

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PERSEPSI KINERJA PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN
PEREMPUAN PERLINDUNGAN ANAK PENGENDALIAN PENDUDUK
KELUARGA BERENCANA PROVINSI JAWA TENGAH**

SKRIPSI

Diajukan Kepada :

Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang

Guna Memenuhi Persyaratan Dalam Menyelesaikan

Program Strata Satu (S1) Psikologi



Disusun Oleh :

ADE AMALIA PUTRI

1907016068

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG

TAHUN 2023

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini :

Judul : PENGARUH EFIKASI DIRI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PERSEPSI KINERJA PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN PERLINDUNGAN ANAK PENGENDALIAN PENDUDUK KELUARGA BERENCANA PROVINSI JAWA TENGAH
Nama : Ade Amalia Putri
NIM : 1907016068
Jurusan : Psikologi

Telah diujikan dalam sidang munaqosah oleh dewan penguji Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Psikologi.

Semarang, 15 Maret 2022

DEWAN PENGUJI

Penguji I

Moh Arifin, S.Ag., M.Hum.
NIP : 197110121997031002

Penguji II

Lucky Ade Sessiani, M. Psi., Psikolog
NIP : 198512022019032010

Penguji III

Dr. H. Abdul Wahib, M. Ag
NIP : 196006151991031004

Penguji IV

Lainatul Mudzkiyyah, M.Psi., Psikolog
NIP : 198805032016012901

Pembimbing I

Dra. Hj. Maria Ulfah, M. Si
NIP : 196008071986122001

Pembimbing II

Lucky Ade Sessiani, M. Psi., Psikolog
NIP : 198512022019032010

NOTA PEMBIMBING I



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yth.
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan
UIN Walisongo Semarang
Di Semarang

Assalamu'alaikum, wr. wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : PENGARUH EFIKASI DIRI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PERSEPSI
KINERJA PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN
PERLINDUNGAN ANAK PENGENDALIAN PENDUDUK KELUARGA
BERENCANA PROVINSI JAWA TENGAH
Nama : ADE AMALIA PUTRI
NIM : 1907016068
Jurusan : PSIKOLOGI

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

Wassalamu'alaikum, wr. wb.

Mengetahui
Pembimbing I,

Dra. Hj. Maria Ulfah, M.Si.
NIP. 196008071986122001

Semarang, 01 Februari 2023
Yang bersangkutan

Ade Amalia Putri
NIM. 1907016068

NOTA PEMBIMBING II



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yth.
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan
UIN Walisongo Semarang
Di Semarang

Assalamu'alaikum. wr. wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : PENGARUH EFIKASI DIRI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PERSEPSI
KINERJA PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN
PERLINDUNGAN ANAK PENGENDALIAN PENDUDUK KELUARGA
BERENCANA PROVINSI JAWA TENGAH
Nama : ADE AMALIA PUTRI
NIM : 1907016068
Jurusan : PSIKOLOGI

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

Wassalamu'alaikum. wr. wb.

Mengetahui
Pembimbing II,

Lucky Ade Seesiani, S.Psi, M.Psi., Psikolog
NIP. 1985120222019032010

Semarang, 01 Februari 2023
Yang bersangkutan

Ade Amalia Putri
NIM. 1907016068

PERNYATAAN KEASLIAN

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ade Amalia Putri

NIM : 1907016068

Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

PENGARUH EFIKASI DIRI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PERSEPSI KINERJA
PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN PERLINDUNGAN ANAK
PENGENDALIAN PENDUDUK KELUARGA BERENCANA PROVINSI JAWA TENGAH.

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya tulis pribadi, kecuali pada beberapa bagian yang terdapat rujukan sumbernya.

Semarang, 31 Januari 2023

Pembuat Pernyataan



Ade Amalia Putri

NIM. 1907016068

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat, berkah, dan hidayah yang telah diberikan kepada peneliti, sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh Efikasi Diri dan Disiplin Kerja Terhadap Presepsi Kinerja Pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah” dapat terselesaikan dengan baik.

Penelitian ini tentu tidak akan berhasil tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, karena banyak hambatan dan rintangan yang harus peneliti lalui untuk bisa menyelesaikan penelitian ini. Maka dari itu, peneliti ingin mengungkapkan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT atas segala rahmat, berkah, hidayah, rezeki, dan kemudahan yang telah diberikan kepada peneliti sehingga skripsi ini bisa terselesaikan.
2. Kedua orang tua peneliti, Bapak Abdul Munir dan Ibu Indarsih.
3. Rektor UIN Walisongo Semarang Prof. Dr. Imam Taufiq, M.Ag.
4. Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan Prof. Dr. Syamsul Ma’arif, M.Ag.
5. Ibu Wening Wihartati, S.Psi., M.Si selaku ketua jurusan psikologi.
6. Dra. Hj. Maria Ulfah, M.Si. selaku dosen wali dan pembimbing I.
7. Ibu Lucky Ade Sessiani, S.Psi, M.Psi, Psikolog., selaku pembimbing II.
8. Dosen Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan ilmu dengan tulus selama peneliti menjalani perkuliahan.
9. Kepada pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah yang telah berkenan berpartisipasi dalam penelitian ini.

Penelitian ini tentu masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu jika di masa mendatang terdapat kritikan terkait hasil penelitian ini, peneliti akan menerima dengan tangan terbuka. Peneliti berharap hasil dari penelitian ini akan bermanfaat. Semoga kebaikan pihak-pihak terkait mendapat balasan setimpal dari Allah SWT.

Semarang, 31 Januari 2023
Penulis,



Ade Amalia Putri

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini peneliti persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua penulis, Bapak Abdul Munir dan Ibu Indarsih, yang senantiasa melangitkan doa-doa untuk keberhasilan anak perempuannya, memberi dukungan dan motivasi untuk tetap bertahan disetiap proses dalam hidup. Terimakasih banyak ayah dan mamah selalu menjadi orang tua yang luar biasa yang meluangkan banyak waktu dan tenaga untuk menghantarkan perempuan kecilnya menjadi seorang sarjana.
2. Kakak penulis, yaitu Andika Rahman, Muhammad Ridwan, Nadya Dewina, An Allysa Jacob, Mey Rahma, Dedi Setyawan, dan Yunda Yusnita yang telah memberikan dukungan, motivasi, semangat, dan doa-doa yang selalu dilangitkan.
3. Ibu Wening Wihartati, M.Si selaku kepala jurusan psikologi yang telah meluangkan waktu dan memberikan arahan dalam penyusunan skripsi.
4. Dra. Hj. Maria Ulfah, M.Si. selaku dosen wali sekaligus dosen pembimbing I yang telah memberikan arahan dan dukungan selama perkuliahan dan selama penyusunan skripsi.
5. Ibu Lucky Ade Sessiani, S.Psi, M.Psi, Psikolog., selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan arahan dan dukungan, baik selama perkuliahan maupun dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Dosen-dosen FPK UIN Walisongo atas ilmu yang diberikan selama ini.
7. Pihak DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah yang telah menyambut peneliti dengan baik dan memberi izin untuk melakukan penelitian.
8. Seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2019, terkhusus kelas B yang telah memberikan pengalaman berharga selama perkuliahan.
9. Galseu teman-teman never ending yang selalu mendukung walaupun terbentang jarak 436 KM dan selalu mendoakan yang terbaik untuk sahabatnya.
10. Sahabat-sahabat SMA yang selalu menjadi support system, Cahya Anbiya, Syifa Rangga, Alifia Salsabila, Nurlaila Hasanah, Arini Octavia, dan Syahdina TH.

11. Sahabat-sahabat dekat dalam perkuliahan, Iva Azfa N, Nisrina C Azhira, Karina Ana S, M. Wases Wicaksono, Indar Yusronal A, Mu'amar Qaddafi, Chrismawan, dan Nabila yang telah memberikan kesan tak terlupakan selama perkuliahan dari awal hingga mencapai titik akhir ini.
12. Teman-teman hidup selama merantau di Semarang Melva, Windi, Nurul, Tari, Elfa, Pricil, Hana, Maya, Isti, Syahla, dan Syela yang telah menjadi saksi perjuangan mengejar pendidikan demi meningkatkan kualitas diri.
13. Semeton KKN Desa Pancasari yang sangat mendukung terealisasinya penelitian ini, agar cepat mendapat gelar dan kembali reuni ke Pulau Bali.
14. Diri peneliti pribadi, adeng terimakasih ya sudah berjuang sejauh ini, kamu hebat deng sudah mau menyelesaikan apa yang kamu mulai. Sudah berani merantau untuk mengejar impian kamu, sudah mau bangkit dari segala kondisi dan mampu bertahan atas segalanya. Terimakasih ya deng kamu luar biasa, aku bangga sama kamu. Sekarang kamu udah dititik yang kamu impikan. Selamat sudah sampai garis finish adeng.
15. Veda K. Prabaswara, laki-laki baik yang saya temui ditahun 2021 dan menemani saya sampai saat ini, yang selalu memberi dukungan secara moril maupun materil untuk menyelesaikan penelitian ini. Terimakasih telah hadir dan menjadi pendengar yang baik, semoga kedepannya selalu ada kamu disetiap proses hidup saya.

Terimakasih sepertinya tidak akan pernah cukup membalas semua peran Bapak/Ibu, Saudara/i dalam penelitian maupun perkuliahan. Maka dari itu peneliti berharap segala kebaikan dan bantuan akan dibalas oleh Allah SWT. Semoga skripsi ini memberi manfaat bagi banyak orang.

Semarang, 31 Januari 2023
Penulis,



Ade Amalia Putri

MOTTO

Dream Bealive and Make it Happen

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
NOTA PEMBIMBING I	ii
NOTA PEMBIMBING II	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
KATA PENGANTAR	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xi
<i>ABSTRACT</i>	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
E. Keaslian Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Persepsi Kinerja Pegawai	9
1. Pengertian Persepsi Kinerja Pegawai	9
2. Aspek-aspek Kinerja Pegawai	10
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai	12
4. Kinerja Pegawai dalam Prespektif Islam	13
B. Efikasi Diri	15
1. Pengertian Efikasi Diri	15
2. Aspek-aspek Efikasi Diri	16
3. Faktor yang mempengaruhi Efikasi Diri	18
4. Efikasi Diri dalam Prespektif Islam	19

C. Disiplin Kerja	21
1. Pengertian Disiplin Kerja	21
2. Aspek-aspek Disiplin Kerja	22
3. Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja.....	24
4. Disiplin Kerja dalam Prespektif Islam	25
D. Hubungan Efikasi Diri dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai. 27	
E. Hipotesis	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	31
A. Jenis Penelitian	31
B. Variabel Penelitian.....	31
C. Definisi Operasional.....	31
D. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	32
E. Populasi dan Sampel	32
F. Teknik Pengumpulan Data	33
G. Validitas dan Reliabilitas.....	37
H. Teknik Analisis Data.....	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	45
A. Hasil Penelitian.....	45
1. Deskripsi Subjek.....	45
2. Kategorisasi Variabel Penelitian.....	45
3. Hasil Uji Asumsi	50
4. Hasil Uji Hipotesis	53
B. Pembahasan	57
BAB V PENUTUP	62
A. Kesimpulan	62
B. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN.....	70

