yang seimbang, yaitu masing-masing memberikan kontribusi sebesar (36%) terhadap disiplin kerja pada

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

2. Sumbangan Efektif Aspek *Self Efficacy*

Pada penelitian, variabel *self efficacy* terdiri dari 3 aspek, yaitu *magnitude* (tingkat), *strength* (kekuatan), dan *generality* (keluasan). Adapun perolehan nilai sumbangan efektif setiap aspek pada variabel *self efficacy* dapat diuraikan menggunakan formula berikut:

$$\text{SE} = \frac{\sum \text{Skor Aspek}}{\sum \text{Skor Variabel}} \times 100\%$$

Keterangan:

SE	:	Sumbangan Efektif
∑Skor Aspek	:	Jumlah total skor aspek
∑Skor Variabel	:	Jumlah total skor variabel
100%	:	Konstanta untuk mengubah hasil rasio menjadi persentase

a. *Magnitude* (Tingkat)

(Item 1, 7, 10, 11) : $\frac{1.801}{7.153} \times 100\% = 25\%$

b. *Strength* (Kekuatan)

(Item 2, 3, 4, 5, 6, 9, 12, 15) : $\frac{3.597}{7.153} \times 100\% = 50\%$

c. *Generality* (Keluasan)

(Item 8, 13, 14, 16) : $\frac{1.755}{7.153} \times 100\% = 25\%$

Berdasarkan hasil data di atas, dapat dilihat bahwa nilai aspek *magnitude* (tingkat) sebesar (25%), *strength* (kekuatan) sebesar (50%), dan *generality* (keluasan) sebesar (25%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa aspek *strength* (kekuatan) memberikan kontribusi paling banyak, yaitu sebesar (50%)

terhadap *self efficacy* pada pegawai Badan Pengembangan Sumber Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan.

F. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi atau pengaruh antara *self efficacy* terhadap kedisiplinan kerja pada pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan. Selain itu, penelitian ini juga memuat analisis data mengenai tingkat disiplin kerja dan *self efficacy* pada masing-masing datanya. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat dilihat hasil penelitian telah menjawab rumusan masalah yang diangkat oleh peneliti, adapun jawaban dari rumusan masalah pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

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

Menurut Hasibuan, disiplin merupakan kesadaran dan bersedianya seseorang dalam menaati segala peraturan maupun norma yang berlaku dalam sebuah Perusahaan. Kesadaran tersebut adalah sikap seseorang yang dengan sukarela menaati aturan dan bertanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan kepada individu tersebut. Ketaatan yang dimiliki individu dapat berupa sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang ditunjukkan sesuai dengan norma sosial yang berlaku.[1] Sedangkan menurut Siswandoko, kedisiplinan dalam bekerja adalah

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

sikap dalam menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap aturan-aturan yang berlaku, baik itu peraturan secara tertulis maupun secara lisan. Selain itu, disiplin kerja merupakan kesanggupan dalam menjalankan dan tidak meninggalkan tugas, serta siap menerima sanksi jika melanggar aturan maupun meninggalkan tugas-tugas yang telah diberikan.[2] Dengan demikian, dapat dipahami bahwa disiplin kerja merupakan sikap individu yang bersedia dengan sukarela menaati dan menghormati segala aturan ditempat kerja sesuai norma yang ada, baik aturan secara tertulis maupun secara lisan.

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian ini, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki tingkat disiplin kerja yang tergolong sedang. Kondisi tersebut tercermin dari hasil pengisian skala, yang mana sebanyak 87 responden atau (63,5%) termasuk dalam kategori kedisiplinan yang sedang. Walaupun data menunjukkan hasil yang condong pada kategori sedang, namun masih terdapat responden yang tergolong pada kategori rendah, yaitu sebesar 22 responden atau (16,1%). Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja masih memiliki permasalahan yang perlu diperhatikan pada lingkungan pegawai, sehingga layak dijadikan fokus utama dalam penelitian ini. Disiplin kerja pada kategori rendahnya tercermin dari pola jawaban sebagian responden yang cenderung menyetujui pernyataan bernada negatif dan tidak menyetujui pernyataan positif terkait kedisiplinan. Menurut gambaran dari hasil penelitian ini, tingkat disiplin kerja yang rendah menunjukkan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh

[2]Drasono, Tjatjuk, and Siswandoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21* (Jakarta: Nusantara Consulting, 2011): 128.

faktor-faktor penting, seperti disiplin waktu, yaitu mampu mengelola waktu secara efektif, baik itu waktu datang, istirahat, dan pulang kerja. disiplin peraturan dalam menggunakan atribut pakaian yang wajib dikenakan dan prosedur kerja yang berlaku. Serta, disiplin terhadap tanggung jawab tetap yang diberikan kepada pegawai.

