BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Adapun kesimpulan hasil dari analisis pada penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Tingkat disiplin kerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan dengan kategori tinggi sebesar 28 (20,4%) dan kategori rendah sebesar 22 (16,1%), lebih sedikit dari kategori sedang sebesar 87 (63,5%). Khusus pada tingkat disiplin kerja pegawai yang rendah disebabkan oleh kurangnya disiplin dalam mengelola waktu yang efektif, baik waktu datang, istirahat, dan pulang kerja. Kurangnya disiplin peraturan dalam menaati penggunaan atribut lengkap dan prosedur kerja yang berlaku. Serta, kurangnya disiplin tanggung jawab terhadap tugas fungsi yang diberikan.
2. Tingkat *self efficacy* pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan dengan kategori tinggi sebesar 29 (21,2%) dan kategori rendah sebesar 27 (19,7%), lebih sedikit dari kategori sedang sebesar 81 (59,1%). Khusus tingkat *self efficacy* pegawai yang rendah disebabkan oleh kurangnya keyakinan dalam menghadapi tekanan kerja, kurang yakin terhadap mempertahankan motivasi kerja, tidak mampu berkonsentrasi dan memahami situasi kerja dengan cepat, tidak yakin terhadap kemampuan dalam membuat rencana

kerja, serta kurangnya keyakinan terhadap kemampuan diri dalam menunjukkan performa kerja agar semakin optimal.

3. Terdapat kontribusi antara *self efficacy* terhadap disiplin kerja pada pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan, dengan *R Square* sebesar 0,394, artinya *self efficacy* berpengaruh sebesar (39,4%) terhadap disiplin kerja dan (60,6%) lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan pada disiplin kerja pegawai, artinya semakin tinggi tingkat *self efficacy*, maka semakin tinggi pula disiplin kerja pada pegawai, dan sebaliknya (β = 0,397, t(135) = 9,36, p < 0,05, 39,4%).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan kepada pihak-pihak terkait sebagai berikut:

1. Bagi kepala instansi pemerintah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan, diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan *self efficacy* dan disiplin kerja pegawai. Hal tersebut dapat dilakukan melalui pemberian pelatihan pengembangan diri, pendampingan kerja, serta apresiasi terhadap kinerja pegawai. Dukungan yang positif dari atasan akan membantu pegawai merasa lebih yakin terhadap kemampuan yang dimiliki dan berdampak pada meningkatnya kedisiplinan kerja.

2. Bagi pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan, diharapkan dapat memperhatikan kedisiplinan dalam bekerja melalui kesadaran pribadi dan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Pegawai juga dapat menumbuhkan kepercayaan terhadap kemampuan diri, karena hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* yang tinggi dapat mendorong peningkatan disiplin kerja secara positif.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memperluas objek penelitian pada instansi atau lembaga lain, sehingga hasilnya dapat digeneralisasikan secara lebih luas. Selain itu, penelitian dapat dikembangkan dengan menambahkan variabel lain, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau lingkungan kerja agar hasil yang diperoleh menjadi lebih komprehensif.