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Skala Likert	34
Tabel 3. 2 Blueprint Persepsi Kinerja Pegawai.....	34
Tabel 3. 3 Blueprint Efikasi Diri.....	35
Tabel 3. 4 Blueprint Disiplin Kerja.....	36
Tabel 3. 5 Blueprint Skala Persepsi Kinerja Pegawai setelah Uji Coba	39
Tabel 3. 6 Blueprint Skala Efikasi Diri setelah Uji Coba	40
Tabel 3. 7 Blueprint Skala Disiplin Kerja setelah Uji Coba	41
Tabel 3. 8 Hasil Pengujian Reliabilitas Skala Persepsi Kinerja Pegawai	42
Tabel 3. 9 Hasil Pengujian Reliabilitas Skala Efikasi Diri	42
Tabel 3. 10 Hasil Pengujian Reliabilitas Skala Disiplin Kerja	42
Tabel 4. 1 Deskripsi Jenis Kelamin Subjek	45
Tabel 4. 2 Hasil Uji Deskriptif Data Persepsi Kinerja Pegawai	46
Tabel 4. 3 Kategorisasi Skor Skala Persepsi Kinerja Pegawai	46
Tabel 4. 4 Hasil Kategorisasi Skala Persepsi Kinerja Pegawai	47
Tabel 4. 5 Hasil Uji Deskriptif Data Efikasi Diri.....	47
Tabel 4. 6 Kategorisasi Skor Skala Efikasi Diri	48
Tabel 4. 7 Hasil Kategorisasi Skala Efikasi Diri	48
Tabel 4. 8 Hasil Uji Deskriptif Data Disiplin Kerja.....	49
Tabel 4. 9 Kategorisasi Skor Skala Disiplin Kerja	49
Tabel 4. 10 Hasil Kategorisasi Skala Disiplin Kerja.....	50
Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas	50
Tabel 4. 12 Hasil Uji Linearitas Persepsi Kinerja dan Efikasi Diri	51
Tabel 4. 13 Hasil Uji Linearitas Persepsi Kinerja dan Disiplin Kerja	52
Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	52
Tabel 4. 15 Hasil Uji Regresi Sederhana X1 dan Y.....	53
Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi X1 dan Y	54
Tabel 4. 17 Hasil Uji Regresi Sederhana X2 dan Y.....	55
Tabel 4. 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi X2 dan Y	55
Tabel 4. 19 Hasil Uji Regresi Berganda	56
Tabel 4. 20 Hasil Uji Koefisien Determinasi X1, X2 dan Y	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Keaslian Penelitian	71
Lampiran 2 Blueprint Instrumen Penelitian	73
Lampiran 3 Bukti Responden.....	78
Lampiran 4 Tabulasi Uji Validitas dan Reliabilitas	79
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	80
Lampiran 6 Surat Izin Penelitian dari DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah	83
Lampiran 7 Skala Penelitian	84
Lampiran 8 Dokumentasi Penelitian.....	89
Lampiran 9 Skor Tabulasi Responden	90
Lampiran 10 Hasil Uji Kategorisasi.....	91
Lampiran 11 Hasil Uji Normalitas	92
Lampiran 12 Hasil Uji Linearitas.....	93
Lampiran 13 Hasil Uji Multikolinearitas	94
Lampiran 14 Hasil Uji Regresi Sederhana.....	95
Lampiran 15 Hasil Uji Regresi Berganda	96
Lampiran 16 Daftar Riwayat Hidup.....	97

**THE INFLUNCE OF SELF-EFFYCACY AND WORK DISCIPLINE
ON THE PERCEPTION OF PERFORMANCE OF WOMEN'S
EMPOWERMENT DEPARTMENT CHILD PROTECTION
POPULATION CONTROL FAMILY PLANNING
IN CENTRAL JAVA PROVINCE**

ABSTRACT

This study aims to empirically examine the effect of self-efficacy and work discipline on the perception of performance of employees at the Office of Women's Empowerment, Child Protection, Population Control, Family Planning, Central Java Province. This study uses a quantitative approach with a sample size of 108 employees. The sampling technique uses saturation sampling or saturated samples, where the entire population is used as research subjects. Measuring tools used in this study are self-efficacy scale, work discipline scale and employee performance perception scale. The data analysis method used is simple linear regression analysis and multiple linear regression analysis.

The results of this study indicate that there is an influence between self-efficacy and perceptions of performance of employees of the Women's Empowerment Service for Child Protection Population Control for Family Planning in Central Java Province with an influence value of 0.669 or 69%, a significance value of $0.00 < 0.05$ and a regression coefficient value of 15.677. Then the next test shows that there is an influence between work discipline and the perception of performance of employees of the Women's Empowerment Service for Child Protection Population Control for Family Planning in Central Java Province with an influence value of 0.564 or 56.4%, a significance value of $0.00 < 0.05$ and a regression coefficient value 11,721. In the third test the results showed that there was an influence between self-efficacy and work discipline with the perception of the performance of employees of the Office of Women's Empowerment for Child Protection Population Control for Family Planning in Central Java Province with an influence value of 0.757 or 75.7%, a significance value of $0.00 < 0.05$ and regression coefficient value of 163.713. Based on the results of the study, it can be concluded that the higher the self-efficacy and work discipline of employees, the higher the perception of the performance of employees of the Office of Women's Empowerment, Child Protection, Population Control, Family Planning, Central Java Province.

Keywords: perception of performance, self-efficacy, work discipline

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PERSEPSI KINERJA PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN
PEREMPUAN PERLINDUNGAN ANAK PENGENDALIAN PENDUDUK
KELUARGA BERENCANA PROVINSI JAWA TENGAH**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh efikasi diri dan disiplin kerja terhadap persepsi kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Provinsi Jawa Tengah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebesar 108 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan *saturation sampling* atau sampel jenuh, dimana seluruh populasi digunakan sebagai subjek dalam penelitian. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala efikasi diri, skala disiplin kerja dan skala persepsi kinerja pegawai. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh antara efikasi diri dengan persepsi kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Provinsi Jawa Tengah dengan nilai pengaruh sebesar 0,669 atau 69%, nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi 15,677. Kemudian pada pengujian selanjutnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan persepsi kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Provinsi Jawa Tengah dengan nilai pengaruh 0,564 atau 56,4%, nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi 11,721. Pada pengujian ketiga hasil menunjukkan terdapat pengaruh antara efikasi diri dan disiplin kerja dengan persepsi kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Provinsi Jawa Tengah dengan nilai pengaruh sebesar 0,757 atau 75,7%, nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi 163,713. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi efikasi diri dan disiplin kerja pegawai maka akan semakin tinggi pula persepsi kinerja pegawai pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Provinsi Jawa Tengah.

Kata Kunci: persepsi kinerja, efikasi diri, disiplin kerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Saat ini, SDM merupakan aspek yang penting dan utama dalam sebuah organisasi. Titien (2016: 114), menjelaskan bahwa kunci penting dalam menghadapi persaingan dan mempertahankan kelangsungan hidup instansi adalah sumber daya manusia. Maka suatu instansi membutuhkan pegawai dalam mengelola dan mengatur suatu pekerjaan, sehingga dapat mewujudkan visi yang telah dibuat. Titik utama perhatian instansi dalam menghasilkan kinerja yang baik dengan melakukan optimalisasi sumber daya manusianya. Kinerja berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja atau *actual performance* yang berarti prestasi sebenarnya yang diraih oleh seorang individu. Kinerja yang mengikuti kriteria instansi dan mendorong terwujudnya tujuan adalah kinerja yang optimal. Pernyataan tersebut diperkuat oleh Masram dan Muah (2017: 138) bahwasannya kinerja merupakan pekerjaan yang dihasilkan berdasarkan kuantitas dan kualitas yang diraih oleh pegawai dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawab. Kinerja pegawai dalam suatu instansi berbeda-beda, hal ini disebabkan oleh kecakapan yang tidak sama dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Hal tersebut diperjelas oleh Hasibuan (2011: 67) bahwa kinerja merupakan pekerjaan yang dihasilkan pegawai dalam menjalankan tugasnya berdasarkan keahlian, kesanggupan dan kesempatan. Pada dasarnya pegawai wajib didukung oleh kemampuan dan kecakapan yang sesuai dengan pekerjaannya untuk menciptakan kinerja yang optimal.

Bakker dan Leiter (dalam Titien, 2016: 115) menyatakan suatu lembaga saat ini berharap agar sumber daya manusianya memiliki sikap antusias dan menunjukkan inisiatif pada pekerjaan, serta berharap agar anggotanya memiliki energi dalam mencapai kualitas dan kinerja yang bagus. Kinerja pegawai yang tinggi menurut Steers (dalam Suharto dan Cahyono, 2005: 18) didukung oleh kualitas individu yang tinggi, dimana kualitas tersebut akan menimbulkan keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki, keadaan tersebut memberi

motivasi individu dalam bekerja sehingga pegawai merasa puas terhadap hasil kerjanya. Menurut Stajkovic dan Luthans (dalam Susanto, 2010: 33) efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimiliki dalam mengarahkan segala usaha agar berhasil dengan baik dan sukses dalam melaksanakan tugas yang dihadapinya.

Berdasarkan data yang didapatkan oleh Manurung, dkk., (2013) terkait kinerja pegawai di kantor kecamatan Tembalang, Kota Semarang terdapat beberapa sub bagian yang menyatakan bahwa kinerja pegawai Kecamatan Tembalang, tidak mencapai hasil yang baik dari Kecamatan lain yang ada di Kota Semarang. Hasil yang didapatkan sebesar 70,77% yang menunjukkan bahwa pelayanan yang diberikan sangat rendah. Hal tersebut terjadi karena pegawai tidak memaksimalkan kemampuannya, sehingga pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai yang diharapkan. Rendahnya kemampuan pegawai berkaitan erat dengan efikasi diri, dimana individu yang kehilangan keyakinan terhadap kemampuannya cenderung ketika memiliki masalah, sulit mengambil tindakan untuk menghadapinya.

Kinerja seorang pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh keyakinan pegawai terhadap kemampuannya, karena kedisiplinan juga merupakan faktor yang penting dalam mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Rendahnya kedisiplinan pegawai menjadi pemicu terjadinya masalah terkait kinerja seorang pegawai. Menurut Sutrisno (dalam Andayani dan Tirtayasa, 2019: 46) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu; kekuasaan dan tanggung jawab, efisiensi dan efektivitas, disiplin dan inisiatif. Disiplin salah satu faktor yang menyebabkan kinerja seorang pegawai baik, sehingga dengan adanya disiplin seorang pegawai akan berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Yohanis, dkk., (2015) ditunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Kota Sorong.

Dalam suatu instansi disiplin merupakan suatu pengendalian diri pada pegawai dan pengelola yang tersusun untuk mengetahui tingkat keseriusan dalam bekerja. Maka kedisiplinan seorang pegawai sangat dibutuhkan untuk

terwujudnya suatu visi dari sebuah instansi. Diperkuat oleh pernyataan Hasibuan (dalam Heriyanto dan Hidayati, 2016: 69) disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai, semakin baik disiplin kerja maka semakin tinggi prestasi kerja yang dihasilkan. Johanes, dkk., (2016) melakukan penelitian kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori, hasilnya menunjukkan bahwa terdapat 6% sampai 7% pegawai yang terlambat datang ke kantor setiap harinya, sehingga kinerja pegawai menurun karena rendahnya tingkat kehadiran pegawai. Dapat dilihat bahwa disiplin kerja merupakan hal yang sangat berkaitan dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan pemaparan di atas, adapun penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Provinsi Jawa Tengah. DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah merupakan suatu instansi yang diatur oleh PERDA No. 9 Tahun 2016 mengenai pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jawa Tengah. Tugas DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah adalah membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan bidang pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pengendalian penduduk dan keluarga berencana yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah.

Untuk menguatkan data, peneliti melakukan pra survey untuk mengetahui keadaan di lapangan terkait kinerja pegawai. Menurut Andayani dan Tirtayasa (2019: 47) pegawai mampu melaksanakan tugas secara optimal apabila memiliki kinerja yang baik sehingga mampu memberikan hasil kerja yang berkualitas. Namun berdasarkan pra survey yang dilakukan di DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah dengan melakukan wawancara langsung dengan lima pegawai yang peneliti temui, pegawai di instansi tersebut belum memiliki kinerja yang optimal, dilihat berdasarkan jawaban dari pertanyaan yang diajukan oleh peneliti terkait aspek kinerja pegawai yaitu, kualitas dan kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, komitmen, inisiatif, komunikasi, dan hubungan interpersonal. Dari wawancara yang dilakukan dengan kelima pegawai tersebut, fakta lapangan masih belum memenuhi seluruh aspek kinerja pegawai tersebut, yaitu kemampuan pegawai dalam mencapai target pekerjaan yang ditanggung

jawabkan dan kualitas dari hasil kerja yang diberikan, kemudian terdapat pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dilihat dari pengumpulan laporan yang melewati tenggat waktu, dan komitmen serta inisiatif pegawai yang masih perlu diperbaiki terhadap instansi dan pekerjaannya. Selain itu masih kurangnya kedisiplinan pegawai, seperti terlambat hadir ke kantor yang dibuktikan dengan presensi harian dengan menggunakan e-presensi.