Faktor-faktor seperti disiplin dalam mengelola waktu, disiplin dalam menaati peraturan, dan disiplin terhadap tanggung jawab yang diberikan memiliki peran penting dalam membentuk tingkat disiplin kerja yang baik. kemampuan mengelola waktu secara efektif membantu pegawai dalam menyusun prioritas, menghindari penundaan, serta menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Sikap taat peraturan mencerminkan sikap positif terhadap pekerjaan, seperti tekun, jujur, dan konsisten dalam menjalankan tugas, yang pada akhirnya memperkuat kedisiplinan. Serta, bertanggung jawab dalam menjalani kewajiban yang akan mendorong individu untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh komitmen dan kesadaran terhadap kewajibannya. Ketiga faktor ini saling berkaitan dan membentuk dasar perilaku kerja yang disiplin, sehingga keberadaannya sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kinerja organisasi tetap optimal. Hasil analisis pada penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Farikha Astri Fauzia, Johnson Dongoran, dan Ocky Sundari, yang menyatakan bahwa hasil wawancara pada subjek menunjukkan tingkat disiplin kerja pada pegawai dipengaruhi oleh sikap seseorang yang taat terhadap ketepatan waktu dan

kemampuan dalam memanfaatkan waktu kerja dengan baik, tingkat kehadiran yang rutin, serta memiliki rasa tanggung jawab.[3]

Pada pandangan islam, mengenai disiplin kerja juga digambarkan sebagai kepatuhan dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini tergambarkan dalam 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 aanasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran".*

Disiplin kerja dalam Al-Qur'an diterangkan sebagai kepatuhan dalam menjalani peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika kerja. Pada Qs. Al-Ashr/ 103:3, dapat dipahami individu yang berpegang teguh pada 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.[4]

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

Menurut Albert Bandura, *self efficacy* adalah keyakinan yang dimiliki oleh individu tentang kemampuan yang dimilikinya, keyakinan yang dimiliki terhadap

[3]Farikha Astri Fauzia, Johnson Dongoran, and Ocky Sundari, "Gambaran Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Sales Force CV. Perkasa Telkomselindo Salatiga," *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)* 4, no. 2 (2020): 532-533.

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

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.[5] Selain itu, *self efficacy* yang dicetus oleh Alwisol memiliki pengertian bahwa *self efficacy* merupakan persepsi diri terhadap diri sendiri mengenai bagaimana seberapa baik diri dapat berfungsi dalam keadaan tertentu. *Self efficacy* berhubungan dengan keyakinan akan diri yang memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diinginkan.[6] Dengan demikian, dapat dipahami bahwa *self efficacy* adalah keyakinan atau persepsi terhadap diri sendiri mengenai kemampuan yang dimiliki, yang mana dengan keyakinan ini dapat meningkat rasa optimis pada diri sendiri jika individu tersebut memiliki tingkat keyakinan diri yang tinggi yang dipengaruhi oleh tantangan yang dihadapi.

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian ini, diketahui bahwa tingkat *self efficacy* responden secara umum tergolong cukup baik. Hal ini terlihat dari jumlah responden yang memiliki *self efficacy* sedang sebanyak 81 responden atau sebesar (59,1%). Meskipun demikian, masih terdapat 27 responden atau (19,7%) yang berada pada kategori rendah. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian pegawai masih memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri yang kurang optimal, sehingga menjadi salah satu fokus penting dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil jawaban responden pada skala *self efficacy*, diketahui bahwa *self efficacy* pegawai

---

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

[6]Alwisol, *Psikologi Kepribadian* (Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2019): 303-304.

dipengaruhi oleh beberapa faktor penting, seperti keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan dalam menghadapi tantangan, yakin dapat bekerja dengan mandiri dan mampu dalam mengembalikan semangat kerja, yakin mampu bertanggung jawab dalam menjalani tugas, keyakinan akan kemampuan diri dapat mengembangkan kreatifitas dan efektifitas kerja, dan yakin kemampuan diri akan membawa kepada kesuksesan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *self efficacy* tersebut memiliki peran penting dalam menentukan bagaimana seseorang memandang dan menjalankan pekerjaannya. Keyakinan dalam menghadapi tantangan membuat individu lebih berani mengambil keputusan dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan. keyakinan diri dapat bekerja dengan mandiri dan mampu dalam mengembalikan semangat kerja membuat individu menjalan tugas dengan baik, penuh percaya diri, dan bersemangat dalam menghadapi situasi apapun. Kemampuan melaksanakan serta bertanggung jawab terhadap tugas menunjukkan adanya kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan secara mandiri dan efektif. Keyakinan akan kemampuan diri dapat mengembangkan kreatifitas dan efektifitas kerja membuat individu mampu mengembangkan hal-hal baru yang dapat membawa perubahan pada lingkungan kerja yang memiliki dampak positif sehingga membantu efektifitas kinerja. Serta, yakin bahwa kemampuan diri mampu membawa seseorang mencapai kesuksesan akan membuat individu percaya diri, tekun, berani dalam menghadapi tantangan, dan mampu bekerja dengan sungguh-sungguh. Lima faktor tersebut saling berhubungan dan membentuk dasar keyakinan diri yang kuat, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap motivasi, kinerja,