Keadaan tersebut tentu mempengaruhi kegiatan yang dilakukan oleh pegawai di instansi. Penerapan *flexing time* oleh DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah berdampak bagi pegawai maupun instansi. Dampak yang diterima oleh pegawai mengenai kebijakan tersebut, yakni mendapatkan dispensasi waktu untuk hadir lebih lambat di kantor sesuai dengan jadwal yang telah dibuat, namun hal tersebut mempengaruhi pelayanan serta produktivitas instansi sehingga kinerja pegawai tidaklah optimal, selain itu karena adanya penerapan *flexing time* banyak kegiatan yang tidak dihadiri oleh pegawai. Kemudian, berdasarkan data yang dimiliki oleh sub bagian umum dan kepegawaian terdapat 21,6% pegawai yang berada di posisi yang tidak sesuai dengan tingkat pendidikannya, sehingga pekerjaan yang ditanggung jawabkan tidak memiliki hubungan dengan kemampuan yang dimiliki pegawai. Maka hal tersebut berpengaruh pada efikasi diri pegawai, yakni terkait keyakinan pegawai terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan sukses dan memberikan hasil yang baik.

Berdasarkan uraian yang telah di bahas, maka tujuan dalam penelitian ini untuk menguji secara empiris pengaruh efikasi diri dan disiplin kerja, terhadap kinerja pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah. Sehingga hal tersebut dapat memberikan wawasan baru dan refleksi diri bagi pegawai instansi dalam meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut diperkuat oleh pendapat Bakker dan Schaufeli (dalam Permatasari, dkk., 2019: 96) *Every organization needs to optimize its human resources (HR) as valuable assets in achieving its goals*, memiliki arti bahwa setiap instansi perlu mengoptimalkan SDM sebagai aset berharga dalam mencapai tujuannya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan diatas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap persepsi kinerja pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap persepsi kinerja pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah?
3. Apakah efikasi diri dan disiplin kerja berpengaruh terhadap persepsi kinerja pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh efikasi diri terhadap persepsi kinerja pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh disiplin kerja terhadap persepsi kinerja pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh efikasi diri dan disiplin kerja terhadap persepsi kinerja pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah

D. Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan ilmu baru mengenai pengaruh efikasi diri dan disiplin kerja terhadap persepsi kinerja pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangsih dalam mempelajari kajian mengenai ilmu psikologi industri organisasi utamanya pembahasan mengenai efikasi diri, disiplin kerja, dan kinerja seorang pegawai.

2) Manfaat Praktis

Manfaat dari penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman bagi pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah terkait pengoptimalan kinerja dapat dilihat dari kualitas serta kuantitas kerja, ketepatan waktu

dalam menyelesaikan pekerjaan, tingkat komitmen dan inisiatif pegawai, kemampuan pegawai dalam berkomunikasi, serta hubungan antara rekan kerja. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat memiliki pengaruh kepada pegawai agar meningkatkan keyakinan diri terhadap kemampuannya dan menerapkan disiplin kerja, seperti meminimalisir keterlambatan hadir ke instansi, mengikuti kegiatan yang diselenggarakan, dan mengikuti prosedur kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh instansi.

E. Keaslian Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka yang telah dilakukan untuk menghindari terjadinya pengulangan hasil penelitian, maka peneliti akan memaparkan terkait hubungan antara permasalahan yang akan diteliti dengan penelitian sebelumnya, sebagai berikut:

Pertama, penelitian yang dilakukan Nurianna Harianja, Rokiah Kusumapraja, dan Wekadigunawan (2022) “Pengaruh Motivasi, *Self Efficacy*, dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Hermina Depok”. Pada penelitian ini metode analisis yang digunakan adalah SEM (*Structural Equation Model*) dengan sampel sebanyak 200 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja perawat RS Hermina Depok, dengan pengaruh sebesar 0,222. Hasil tersebut memberikan simpulan bahwa dengan meningkatkan efikasi diri maka kinerja juga akan meningkat secara signifikan.

Kedua, penelitian yang dilakukan Anizzibda Chaya, Suhermin, dan Marsudi Lestariningsih (2021) “Pengaruh Efikasi Diri dan Lokus Kendali Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Learning Agility*”. Pada penelitian ini terdapat 45 karyawan sebagai populasi dan menggunakan teknik *purposive sampling* untuk menetapkan sampel dengan jumlah 32 responden. Metode statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah program *Smart PLS (Partial Least Square)* yang terdiri dari diagram jalur, uji *outer* model, analisis statistik deskriptif, dan uji *inner* model. Hasil penelitian menunjukkan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan *P Values* 0,040.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Iwan Restu Ary dan Anak Agung Ayu (2019) “Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali)”. Pada penelitian ini jumlah populasi 176 orang, penarikan sampel menggunakan teknik *simple random sampling* berjumlah 64 responden. Berdasarkan analisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta sebesar 5.842, hasil ini menunjukkan efikasi diri berpengaruh positif dan mengindikasikan bahwa apabila efikasi diri meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Adinda Farhah, Jafar Ahiri, dan Muh. Ilham (2020) “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalla Kakao Industri”. Pada penelitian ini jumlah populasi 77 orang, penarikan sampel menggunakan teknik *random sampling* berjumlah 44 orang. Berdasarkan analisis data disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 29,38%.

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Akmaludin dan Bunga Astra Gracia (2021) “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Pengembangan Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi Bisnis dan Pariwisata”. Pada penelitian ini menggunakan teknik *random sampling* dengan sampel sebanyak 67 responden. Berdasarkan analisis hasil variabel disiplin kerja nilai signifikansi $0,0000 < 0,10$ yang artinya koefisien variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian pertama, kedua, dan ketiga memiliki persamaan yaitu meneliti variabel efikasi diri terhadap kinerja pegawai, tetapi tidak disertai dengan disiplin kerja. Selanjutnya, penelitian keempat dan kelima meneliti disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, tetapi tidak disertai dengan efikasi diri. Peneliti tidak menemukan variabel efikasi diri dan disiplin kerja secara spesifik, oleh sebab itu penelitian ini dianggap perlu dilakukan. Kemudian yang membedakan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah:

Pertama, lokasi atau wilayah dalam penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya. Penelitian ini dilakukan di DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah.

Kedua, dalam penelitian ini subjek yang diteliti pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah.

Ketiga, dalam penelitian ini jumlah populasi yang akan diteliti berbeda dengan penelitian sebelumnya dan dalam penelitian ini metode pengambilan sampel pada responden berbeda dengan penelitian sebelumnya.

Keempat, dalam penelitian ini teori dan aspek yang digunakan untuk membentuk suatu instrumen berbeda dengan penelitian sebelumnya. Penelitian ini membentuk instrumen berdasarkan masalah yang akan diukur secara fakta yang ada di lapangan. Sehingga penelitian ini dapat dipertanggung jawabkan keasliannya karena telah dipaparkan beberapa perbedaan dengan penelitian sebelumnya. Maka peneliti mengambil judul **Pengaruh Efikasi Diri dan Disiplin Kerja Terhadap Persepsi Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Provinsi Jawa Tengah.**

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Persepsi Kinerja Pegawai

1. Pengertian Persepsi Kinerja Pegawai

Secara bahasa persepsi berasal dari kata (*perception*) dan (*perceptio*) yang memiliki arti menerima, secara istilah persepsi merupakan proses pemahaman untuk memberi makna dari suatu informasi yang didapat, baik melalui penginderaan terhadap yang dilihat ataupun lainnya. Persepsi digunakan untuk mengungkap dari pengalaman kejadian atau peristiwa. Menurut Suwarno (2009: 53) persepsi merupakan proses penilaian atau membangun sebuah kesan mengenai hal yang didapat dari penginderaan. Walgito (2004: 53) menyatakan bahwa proses persepsi ialah stimulus yang diindra kemudian diinterpretasikan, sehingga individu memahami dan menyadari apa yang telah diindra olehnya. Oleh karena itu persepsi mampu menerima informasi yang membuat sebuah penilaian dan kesan terhadap sesuatu yang dirasakan oleh individu. Dengan begitu, hasil dari persepsi berupa pemahaman dan penilaian individu.

Secara bahasa kinerja berawal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja atau *actual performance* yang berarti prestasi sebenarnya yang dicapai oleh individu. Mangkunegara (2017: 67) berpendapat bahwa kinerja merupakan produk secara kualitas dan kuantitas yang diraih oleh seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam pandangan Latham (dalam Pratiwi dan Himam, 2014: 45), kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dilakukan pegawai berupa gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diukur berdasarkan hasil yang didapatkan.

Menurut Levinson (dalam Marwansyah, 2012: 229) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan istilah lain yang terkait dengan prestasi atau pencapaian seorang pegawai berkenaan dengan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja yang optimal dihasilkan dengan sumber daya manusia yang berkualitas sebagai faktor keberhasilannya. Sutrisno (2016: 151)

menyatakan bahwa kinerja merupakan pencapaian individu dalam melakukan tugas kerja, hasil yang dapat diraih oleh individu atau kelompok dalam instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan atau terkait individu yang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya, serta jumlah dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan dengan waktu yang ditentukan. Afandi (2018: 83) memiliki pernyataan yang sama terkait kinerja, bahwa kinerja merupakan pekerjaan yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam suatu instansi sesuai dengan tanggung jawab serta wewenang yang diberikan dalam meraih tujuan organisasi sesuai peraturan, tidak melanggar hukum serta tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dipaparkan diatas, dapat disimpulkan bahwa persepsi kinerja pegawai merupakan penilaian pegawai terhadap pencapaian secara teknis dan manajerial yang dihasilkan olehnya dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kemampuan, kesanggupan, dan kesungguhan.

2. Aspek-aspek Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (dalam Budianto dan Katini, 2015: 110) aspek-aspek kinerja pegawai antara lain, sebagai berikut:

- 1) Aspek kuantitatif terdiri dari cara kerja dan keadaan pekerjaan, waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan, banyaknya pekerjaan yang selesaikan, dan jumlah serta bentuk jasa yang diberikan dalam bekerja.
- 2) Aspek kualitatif terdiri dari ketentuan kerja dan kualitas kerja, tingkat keterampilan dalam bekerja, kemahiran dalam menganalisis data atau informasi, kemahiran atau penguasaan menggunakan suatu alat serta mampu dalam mengevaluasi.

Menurut Sedarmayanti (dalam Suwanto, 2020: 20) terdapat beberapa aspek kinerja pegawai pada aktivitas kerja yang dilakukan, antara lain sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja (*quality of work*), mengacu pada tingkat mutu kerja yang dihasilkan oleh individu dalam menjalankan tugas kerjanya meliputi ketepatan kerja, kelengkapan dokumen, dan kerapian data kerja.
- 2) Ketepatan waktu (*promptness*), karakteristik pengukuran yang dilaporkan secara *real time* atau tepat waktu setelah melakukan pekerjaan. Rencana kerja yang sudah dibuat dan ditentukan waktunya dan pekerjaan selesai dengan sesuai akan mencapai hasil yang memuaskan.
- 3) Inisiatif (*initiative*), stimulus dalam mengenal suatu masalah atau peluang serta mampu mengambil tindakan nyata untuk menyelesaikannya.
- 4) Kesanggupan kerja (*capability*), kapasitas individu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Faktor yang berpengaruh terhadap hal tersebut adalah kemampuan. Jika potensi dalam diri seseorang mampu memungkinkan individu tersebut untuk melakukan pekerjaan.
- 5) Keterampilan berkomunikasi (*communication*), keterampilan dalam menggunakan pengetahuannya melalui komunikasi secara efektif untuk mempertahankan gagasannya.

Menurut Bernardin dan Russel (dalam Rosmaini dkk., 2019: 4) aspek-aspek kinerja pegawai antara lain, sebagai berikut:

- 1) Kualitas, yaitu tingkatan suatu hasil pekerjaan yang dilaksanakan menuju sempurna, yang berarti melaksanakan suatu konsep dari aktivitas kerja atau dapat meraih tujuan dari suatu pekerjaan.
- 2) Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh pegawai berdasarkan target yang ditentukan.
- 3) Ketepatan waktu, suatu pekerjaan dapat diakhiri dengan waktu yang sudah ditetapkan dengan hasil yang baik, dan waktu yang ada untuk kegiatan yang lain.
- 4) Efektivitas, tahap dimana pengguna sumber daya manusia dalam sebuah organisasi dengan tujuan untuk menambahkan keuntungan atau

mengurangi kerugian dari setiap bagian dalam menggunakan sumber daya manusia.

- 5) Hubungan interpersonal, yaitu tahap dimana seorang pegawai dapat menghargai satu sama lain, mempunyai niat yang sungguh-sungguh dalam kerjasama antar pegawai.

Menurut Robbins (2006: 260), terdapat enam indikator untuk mengukur kinerja seorang pegawai:

- 1) Kualitas kerja, kesempurnaan tugas terhadap kemampuan dan keterampilan pegawai dan persepsi terhadap mutu pekerjaan yang dihasilkan.
- 2) Kuantitas kerja, jumlah yang dibuktikan dalam unit yang diselesaikan merupakan jumlah yang dihasilkan dalam bekerja.
- 3) Ketepatan waktu, kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu untuk tugas lain.
- 4) Efektifitas, meningkatkan hasil dan memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya baik manusia maupun organisasi.
- 5) Komitmen, tingkat dimana seorang pegawai dapat menjalankan fungsi kerja dan tanggung jawab terhadap instansi atau perusahaan.

Berdasarkan beberapa teori yang telah dipaparkan diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kinerja pegawai adalah kuantitas dan kualitas pada seorang pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan tingkat kemahiran pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, efektivitas dalam penggunaan sumber daya , dan mempunyai hubungan interpersonal yang baik.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (dalam Muis, dkk., 2018: 12) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, sebagai berikut:

- 1) Faktor kemampuan, ada dua kemampuan yaitu kemampuan dan *reality*. Artinya pegawai yang mempunyai keahlian yang memumpuni dengan kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan posisi dalam melaksanakan

pekerjaannya, maka akan mempermudah untuk meraih prestasi yang diinginkan. Maka dari itu pegawai harus ditempatkan sesuai dengan potensi dirinya.

- 2) Faktor motivasi, suatu motivasi dibentuk dari sikap ketika individu menghadapi suatu pekerjaan. Motivasi ini dapat mendorong seorang pegawai dalam mengarahkan diri untuk meraih tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (dalam Pusparani, 2021: 535), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain, sebagai berikut:

- 1) Sikap Mental (Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etika Kerja)
- 2) *Leadership Management*
- 3) Rentang Penghasilan dan Upah Kerja
- 4) Kesehatan dan Jaminan Sosial
- 5) Pendidikan dan Keterampilan
- 6) Iklim Kerja
- 7) Sarana Prasarana
- 8) Teknologi dan Kesempatan Berprestasi

Menurut Sutrisno (dalam Imelda dan Satria, 2019: 46) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, sebagai berikut:

- 1) Efisiensi dan Efektivitas
- 2) Kekuasaan dan Tanggung Jawab
- 3) Disiplin dan Inisiatif

Berdasarkan beberapa teori yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor internal yaitu kemampuan dan keterampilan, motivasi kerja, disiplin kerja, tanggung jawab dan inisiatif. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja pegawai yakni efisiensi dan efektivitas.

4. Kinerja Pegawai dalam Prespektif Islam

Dalam pandangan Islam, suatu pekerjaan harus dikerjakan dengan baik, tertib, dan terstruktur serta prosedurnya dilakukan dengan baik. Sedarmayanti (dalam Dhermawan, dkk., 2012: 174) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang telah dilakukan oleh

pegawai, kinerja memiliki hubungan yang berkaitan dengan produktivitas, karena indikator kinerja dapat menentukan bagaimana usaha seorang pegawai dalam meraih tingkat produktivitas yang tinggi pada suatu instansi. Hal tersebut selaras dengan ajaran Islam, bahwasannya Islam memerintahkan umatnya untuk bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mendapatkan hasil kerja yang baik. Sehingga kualitas kinerja berpengaruh pada usaha seseorang dalam menghasilkan sesuatu. Terkait dengan hal tersebut, Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Insyirah ayat 7-8, sebagai berikut:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ

Artinya: “Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”. (QS. Al-Insyirah: 7-8)

Ayat tersebut mengandung arti bahwa individu harus terus bekerja dengan kesungguhan hati dalam meningkatkan kinerja. Bekerja bukan hanya sekedar tugas yang dibebankan, namun hasil dari pekerjaan dapat dinikmati dan dapat disyukuri. Dalam bekerja, seorang muslim baiknya mengharapkan ridho Allah bukan hanya sekedar pengakuan dari sesama manusia. Iman dan Islam tidak hanya sekedar *knowledge* atau pengetahuan, dan saat ini banyak orang yang mengerti apa yang seharusnya dilakukan namun sedikit sekali dalam mengerjakan sesuatu yang diketahui, mengerti saja tidak cukup maka harus disertakan dengan bertindak. Dalam Hadist Riwayat Thabrani, Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah SAW bersabda:

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ

وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَىٰ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ

(رواه الطبرني والبيهقي)

Artinya: *“Sesungguhnya Allah mencintai seseorang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional”*. (H.R Thabrani, No: 891, Baihaqi, No: 334)

Berdasarkan dalil dan hadist yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa arti bekerja bagi umat islam yakni upaya sungguh-sungguh untuk menunjukkan dirinya sebagai hamba Allah yang mampu bekerja dengan baik dan didasari oleh kejujuran. Bekerja memiliki nilai ibadah yang luhur. Maka dari itu untuk menciptakan kinerja yang optimal dibutuhkan sikap dan kepribadian yang menunjukkan bahwa bekerja bukan hanya sekedar memuliakan dirinya, namun sebagai perwujudan dari amal yang saleh.

B. Efikasi Diri

1. Pengertian Efikasi Diri

Konstruk tentang efikasi diri pertama kali dikenalkan oleh Bandura yang menyajikan satu aspek dari teori kognitif sosial. Efikasi memegang peran yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari, seseorang akan mampu menggunakan potensi dirinya secara optimal apabila efikasi diri mendukungnya. Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri yang berpengaruh dalam kehidupan. Efikasi diri yang dimiliki individu dapat mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Bandura (dalam Burhan, 2019: 48) efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan yang dimilikinya dalam mencapai keberhasilan pada saat melaksanakan tugas yang diberikan. Cheria dan Jolly (dalam Pratomo, 2022: 1024) berpendapat bahwa efikasi diri berhubungan dengan kontrol diri dan ketahanan dalam diri individu untuk menghadapi kegagalan.

Menurut Baron dan Byrne (dalam Syaifudin, dkk., 2021: 52) efikasi diri merupakan penilaian individu terhadap kemampuan ataupun kompetensinya untuk melaksanakan tugas, meraih tujuan, serta menghasilkan sesuatu. Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan

mencurahkan seluruh usaha serta perhatiannya untuk meraih tujuan yang diinginkan. Manfaat utama dari efikasi diri ialah meningkatkan kemampuan menyelesaikan tugas dengan percaya diri sehingga akan menghasilkan pekerjaan yang baik. Alwisol (dalam Saragih dan Siahaan, 2021: 91) menyatakan bahwa efikasi diri sebagai persepsi diri terkait seberapa baik diri mampu berfungsi dalam situasi tertentu.

Efikasi diri menunjukkan kepercayaan diri individu dalam menjalankan tugas atas pekerjaan yang diberikan secara maksimal dan berhasil, didukung oleh pendapat Gist (dalam Ghuftron dan Rini, 2010: 75) bahwa efikasi diri merupakan salah satu komponen yang berperan penting dalam memotivasi individu untuk yakin mampu menyelesaikan pekerjaan dalam mencapai tujuan tertentu. Dalam teori sosial kognitif, meningkatnya kecemasan dan perilaku menghindar pada individu disebabkan oleh rendahnya efikasi diri. Menurut Bandura (dalam Rustika, 2012:19) individu akan menghindari kegiatan yang dapat memperburuk keadaan, hal tersebut tidak disebabkan oleh ancaman, namun karena merasa tidak memiliki kemampuan dalam mengelola aspek-aspek yang berisiko. Efikasi diri berbeda dengan aspirasi (harapan), aspirasi merupakan suatu keinginan yang hendak dicapai, sedangkan efikasi diri keyakinan seseorang terkait kemampuan dirinya dalam mencapai tujuan. Menurut pendapat Kinicki (2007: 124) efikasi diri merupakan menguatkan jalan menuju keberhasilan.

Berdasarkan beberapa pengertian efikasi diri yang telah dipaparkan diatas, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan individu terkait kemampuannya untuk melakukan tugas di satu bidang tertentu dalam mencapai tujuan.

2. Aspek-aspek Efikasi Diri

Menurut Bandura (dalam Ghuftron dan Rini, 2010: 88) untuk mengetahui seseorang memiliki keyakinan diri terhadap kemampuannya, dapat dilihat melalui aspek-aspek efikasi diri antara lain, sebagai berikut:

- 1) Tingkat kesulitan (*Magnitude*), jika individu dibebankan pada suatu kesulitan, maka perbedaan efikasi diri secara individual mungkin

terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang, atau sulit. Individu melakukan suatu tindakan berdasarkan kemampuan yang dirasakan dan tugas-tugas yang diperkirakan di luar batas kemampuannya.

- 2) Kekuatan keyakinan (*Strength*), kemantapan individu dengan keyakinannya terhadap kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan suatu tugas. Tingkat keyakinan akan mudah digoyahkan oleh pengalaman yang memperlemahnya, namun individu yang memiliki efikasi diri yang kuat akan giat dalam meningkatkan usahanya dalam mencapai tujuan.
- 3) Luas bidang perilaku (*Generality*), penguasaan individu terhadap bidang atau tugas pekerjaan. Individu dengan efikasi diri yang kuat mampu menguasai bidang yang dikerjakan dan mampu menyelesaikan suatu tugas.

Menurut Lauster (2008: 123) untuk mengukur keyakinan individu terhadap kemampuannya melalui aspek-aspek efikasi diri, sebagai berikut

- 1) Keyakinan terhadap kemampuan yaitu memiliki sikap dan pikiran yang positif akan kemampuan yang dimiliki dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya.
- 2) Optimis yaitu sikap seorang individu dalam menghadapi segala kondisi dengan positif dan berusaha untuk mengatasi sesuai kemampuannya.
- 3) Objektif yaitu seorang individu memiliki kepercayaan diri dan mampu menyelesaikan permasalahan yang terjadi di lapangan.
- 4) Bertanggung jawab yaitu seorang individu mampu menerima konsekuensi atas perilaku dan hal yang terjadi pada dirinya.

Berdasarkan teori yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa aspek efikasi diri terdiri dari tingkat kesulitan yang dihadapi individu, kekuatan keyakinan akan kemampuan, dan luas bidang perilaku.

3. Faktor yang mempengaruhi Efikasi Diri

Menurut Bandura (dalam Burhan, 2019: 48) efikasi diri dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain, sebagai berikut:

- 1) Pengalaman akan kesuksesan (*Past Performance*), dalam kehidupan keberhasilan menyelesaikan suatu masalah akan meningkatkan efikasi diri. Untuk membentuk efikasi diri individu harus mengalami tantangan sehingga ia dapat menyelesaikannya dengan kegigihan dan kerja keras. Kumpulan dari pengalaman-pengalaman masa lalu akan menjadi penentu efikasi diri melalui representasi kognitif.
- 2) Pengalaman individu lain (*Vicarious Experience*), ketika individu melihat suatu kejadian, kemudian ia merasakannya seperti kejadian yang dialami sendiri maka hal tersebut akan mempengaruhi perkembangan efikasi dirinya.
- 3) Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*), informasi yang sengaja diberikan kepada individu yang ingin diubah efikasi dirinya, dengan memberikan semangat bahwa setiap permasalahan dapat diselesaikan. Semakin percaya individu kepada kemampuan pemberi informasi maka akan semakin tinggi keyakinan dalam merubah efikasi dirinya.
- 4) Keadaan fisiologis dan suasana hati (*Physiological and emotional states*), dalam suatu kegiatan yang melibatkan kekuatan dan stamina, individu akan menjadikan kelelahan dan rasa sakit sebagai petunjuk mengenai efikasi dirinya. Begitupun dengan suasana hati bisa mempengaruhi keyakinan individu akan efikasi dirinya. Saat merasa sedih individu akan memberi penilaian terhadap diri rendah. Mengalami keberhasilan saat suasana hati positif akan menimbulkan efikasi diri yang kuat.

Menurut Greenberg dan Baron (2003: 159) efikasi diri dapat berpengaruh pada besarnya usaha yang dimiliki individu, sehingga mendapatkan hasil yang diharapkan. Efikasi diri terbentuk dari dua faktor, yaitu:

- 1) Pengalaman langsung, merupakan hal yang ditambah berdasarkan pengalaman yang telah dilakukan berulang kali dan dapat diselesaikan.
- 2) Pengalaman pribadi, merupakan hal yang berkaitan dengan penilaian atas kinerja dalam menyelesaikan suatu tugas.