serta pencapaian hasil kerja yang optimal. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tiara Mesriyani dan Riri Mayliza, yang menyatakan bahwa tingkat *self efficacy* seseorang dipengaruhi oleh kemampuannya dalam menghadapi tantangan, keyakinan terhadap kemampuan diri dalam menjalankan tugas, serta kemampuan memotivasi diri dalam bekerja.[7]

Menurut pandangan islam mengenai *self efficacy* digambarkan sebagai rasa optimis, hal ini 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".*

Pada surah Al-Mulk ayat 15 tersebut sejalan dengan faktor *self efficacy* secara psikologis, yaitu rasa optimis atau keyakinan terhadap diri dalam melakukan sesuatu, gigih, dan bekerja keras dalam. Dalam islam, *self efficacy* diistilahkan sebagai kerja keras dan kemandirian atau *biyadihi*.[8]

[7] Tiara Mesriyani and Riri Mayliza, "Pengaruh Self Efficacy Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Pesisir Selatan," *JUMEK: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif* 2, no. 1 (2024): 33.

[8] 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.

3. Kontribusi *Self Efficacy* Terhadap Kedisiplinan Kerja Pada Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana, pada penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh kepada kedisiplinan kerja pada pegawai. Hasil data menunjukkan bahwa ($\beta = 0{,}397$, $t(135) = 9{,}36$, $p < 0{,}05$, 39,4%), yang mana data tersebut berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif antara *self efficacy* dan disiplin kerja. Semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki seseorang maka akan semakin tinggi juga disiplin kerja yang dimilikinya. Kekuatan pengaruh yang dimiliki antara *self efficacy* pada disiplin kerja adalah sebesar (39,4%).

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian ini, hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Sri Indarwati, yang mana dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa *self efficacy* memberikan kekuatan pengaruh sebesar (53,6%). *Self efficacy* berpengaruh secara positif terhadap disiplin kerja dengan nilai β sebesar 0,415, jika *self efficacy* meningkat maka disiplin kerja juga meningkat pada pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di kantor Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang. Dengan hasil data tersebut, diketahui bahwa *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.[9]

[9]Sri Indarwati, "Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja," *Sustainable Business Journal* (Universitas Semarang, 2022): 78-81.

G. Keterbatasan Penelitian

Pasca pengumpulan data yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai studi regresi antara *self efficacy* terhadap disiplin kerja pada pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan, peneliti menyadari akan adanya keterbatasan baik itu kelemahan atau kelebihan dalam penelitian ini. Adapun keterbatasan pada penelitian ini selama proses pengerjaannya dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengisian skala disiplin kerja dan *self efficacy* dilakukan secara online melalui *Google Form*. Dengan cara ini, peneliti tidak dapat mengawasi secara langsung proses pengisian skala oleh responden, yang mana kondisi tersebut memungkinkan adanya responden yang kurang memahami pernyataan dalam skala yang diberikan, sehingga dapat mempengaruhi keakuratan hasil jawaban.
2. Penelitian ini melibatkan seluruh pegawai BPSDMD Provinsi Kalimantan Selatan dengan jumlah 137 orang. Jumlah responden yang cukup banyak membuat proses penyebaran dan pengumpulan data memerlukan waktu yang cukup panjang.
3. Pada proses pengumpulan referensi, peneliti juga mengalami kendala dalam menemukan referensi yang secara khusus membahas pengaruh *self efficacy* terhadap disiplin kerja. Sebagian besar penelitian terdahulu lebih berfokus pada pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai, sehingga perlu menyesuaikan teori yang tepat dan ada agar tetap relevan dengan topik penelitian ini.

4. Penelitian ini hanya menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Oleh karena itu, hasil penelitian hanya menggambarkan pengaruh antar dua variabel tanpa dapat menjelaskan lebih dalam faktor-faktor lain yang mungkin turut berpengaruh terhadap disiplin kerja.
5. Penelitian ini dilakukan hanya pada satu instansi, yaitu BPSDMD Provinsi Kalimantan Selatan. Dengan demikian, hasil penelitian ini belum tentu dapat digeneralisasikan ke instansi lain yang memiliki karakteristik atau budaya kerja yang berbeda.