Berdasarkan teori yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri adalah pengalaman individu akan keberhasilan, pengalaman orang lain yang dapat dihayati, persuasi verbal untuk memberikan dorongan semangat, dan keadaan fisiologis serta suasa hati.

4. Efikasi Diri dalam Prespektif Islam

Efikasi diri merupakan keyakinan individu tentang kemampuannya dalam menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuannya. Keyakinan yang dimiliki individu terkait kemampuannya akan mempengaruhi usaha yang akan dilakukan. Efikasi diri sebagai konsep diri akan mengarahkan individu untuk semangat dalam mencapai sesuatu yang telah diyakini. Konsep keyakinan dalam mencapai suatu tujuan banyak dijelaskan dalam Al-Qur'an, Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Anfal ayat 12:

إِذْ يُوحِي رَبُّكَ إِلَى الْمَلَائِكَةِ أَنِّي مَعَكُمْ فَتَبَيَّنُوا الَّذِينَ آمَنُوا ۗ
سَأَلْتِي فِي قُلُوبِ الَّذِينَ كَفَرُوا الرُّعْبَ فَاضْرِبُوا فَوْقَ الْأَ
عْنَاقِ وَاضْرِبُوا مِنْهُمْ كُلَّ بَنَانٍ

Artinya: “(Ingatlah), ketika tuhanmu mewahyukan kepada malaikat: “Sesungguhnya Aku bersama kamu, maka teguhkan (pendirian) orang-orang yang telah beriman”. Kelak akan Aku jatuhkan rasa ketakutan ke dalam hati orang-orang kafir, maka penggallah kepala mereka dan pacunglah tiap-tiap ujung jari mereka”. (QS. Al-Anfal: 12)

Ayat tersebut menerangkan tentang pentingnya keteguhan pendirian, dalam ayat tersebut Allah SWT memerintahkan malaikat untuk meneguhkan pendirian orang yang beriman. Dalam menafsirkan ayat ini “*Sesungguhnya Aku bersamamu*” Shihab berpendapat bahwa Allah SWT mengetahui keadaanmu dan mendukungmu. Maka yakinlah keberhasilan apapun pasti Allah SWT menemani. Begitupun dalam mencapai tujuan, seorang hamba harus yakin akan kemampuan yang dimiliki untuk melakukan suatu tindakan dalam menyelesaikan tugasnya. Dengan demikian, Al-Qur’an menegaskan bahwasannya untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, seseorang yang beriman harus yakin akan kemampuan serta pertolongan Allah SWT. Sebab, individu yang tidak yakin akan kemampuannya ia akan mudah putus asa. Selain itu Allah SWT menciptakan manusia sebagai *khalifah* di muka bumi dalam bentuk sebaik-baiknya dan untuk mengabdikan kepada-Nya agar seorang hamba mampu melaksanakan tugas dan fungsinya maka manusia dibekali Allah SWT dengan berbagai potensi dalam kemampuan. Allah SWT berfirman dalam QS. An-Nahl ayat 78, sebagai berikut:

وَاللَّهُ أَخْرَجَكُمْ مِنْ بُطُونِ أُمَّهَاتِكُمْ لَا تَعْلَمُونَ شَيْئًا
وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ وَالْأَبْصَارَ وَالْأَفْئِدَةَ ۗ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ

Artinya: “Dan Allah mengeluarkan kamu dari perut ibumu dalam keadaan tidak mengetahui sesuatupun, dan Dia memberi kamu pendengaran, penglihatan dan hati agar kamu bersyukur”.
(QS. An-Nahl: 78)

Ayat tersebut mengandung arti bahwa Allah SWT memberikan manusia kemampuan untuk mendengar, melihat dan merasa dengan hati bukan tanpa alasan, Allah SWT memberikan manusia tiga kemampuan tersebut untuk mendapatkan ilmu. Kemampuan untuk melihat, mendengar dan merasa agar manusia berkesempatan untuk mencapai potensi

tertingginya. Kemampuan merupakan potensi yang terdapat dalam diri seseorang berupa pengetahuan dan keterampilan untuk melakukan suatu pekerjaan.

Berdasarkan dalil yang telah dipaparkan dapat disimpulkan bahwa Allah SWT telah memberikan kemampuan kepada manusia saat ia lahir untuk dipergunakan sebaik-baiknya, dan kemampuan diperoleh berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh manusia. Maka dari itu seseorang harus yakin akan kemampuannya untuk mencapai tujuan, karena Allah SWT senantiasa membersamai hambanya yang beriman.

C. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Di dalam suatu instansi disiplin merupakan suatu penanganan diri pada pegawai dan penyelenggara yang tersusun untuk memberi tahu tingkat keseriusan dalam bekerja. Disiplin tidak hanya tentang tepat waktu, namun juga patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan, yaitu menjalankan yang diperintahkan dan mengabaikan yang dilarang (Rahmawati, 2016: 271). Tidaklah mudah bagi suatu instansi untuk mencapai hasil yang optimal apabila memiliki pegawai yang tidak disiplin. Hal tersebut diperkuat oleh pernyataan Sutrisno (dalam Tanjung, 2015: 28) yaitu jika tertanam disiplin yang baik maka suatu pekerjaan dapat terlaksana dengan baik. Pada suatu instansi, disiplin kerja dapat dibentuk apabila peraturan yang telah ditetapkan dapat diterapkan oleh pegawai instansi tersebut. Singodimejo (2002: 212) berpendapat bahwasannya disiplin merupakan suatu sikap yang dilakukan oleh keinginan dan keikhlasan seseorang dalam mematuhi dan mengikuti peraturan yang berlaku.

Terdapat dua jenis disiplin pada suatu instansi atau organisasi, pertama yaitu disiplin preventif, kegiatan yang diselenggarakan untuk mendorong para pegawai untuk menerapkan standar aturan yang telah diberlakukan, sehingga penyalahgunaan dapat dihindari. Kedua, disiplin

korektif, merupakan tindakan yang dilakukan dalam mengatasi kesalahan pada peraturan dan berusaha untuk menjauhi kesalahan lebih lanjut. Bentuk disiplin yang baik dapat terlihat ketika rasa kepedulian seorang pegawai dalam mencapai tujuan pada suatu instansi, memiliki semangat dan antusiasme dalam bekerja, serta para pegawai memiliki tanggung jawab yang penuh dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (Siagian, 2011: 145).

Menurut Rivai (dalam Yohanis, 2015: 852) disiplin kerja merupakan suatu instrumen yang dipakai oleh seorang pimpinan untuk merubah suatu kebiasaan serta cara untuk menumbuhkan pengetahuan dan kesungguhan seseorang untuk mematuhi segala aturan organisasi dan norma sosial yang ada. Sehingga hal tersebut diperkuat dengan Nawawi (dalam Yohanis, 2015: 852) yaitu sebuah upaya menghindari timbulnya kesalahan pada ketetapan yang sudah disepakati bersama dalam membentuk suatu kegiatan, agar pemberian hukuman terhadap individu maupun kelompok dapat dicegah dan diminimalisir.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, menghormati, dan taat pada aturan yang ada baik tertulis maupun tidak tertulis serta mampu menerapkannya ke dalam diri. Kemudian seorang pegawai yang disiplin mampu bersikap kooperatif menerima sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikannya. Maka tingkat kedisiplinan seorang pegawai sangat berpengaruh untuk menghasilkan kinerja yang baik.

2. Aspek-aspek Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (dalam Syafrina, 2017: 5) ada beberapa aspek disiplin kerja antara lain, sebagai berikut:

- 1) Tujuan dan kemampuan, keduanya saling mempengaruhi karena tujuan yang diberikan kepada pegawai untuk mencapai sesuatu harus sesuai dengan kemampuannya.

- 2) Pemimpin yang teladan, seorang pemimpin harus mencontohkan sikap yang jujur, disiplin, serta adil, karena pimpinan berperan penting untuk para anggotanya,
- 3) Gaji dan kesejahteraan, hal ini merupakan tujuan utama seseorang untuk bekerja. Kedisiplinan seorang pegawai akan menghasilkan balas jasa karena kesetiaan dan kasih sayang pegawai terhadap pekerjaannya.
- 4) Keadilan, hal ini juga mempengaruhi kedisiplinan seorang pegawai, karena dapat meminimalisir ego dan sifatnya yang selalu berfikir paling hebat dan benar.
- 5) Sanksi hukum, peran yang penting dalam mempertahankan disiplin pegawai. Adanya sanksi yang semakin berat, maka seorang pegawai semakin takut untuk melanggar aturan yang berlaku.
- 6) Ketegasan, pemimpin yang tegas dalam mengambil tindakan apapun akan mempengaruhi disiplinnya para pegawai.

Menurut Singodimejo (2011: 94) terdapat beberapa aspek disiplin kerja antara lain, sebagai berikut:

- 1) Mematuhi aturan waktu, dapat dilihat ketepatan masuk kerja dan keluar kantor, serta jam istirahat yang sesuai dengan peraturan berlaku.
- 2) Mematuhi aturan perusahaan, peraturan mengenai cara berpakaian serta bertingkah laku dalam bekerja.
- 3) Mematuhi aturan perilaku dalam pekerjaan, dilakukan dengan cara melaksanakan tugas sesuai dengan kedudukan, tanggung jawab serta paham berkomunikasi dengan pegawai lain.

Berdasarkan teori yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa aspek disiplin kerja berkaitan dengan bagaimana seorang pegawai mampu menerapkan norma dan aturan yang telah berlaku. Adapun kepemimpinan seorang atasan berperan penting sebagai contoh para pegawainya untuk menerapkan disiplin kerja.

3. Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2005) disiplin kerja terdiri dari beberapa faktor yang mempengaruhi antara lain, sebagai berikut:

- 1) Kehadiran, pegawai yang tidak memiliki disiplin kerja selalu terlambat untuk hadir sehingga tidak optimal dalam menjalankan tugasnya.
- 2) Ketaatan pada aturan yang ada, pegawai akan mengikuti aturan yang berlaku yang sudah ditetapkan oleh suatu instansi.
- 3) Ketelitian, pegawai mampu berhati-hati dalam bekerja, dan menggunakan suatu hal secara efektif dan efisien

Menurut Wursanto (dalam Manurung dkk., 2013: 7) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain, sebagai berikut:

- 1) Ketepatan waktu, seperti kehadiran pada saat hadir ke kantor, patuh saat jam kerja berlangsung, taat mengikuti jam pulang sesuai ketentuan, dan tepat waktu saat menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Mengikuti peraturan kerja yang berlaku seperti memakai seragam saat kerja berlangsung
- 3) Kesadaran dalam bekerja seperti memahami dan dapat menyelesaikan pekerjaannya, kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2011: 86) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain, sebagai berikut:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi, para pegawai akan menaati segala aturan yang berlaku, jika mendapatkan balas jasa yang sesuai dengan kerja keras yang dilakukannya untuk instansi.
- 2) Keteladanan pimpinan, memiliki hal penting dalam suatu organisasi, karena pegawai akan melihat dan mengikuti bagaimana pemimpinnya dapat meneguhkan kedisiplinan pada dirinya dan bagaimana cara mengelola ucapan, perhatian, dan sikap yang berkaitan dengan aturan disiplin yang telah disepakati.
- 3) Ketegasan pemimpin dalam mengambil tindakan, jika ada seorang pegawai yang melanggar aturan, maka seorang pemimpin harus berani bertindak sesuai dengan kesalahan yang dilakukan.

- 4) Terdapat pengawasan pemimpin, dari kegiatan yang dilaksanakan instansi maka harus ada pengawas yang memberi arahan kepada para pegawai agar tetap mengerjakan pekerjaannya dengan tepat dan sesuai.

Berdasarkan teori yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu, kehadiran, ketepatan waktu, mengikuti peraturan yang telah ditetapkan, dan menerima sanksi atau hukuman.

4. Disiplin Kerja dalam Prespektif Islam

Seorang pegawai selain memiliki kemampuan dan kecakapan, ia juga harus memiliki sikap profesional dan bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya. Maka dari itu, Islam memotivasi setiap umat muslim untuk selalu bekerja dengan sungguh-sungguh dengan kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Allah telah meminta hambanya untuk patuh kepada-Nya dan Rasul-Nya, disiplin merupakan bentuk kepatuhan terhadap peraturan, terutama aturan yang telah ditetapkan oleh Allah SWT. Dijelaskan dalam Al-Qur'an surah An-Nisa ayat 59, sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ
مِنْكُمْ ۖ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ
تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۗ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”.

(QS. An-Nisa: 59)

Dengan disiplin, tentunya individu dapat melakukan segala urusannya tepat waktu. Dengan begini, seseorang telah menghindari diri dari sifat lalai terhadap waktu. Imam Ali r.a berkata, “Seorang muslim harus memetakan waktunya dalam satu hari menjadi tiga bagian: waktu untuk menyembah Allah, waktu untuk mencari nafkah, dan waktu untuk kepentingan pribadi dalam hal materi”. Diperkuat oleh pendapat Rahmawati (2016: 274) seorang muslim tidak diperkenankan hanya menggunakan waktu untuk kebutuhan akhirat saja dengan mengorbankan kebutuhan duniawi, atau sebaliknya. Memanfaatkan waktu dalam usaha mencari karunia dan ridha Allah baiknya seimbang dan sepadan untuk kehidupan dunia dan akhirat. Seperti pepatah mengatakan bahwa waktu adalah uang, sebagai seorang hamba Allah yang taat harus menggunakan waktu dengan sebaik mungkin. Dalam Hadist Riwayat Bukhari, No. 7144 dijelaskan mengenai taat terhadap aturan, sebagai berikut:

عَلَى الْمَرْءِ الْمُسْلِمِ السَّمْعُ وَالطَّاعَةُ فِيمَا أَحَبَّ وَكَرِهَ إِلَّا أَنْ يُؤْمَرَ
بِمَعْصِيَةٍ فَإِنْ أُمِرَ بِمَعْصِيَةٍ فَلَا سَمْعَ وَلَا طَاعَةَ

Artinya: “Wajib bagi setiap muslim untuk mendengar dan taat (kepada atasan), baik ketika dia suka maupun tidak suka. Selama dia tidak diperintahkan untuk bermaksiat. Jika dia diperintahkan untuk bermaksiat, maka tidak ada kewajiban mendengarkan maupun mentaatinya”. (HR. Bukhari, No. 7144)

Dalam agama Islam, seorang muslim di perintahkan untuk senantiasa taat terhadap aturan selama aturan tersebut tidak melanggar hukum yang telah ditetapkan Allah SWT. Rasulullah SAW menyukai umat Islam yang memiliki ketaatan dan semangat yang tinggi untuk bekerja keras dan mendoakan keberkahan untuknya.

Berdasarkan dalil dan hadist yang telah dipaparkan dapat disimpulkan bahwa umat muslim harus memiliki kesungguhan dan penuh semangat dalam melakukan suatu pekerjaan. Dan seorang muslim harus disiplin terhadap aturan sebagai cermin ketaatan terhadap Allah SWT.

D. Hubungan Efikasi Diri dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Pada suatu instansi peran seorang pegawai sangat dibutuhkan karena kinerja pegawai yang optimal dapat membantu suatu instansi mencapai tujuannya. Terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai yang dikemukakan oleh Mangkunegara (dalam Muis, dkk., 2018: 12) salah satunya ialah faktor kemampuan, secara psikologis kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan *reality (knowledge + skill)*. Suwanto (2020: 20) menjelaskan bahwa pegawai dengan pendidikan yang sesuai untuk posisinya serta terampil dalam mengerjakan tugasnya, maka individu mampu mencapai kinerja maksimal.

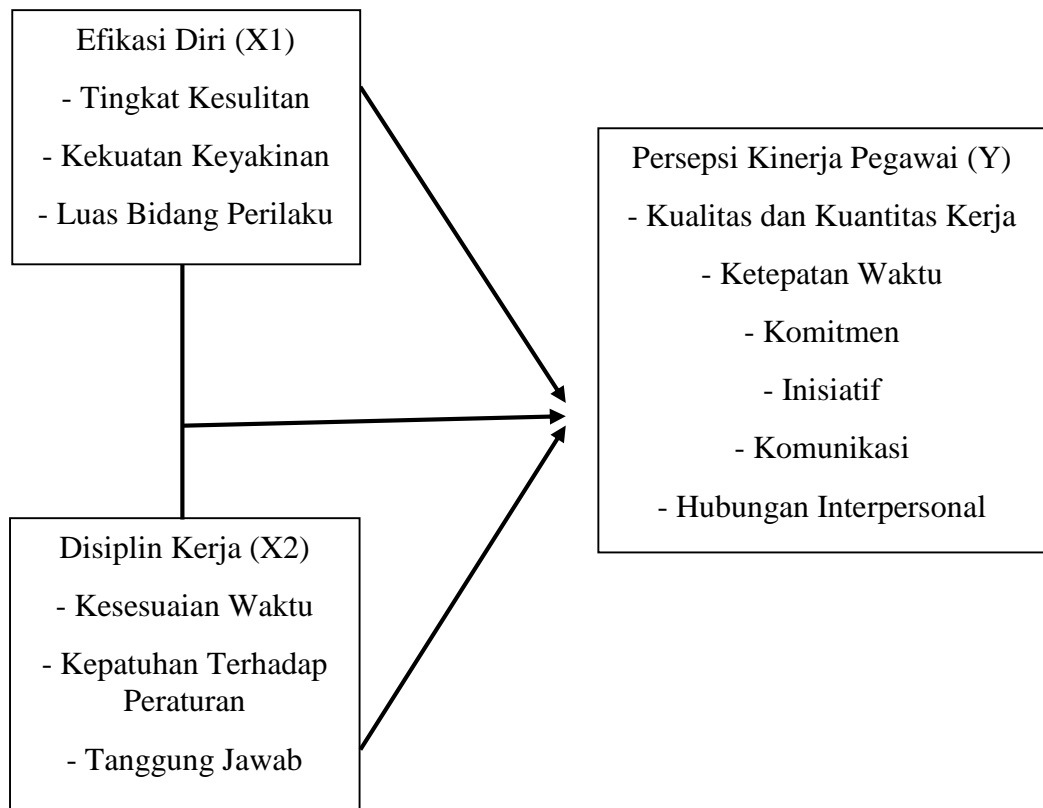
Kinerja yang baik memerlukan kepercayaan diri yang kuat, terutama keyakinan terhadap kemampuan pada diri sendiri. Dengan yakin akan kemampuan, individu mampu menemukan solusi atas masalah yang dihadapi, dan merasa mampu mencapai hasil seperti yang diharapkan. Ketidak yakinan seorang pegawai terhadap kemampuannya akan menurunkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Karena kemampuan seorang individu berhubungan dengan tingkat keyakinannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dalam penelitian yang dilakukan Wastuti (2018) terhadap karyawan PDAM Tirtanadi menunjukkan terdapat pengaruh positif antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Diperkuat oleh teori Brown dan Leigh (dalam Wastuti, 2018: 38) yang menyatakan bahwa efikasi diri menunjukkan individu yang melakukan pekerjaan dengan sukses akan merasa lebih bahagia, sehingga akan lebih fokus dalam pekerjaannya dan akan mengarah pada kinerja yang optimal.

Selain itu, kinerja juga dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi, maka kinerja yang dihasilkan akan lebih baik. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Syafrina (2017) terhadap

pegawai PT. Suka Fajar Pekanbaru, bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (dalam Syafrina, 2017: 5) disiplin merupakan fungsi kerja manajemen sumber daya manusia yang sangat dibutuhkan, karena semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai maka seorang pegawai mampu menghasilkan prestasi kerja yang baik. Seorang pegawai yang disiplin akan memiliki rasa tanggung jawab untuk menjalani kewajibannya berupa menyelesaikan pekerjaan yang diberikannya. Salah satu aspek disiplin kerja yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017: 195) yaitu tujuan dan kemampuan, keduanya merupakan hal yang saling mempengaruhi karena tujuan yang diberikan kepada seorang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya. Suwanto menjelaskan (2020: 18) bahwa tujuan yang akan dicapai harus jelas dan berkaitan dengan visi yang telah dibuat serta cukup berkaitan dengan kemampuan pegawai. Kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai harus diyakini, sehingga hal tersebut mampu meningkatkan disiplin kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh, dan hal tersebut berpengaruh untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan penjelasan terkait efikasi diri dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri akan mempengaruhi disiplin kerja pegawai dalam menuntaskan pekerjaannya. Hal tersebut terjadi karena pegawai sudah meyakini apa saja yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga akan meningkatkan semangat pegawai dalam mencapai kinerja yang baik. Sebaliknya, jika tingkat efikasi diri pegawai rendah maka seorang pegawai akan sulit menerapkan disiplin kerja, karena ia tidak memiliki keyakinan dalam bekerja seperti memahami dan menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga kesungguhan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya rendah.

Adanya uraian keterhubungan antara efikasi diri, disiplin kerja dengan kinerja pegawai diatas. Maka kerangka pemikiran konseptual tentang bagaimana teori keterhubungan dengan faktor yang telah diidentifikasi sebagai permasalahan adalah sebagai berikut:



Dari paradigma penelitian diatas dapat diuraikan kerangka berpikir bahwa:

1. Jika efikasi diri tinggi maka kinerja pegawai akan tinggi, sebaliknya jika disiplin kerja rendah maka kinerja pegawai akan rendah.
2. Jika disiplin kerja tinggi maka kinerja pegawai akan tinggi, sebaliknya jika efikasi rendah maka kinerja pegawai akan rendah.
3. Jika efikasi diri dan disiplin kerja tinggi maka kinerja pegawai akan tinggi, sebaliknya jika disiplin kerja dan efikasi diri rendah maka kinerja pegawai akan rendah.

E. Hipotesis

Sugiyono (dalam Giovanni, dkk., 2015: 93) mengungkapkan hipotesis adalah jawaban yang belum benar pada rumusan masalah penelitian, maka rumusan tersebut menyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Maka hipotesis yang digunakan oleh peneliti adalah:

1. Terdapat pengaruh efikasi diri terhadap persepsi kinerja pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah.
2. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap persepsi kinerja pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah.
3. Terdapat pengaruh efikasi diri dan disiplin kerja terhadap persepsi kinerja pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Sugiyono (dalam Giovanni, dkk., 2015: 93) menyatakan metode kuantitatif dinilai sebagai tata cara yang telah lama dipakai karena menjadi budaya selaku tata cara riset. Azwar (2017: 5) menyatakan bahwa riset yang menggunakan metode kuantitatif mengutamakan analisisnya pada data berupa angka yang disatukan melalui prosedur pengukuran dan diolah dengan metode analisis statistika.

B. Variabel Penelitian

Variabel diartikan sebagai suatu konsep yang mempunyai variasi atau keragaman (Winarsunu, 2017: 3). Dalam substansi metodologi terdapat dua macam variabel penelitian, yaitu variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi. Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yang diantaranya dua variabel independen dan satu variabel dependen. Adapun variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Variabel Dependen : Persepsi Kinerja Pegawai
2. Variabel Independen 1 : Efikasi Diri
3. Variabel Independen 2 : Disiplin Kerja

C. Definisi Operasional

1. Persepsi Kinerja Pegawai

Persepsi kinerja pegawai merupakan penilaian pegawai terhadap hasil kerja yang dilaksanakan secara teknis dan manajerial yang diraih olehnya dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Persepsi kinerja pegawai dapat diukur berdasarkan aspek kinerja pegawai yaitu kualitas dan kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, komitmen, inisiatif, komunikasi dan hubungan interpersonal.

2. Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan keyakinan individu terkait kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dalam bekerja. Dalam hal ini individu yang memiliki efikasi tinggi cenderung memiliki usaha yang lebih keras karena yakin akan kemampuan dirinya untuk menyelesaikan tugas sebaik mungkin. Efikasi diri dapat diukur berdasarkan aspek efikasi diri yaitu tingkat kesulitan, kekuatan keyakinan dan luas bidang perilaku.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap yang dimiliki seorang pegawai tanpa paksaan dan penuh tanggung jawab sebagai wujud kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan di instansinya. Disiplin kerja dapat diukur berdasarkan aspek disiplin kerja yaitu kesesuaian waktu, kepatuhan terhadap peraturan dan tanggung jawab.

D. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berlokasi di DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah. Pengambilan data dilakukan secara *online* menggunakan kuesioner yang dibuat melalui *Google Form* yang disebar oleh peneliti. Untuk memudahkan proses penelitian, peneliti melakukan tatap muka secara langsung dengan responden agar lebih efisien dalam penggunaan waktu. Waktu penelitian ini dilakukan Januari 2023.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi penelitian digambarkan sebagai kelompok subjek yang akan dikenai generalisasi hasil penelitian (Azwar, 2017: 109). Populasi sebagai tempat generalisasi memiliki sifat atau ciri-ciri yang dapat dipakai peneliti untuk dipahami serta diambil kesimpulan.

Populasi merupakan total keseluruhan atau objek yang akan diteliti yang memiliki kualitas kriteria yang sama (Latipun, 2015: 29). Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai DP3AP2KB Jawa Tengah yang berjumlah 108 pegawai.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017: 81) sampel merupakan sebagian dari banyaknya ciri-ciri yang terdapat pada populasi tersebut. Menurut Latipun (2015: 30) sampel merupakan bagian yang representatif atau dapat mewakili sebuah populasi.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling adalah suatu proses dalam mengambil sampel dari populasi yang akan digunakan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *saturation sampling* atau sampling jenuh. Sampling jenuh ialah teknik untuk menentukan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017: 85). Hal tersebut dikarenakan jumlah populasi relatif kecil dan agar peluang generalisasi kesalahan semakin kecil.

F. Teknik Pengumpulan Data

Kualitas pengumpulan informasi merupakan kesesuaian cara yang dipakai dalam menggunakan informasi. Salah satu cara untuk mengumpulkan data penelitian yaitu dengan teknik pengumpulan data. Teknik pengumpulan data dapat dilaksanakan dalam berbagai referensi dan berbagai cara. Adapun ruang lingkup yang menjadi objek pengumpulan data yaitu pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah.

Metode yang dipakai untuk mengumpulkan data pada riset memakai skala psikologi. Pada metode penelitian ini, peneliti memakai daftar pernyataan sesuai aspek – aspek tersebut. Skala psikologi yang dipakai untuk mendapatkan informasi pada riset ialah skala persepsi kinerja pegawai, efikasi diri, dan disiplin kerja. Pada pernyataan yang wajib dikerjakan oleh responden, skala *Likert* digunakan untuk mengukur perilaku, pendapat, pemahaman serta pemikiran seseorang atau kelompok tentang suatu fakta.

Skala *Likert* menjadikan variabel yang akan diukur diuraikan menjadi indikator variabel penelitian. Kemudian indikator dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang berupa suatu pernyataan. Skala tersebut memiliki pengganti jawaban yaitu, SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju). Pada penilaian untuk pernyataan

favorable adalah sangat setuju (4), setuju (3), tidak setuju (2), sangat tidak setuju (1). Sedangkan penilaian untuk pernyataan *unfavorable* adalah sangat setuju (1), setuju (2), tidak setuju (3), sangat tidak setuju (4).

Tabel 3. 1
Skala Likert

Respon	Favorable	Unfavorable
SS (Sangat Setuju)	4	1
S (Setuju)	3	2
TS (Tidak Setuju)	2	3
STS (Sangat Tidak Setuju)	1	4

Berikut aspek variabel terikat dan bebas yang termasuk dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Skala Persepsi Kinerja Pegawai

Pada skala ini, item dibuat berdasarkan aspek kinerja pegawai, yaitu kualitas dan kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, komitmen, inisiatif, komunikasi, dan hubungan interpersonal.

Tabel 3. 2
Blueprint Persepsi Kinerja Pegawai

No.	Aspek	Indikator	Butir		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Kualitas dan kuantitas pekerjaan	Keterampilan menyelesaikan pekerjaan sesuai kualitas standar instansi	1, 2	3, 5	8
		Kemampuan menghasilkan pekerjaan sesuai jumlah standar instansi	4, 7	6, 8	
2.	Ketepatan waktu	Ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	9, 10	11, 13	4

3.	Komitmen	Tanggung jawab pegawai terhadap instansi dan pekerjaan	12, 15	14, 16	4
4.	Inisiatif	Kesadaran diri pegawai terhadap tugas pekerjaan	17, 19	18, 21	4
5.	Komunikasi	Kemampuan pegawai dalam menyampaikan gagasan atau pendapat	20, 22	23, 24	4
6.	Hubungan interpersonal	Kemampuan berinteraksi dengan rekan kerja	25, 26	27, 29	8
		Kemampuan pegawai bekerja dalam tim	28, 31	30, 32	
Jumlah			16	16	32

2. Skala Efikasi Diri

Pada skala ini, item dibuat berdasarkan aspek kemampuan kerja, yaitu; tingkat kesulitan, kekuatan keyakinan, luas bidang perilaku.

*Tabel 3. 3
Blueprint Efikasi Diri*

No.	Aspek	Indikator	Butir		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Tingkat kesulitan (<i>magnitude</i>)	Pantang menyerah dalam menyelesaikan tugas yang sulit sekalipun	1, 2	3, 4	8
		Memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang tingkat kesulitannya tinggi	5, 6	7, 8	
2.	Kekuatan keyakinan (<i>strength</i>)	Memiliki semangat dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	9, 10	11, 12	8

		Memiliki keyakinan akan kemampuan diri dalam bekerja	13, 14	15, 16	
3.	Luas bidang perilaku (<i>generality</i>)	Mampu menghadapi segala keadaan dengan positif	17, 18	19, 20	12
		Menggunakan pengalaman dalam menciptakan kondisi yang nyaman dalam bekerja	21, 22	23, 24	
		Mampu memikirkan tindakan untuk menyelesaikan ketika menghadapi kesulitan	25, 26	27, 28	
Jumlah			14	14	28

3. Skala Disiplin Kerja

Pada skala ini, item dibuat berdasarkan aspek disiplin kerja, yaitu; kesesuaian waktu, kepatuhan terhadap peraturan, serta tanggung jawab.

*Tabel 3. 4
Blueprint Disiplin Kerja*

No.	Aspek	Indikator	Butir		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Kesesuaian waktu	Ketaatan pada waktu kehadiran di kantor	1, 2	3, 4	8
		Kepatuhan pada waktu pulang kantor	5, 7	6, 9	
2.	Kepatuhan terhadap peraturan	Taat terhadap prosedur kerja	8, 10	11, 12	8
		Taat terhadap seragam atau pakaian dinas	13, 15	14, 16	

3.	Tanggung jawab	Tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	17, 18	19, 21	8
		Tanggung jawab dalam menggunakan fasilitas yang disediakan instansi	20, 22	23, 24	
Jumlah			12	12	24

G. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas merupakan tingkatan yang memberi kebenaran dari sebuah *instrument* riset. Sugiyono (dalam Guntur, 2017: 8) mengatakan bahwa *instrument* penelitian akan valid apabila *instrument* tersebut dapat mengukur apa yang akan diukur. Dalam penelitian ini, tingkat validitas akan dihitung menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS *for Windows* versi 26. Studi ini menggunakan pendekatan validitas isi, dimana indikasi dari validitas isi yang terpenuhi diperoleh melalui prosedur validasi terhadap semua item pada skala. Kelayakan aitem dinilai dari hasil penilaian, pendapat, dan masukan oleh para *expert judgement* yakni oleh dua dosen pembimbing, yaitu Dra. Hj. Maria Ulfah, M. Si. dan Ibu Lucky Ade Sessiani, S.Psi, M.Psi., Psikolog.

2. Daya Beda Item

Pengujian daya beda item dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh item dapat menentukan sampel mana yang memiliki atribut dan tidak. Cara untuk mengetahui seberapa jauh item dapat membedakan individu atau kelompok individu memiliki atribut yang diukur atau tidak, melalui uji daya beda item. Semakin tinggi daya beda item, maka instrumen penelitian akan semakin baik. Pengujian daya beda item menggunakan uji *corrected item-total correlation*, jika nilai pengujian lebih besar dari 0.3, maka item dapat digunakan.

3. Reliabilitas

Menurut Guntur (2017: 13) reliabilitas yaitu sesuatu yang mengukur ketelitian atau normalnya alat tersebut saat memperkirakan apa yang akan diukur. Artinya, setiap alat ukur dipakai maka mempertaruhkan hasil yang sesuai. Penilaian yang memiliki reliabilitas yang tinggi merupakan penilaian yang bisa menggambarkan data yang reliabel.

Uji reliabilitas ini dengan menggunakan teknik *alpha combrach* dengan *software SPSS 26 for Windows*. Apabila *Cronbrach's Alpha* > 0,60 maka dikatakan reliabel, sedangkan apabila *Cronbrach's Alpha* < 0,60 maka dikatakan tidak reliabel.

4. Hasil Uji Coba Instrumen

Sebuah instrumen penelitian harus diuji terlebih dahulu sebelum bisa diberikan kepada sampel, tahapnya adalah pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Pengujian ini oleh beberapa pihak yang disebut sebagai uji coba atau *try out*, tujuannya untuk mengetahui item mana saja yang valid dan yang tidak valid, dan berapa tingkat reliabilitas dari sebuah instrumen penelitian.

Pengujian validitas dan reliabilitas ini dilakukan dengan pegawai instansi/perusahaan diluar sampel penelitian, karena kondisi populasi yang sedikit dan digunakan secara keseluruhan sebagai sampel. Subjek dalam uji coba ini sebanyak 30 pegawai PT. Noxindo Cakrawala. Berdasarkan uji coba tersebut, didapatkan hasil sebagai berikut:

a. Hasil Uji Validitas

1) Skala Persepsi Kinerja Pegawai

Skala persepsi kinerja pegawai memiliki 32 item untuk di uji menggunakan *corrected-item total correlation* dalam aplikasi SPSS 26. Pengujian tersebut menunjukkan hasil bahwa 25 item valid, sedangkan 7 lainnya tidak valid karena menunjukkan nilai kurang dari 0,361 (rtabel 5% N=30). Berdasarkan data tersebut, maka *blueprint* skala persepsi kinerja pegawai yang akan digunakan dapat dilihat pada tabel.

Tabel 3. 5
Blueprint Skala Persepsi Kinerja Pegawai setelah Uji Coba

No.	Aspek	Indikator	Butir		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Kualitas dan kuantitas pekerjaan	Keterampilan menyelesaikan pekerjaan sesuai kualitas standar instansi	1, 2	3, 5*	6
		Kemampuan menghasilkan pekerjaan sesuai jumlah standar instansi	4, 7	6*, 8	
2.	Ketepatan waktu	Ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	9, 10	11, 13*	3
3.	Komitmen	Tanggung jawab pegawai terhadap instansi dan pekerjaan	12, 15	14*, 16	3
4.	Inisiatif	Kesadaran diri pegawai terhadap tugas pekerjaan	17, 19	18*, 21	3
5.	Komunikasi	Kemampuan pegawai dalam menyampaikan gagasan atau pendapat	20, 22	23*, 24*	2
6.	Hubungan interpersonal	Kemampuan berinteraksi dengan rekan kerja	25, 26	27, 29	8
		Kemampuan pegawai bekerja dalam tim	28, 31	30, 32	
Jumlah			16	9	25

*item gugur

2) Skala Efikasi Diri

Skala efikasi diri memiliki 28 item untuk di uji menggunakan *corrected-item total correlation* dalam aplikasi SPSS 26. Pengujian tersebut menunjukkan hasil bahwa 21 item valid, sedangkan 7 lainnya tidak valid karena menunjukkan nilai kurang dari 0,361 (rtabel 5% N=30). Berdasarkan data tersebut, maka *blueprint* skala efikasi diri yang akan digunakan dapat dilihat pada tabel .

*Tabel 3. 6
Blueprint Skala Efikasi Diri setelah Uji Coba*

No.	Aspek	Indikator	Butir		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Tingkat kesulitan (<i>magnitude</i>)	Pantang menyerah dalam menyelesaikan tugas yang sulit sekalipun	1, 2	3*, 4	6
		Memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang tingkat kesulitannya tinggi	5, 6*	7, 8	
2.	Kekuatan keyakinan (<i>strength</i>)	Memiliki semangat dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	9, 10	11*, 12	6
		Memiliki keyakinan akan kemampuan diri dalam bekerja	13, 14	15, 16*	
3.	Luas bidang perilaku (<i>generality</i>)	Mampu menghadapi segala keadaan dengan positif	17, 18*	19*, 20	9
		Menggunakan pengalaman dalam menciptakan kondisi yang nyaman dalam bekerja	21, 22	23*, 24	
		Mampu memikirkan tindakan untuk menyelesaikan ketika menghadapi kesulitan	25, 26	27, 28	
Jumlah			12	9	21

*item gugur

3) Skala Disiplin Kerja

Skala disiplin kerja memiliki 24 item untuk di uji menggunakan *corrected-item total correlation* dalam aplikasi SPSS 26. Pengujian tersebut menunjukkan hasil bahwa 18 item valid, sedangkan 6 lainnya tidak valid karena menunjukkan nilai kurang dari 0,361 (rtabel 5% N=30). Berdasarkan data tersebut, maka *blueprint* skala disiplin kerja yang akan digunakan dapat dilihat pada tabel.

*Tabel 3. 7
Blueprint Skala Disiplin Kerja setelah Uji Coba*

No.	Aspek	Indikator	Butir		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Kesesuaian waktu	Ketaatan pada waktu kehadiran di kantor	1, 2	3, 4	7
		Kepatuhan pada waktu pulang kantor	5*, 7	6, 9	
2.	Kepatuhan terhadap peraturan	Taat terhadap prosedur kerja	8, 10	11*, 12	5
		Taat terhadap seragam atau pakaian dinas	13, 15	14*, 16*	
3.	Tanggung jawab	Tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	17, 18	19, 21*	6
		Tanggung jawab dalam menggunakan fasilitas yang disediakan instansi	20, 22	23*, 24	
Jumlah			11	7	18

*item gugur

b. Hasil Uji Reliabilitas

1) Skala Persepsi Kinerja Pegawai

Sebuah instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien > 0,60. Pengujian pada skala persepsi kinerja pegawai menghasilkan

koefisien sebesar $0,949 > 0,60$ maka dapat dikatakan reliabel dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Tabel 3. 8
Hasil Pengujian Reliabilitas Skala Persepsi Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbarch's Alpha	N of Items
.949	25

2) Skala Efikasi Diri

Sebuah instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien lebih dari $> 0,60$. Pengujian pada skala efikasi diri menghasilkan koefisien sebesar $0,925 > 0,60$ maka dapat dikatakan reliabel dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Tabel 3. 9
Hasil Pengujian Reliabilitas Skala Efikasi Diri

Reliability Statistics	
Cronbarch's Alpha	N of Items
.925	21

3) Skala Disiplin Kerja

Sebuah instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien lebih dari $> 0,60$. Pengujian pada skala disiplin kerja menghasilkan koefisien sebesar $0,938 > 0,60$ maka dapat dikatakan reliabel dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Tabel 3. 10
Hasil Pengujian Reliabilitas Skala Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbarch's Alpha	N of Items
.938	18

H. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan tindakan yang dilakukan untuk mengolah data dan informasi ke dalam proses penelitian. Menurut Sugiyono (2017: 147) teknik analisis data kuantitatif merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul kemudian dilakukan perhitungan untuk mendapatkan jawaban dari rumusan masalah dan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Beberapa analisis data yang digunakan dengan SPSS 26 yaitu sebagai berikut:

1. Uji Asumsi

- a. Uji Normalitas, dilakukan untuk mengetahui seberapa normal data penelitian yang diambil dari populasi. Pada penelitian ini, uji normalitas yang digunakan adalah teknik *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan *SPSS 26 for Windows*. Data dapat dikatakan terbagi normal jika nilai signifikansi $> 0,05$, jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut dinyatakan tidak normal (Ghozali, 2011: 29).
- b. Uji Linearitas, adalah uji prasyarat sebelum memakai analisis korelasi Pearson. Uji linearitas ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui apakah kedua variabel memiliki hubungan yang linear atau tidak. Pada penelitian ini, uji linearitas menggunakan *test for linierity* dengan bantuan *SPSS 26 for Windows*. Apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka ada hubungan linear, dan apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka hubungannya tidak linear (Muhson, 2012: 36)
- c. Uji Multikolinearitas, untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas atau tidak. Dalam penelitian ini, untuk mengetahui apakah terjadi multikolinearitas atau tidak, maka peneliti menggunakan uji *Variance Inflation Factor*. Variabel layak digunakan jika uji multikolinearitas memiliki nilai *tolerance* > 10 dan nilai VIF < 10 (Ratika dan Nofha, 2018: 51).

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan suatu prosedur dalam menentukan bukti dari kekuatan sampel berdasarkan populasi suatu penelitian. Purwanto (2010: 145) menyatakan bahwa uji hipotesis merupakan bentuk proses yang nantinya akan mampu menunjukkan keputusan dari hipotesis atau dugaan sementara yang dilakukan peneliti sebelumnya apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak. Metode untuk menguji hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Tujuan pengujian regresi linier berganda adalah sebuah metode statistika yang digunakan untuk memodelkan data antara variabel independen yang lebih dari satu dengan satu variabel dependen. Taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Semakin tinggi hasil persentase, maka semakin kuat pula pengaruh antar variabel. Uji hipotesis dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (efikasi diri dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (persepsi kinerja) dengan bantuan program aplikasi *SPSS 26 for Windows*, yang ditunjukkan pada output tabel *Coefficients*.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah. Populasi berjumlah 108 pegawai, sampel yang digunakan *saturation sampling* sehingga sampel digunakan keseluruhan pegawai sejumlah 108. Teknik pengumpulan data menggunakan skala psikologi yang disebar melalui *google form* kepada pegawai. Berdasarkan kuesioner *google form* yang telah disebar, sebaran subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin di DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah dapat dilihat melalui tabel berikut:

*Tabel 4. 1
Deskripsi Jenis Kelamin Subjek*

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	40	37%
Perempuan	68	63%
Total	108	100%

Berdasarkan Tabel 4.1 subjek penelitian berjenis kelamin laki-laki berjumlah 40 dengan persentase sebesar 37%. Sementara subjek penelitian yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 68 pegawai dengan persentase 63%.

2. Kategorisasi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu persepsi kinerja pegawai, efikasi diri, dan disiplin kerja. Masing-masing variabel diujikan kepada sampel, sehingga masing-masing variabel memiliki nilainya tersendiri. Kategorisasi pada masing-masing variabel menggunakan rata-rata skor dan standar deviasi pada setiap variabel dengan kategori tinggi, sedang, dan rendah. Kategorisasi data ini didapatkan dari hasil tabulasi dan olah statistik yang dilakukan oleh peneliti, dan disajikan pada tabel berikut:

a) Persepsi Kinerja Pegawai

Tabel 4. 2
Hasil Uji Deskriptif Data Persepsi Kinerja Pegawai

Variabel	N	Mean	Standar deviasi	Min	Max
Persepsi Kinerja	108	79	7	67	96

Berdasarkan tabel 4.2 hasil deskripsi data pada tabel diatas, bahwa variabel persepsi kinerja pegawai memiliki skor rata-rata sebesar 79, skor standar deviasi sebesar 7, skor minimum sebesar 67 dan skor maksimum sebesar 96. Hasil deskripsi tersebut dapat menunjukkan variabel persepsi kinerja pegawai dalam suatu kategorisasi yang memiliki posisi berjenjang dalam suatu kontinum atribut yang diukur sebagai berikut:

Tabel 4. 3
Kategorisasi Skor Skala Persepsi Kinerja Pegawai

Kategori	Norma	Skor Skala
Rendah	$X < (M - 1SD)$	$X < 72$
Sedang	$(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$	$72 \leq X < 86$
Tinggi	$M + 1SD \geq X$	$X \geq 86$

Berdasarkan tabel 4.3 kategorisasi skor pada skala persepsi kinerja pegawai menunjukkan bahwa pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah dinyatakan pada kategori rendah apabila skor kurang dari 72, dinyatakan pada kategori sedang apabila skor memiliki nilai diantara 72 hingga kurang dari 86 dan dinyatakan pada kategori tinggi apabila skor lebih dari atau sama dengan 86.

Setelah mengetahui kategorisasi skor skala persepsi kinerja pegawai, selanjutnya mengetahui jumlah pegawai dalam setiap kategorinya, ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 4
Hasil Kategorisasi Skala Persepsi Kinerja Pegawai

Kategori	Frekuensi	Persentase
Rendah	19	17.6%
Sedang	73	67.6%
Tinggi	16	14.8%
Total	108	100%

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa terdapat 19 pegawai memiliki persepsi kinerja yang rendah dengan persentase 17.6%, sebanyak 73 pegawai memiliki persepsi kinerja yang sedang dengan persentase 67.6% dan sebanyak 16 pegawai memiliki persepsi kinerja yang tinggi dengan persentasi 14.8%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini tergolong memiliki persepsi kinerja yang sedang.

b) Efikasi Diri

Tabel 4. 5
Hasil Uji Deskriptif Data Efikasi Diri

Variabel	N	Mean	Standar deviasi	Min	Max
Efikasi Diri	108	66	7	55	84

Berdasarkan tabel 4.5 hasil deskripsi data pada tabel diatas, bahwa variabel efikasi diri memiliki skor rata-rata sebesar 66, skor standar deviasi sebesar 7, skor minimum sebesar 55 dan skor maksimum sebesar 84. Hasil deskripsi tersebut dapat menunjukkan variabel efikasi diri dalam suatu kategorisasi yang memiliki posisi berjenjang dalam suatu kontinum atribut yang diukur sebagai berikut:

Tabel 4. 6
Kategorisasi Skor Skala Efikasi Diri

Kategori	Norma	Skor Skala
Rendah	$X < (M - 1SD)$	$X < 59$
Sedang	$(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$	$59 \leq X < 73$
Tinggi	$M + 1SD \geq X$	$X \geq 73$

Berdasarkan tabel 4.6 kategorisasi skor pada skala efikasi diri menunjukkan bahwa pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah dinyatakan pada kategori rendah apabila skor kurang dari 59, dinyatakan pada kategori sedang apabila skor memiliki nilai diantara 59 hingga kurang dari 73 dan dinyatakan pada kategori tinggi apabila skor lebih dari atau sama dengan 73.

Setelah mengetahui kategorisasi skor skala efikasi diri, selanjutnya mengetahui jumlah pegawai dalam setiap kategorinya, ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 7
Hasil Kategorisasi Skala Efikasi Diri

Kategori	Frekuensi	Persentase
Rendah	14	13.0%
Sedang	74	68.5%
Tinggi	20	18.5%
Total	108	100%

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa terdapat 14 pegawai memiliki efikasi diri yang rendah dengan persentase 13.0%, sebanyak 74 pegawai memiliki efikasi diri yang sedang dengan persentase 68.5% dan sebanyak 20 pegawai memiliki efikasi diri yang tinggi dengan persentasi 18.5%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini tergolong memiliki efikasi diri yang sedang.

c) Disiplin Kerja

Tabel 4. 8 Hasil Uji Deskriptif Data Disiplin Kerja

Variabel	N	Mean	Standar deviasi	Min	Max
Disiplin Kerja	108	60	6	48	72

Berdasarkan tabel 4.8 hasil deskripsi data pada tabel diatas, bahwa variabel disiplin kerja memiliki skor rata-rata sebesar 60, skor standar deviasi sebesar 6, skor minimum sebesar 48 dan skor maksimum sebesar 72. Hasil deskripsi tersebut dapat menunjukkan variabel disiplin kerja dalam suatu kategorisasi yang memiliki posisi berjenjang dalam suatu kontinum atribut yang diukur sebagai berikut:

Tabel 4. 9 Kategorisasi Skor Skala Disiplin Kerja

Kategori	Norma	Skor Skala
Rendah	$X < (M - 1SD)$	$X < 54$
Sedang	$(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$	$54 \leq X < 66$
Tinggi	$M + 1SD \geq X$	$X \geq 66$

Berdasarkan tabel 4.9 kategorisasi skor pada skala disiplin kerja menunjukkan bahwa pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah dinyatakan pada kategori rendah apabila skor kurang dari 54, dinyatakan pada kategori sedang apabila skor memiliki nilai diantara 54 hingga kurang dari 66 dan dinyatakan pada kategori tinggi apabila skor lebih dari atau sama dengan 66.

Setelah mengetahui kategorisasi skor skala disiplin kerja, selanjutnya mengetahui jumlah pegawai dalam setiap kategorinya, ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 10 Hasil Kategorisasi Skala Disiplin Kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Rendah	17	15.7%
Sedang	74	68.5%
Tinggi	17	15.7%
Total	108	100%

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa terdapat 17 pegawai memiliki disiplin kerja yang rendah dengan persentase 15.7%, sebanyak 74 pegawai memiliki disiplin kerja yang sedang dengan persentase 68.5% dan sebanyak 17 pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi dengan persentasi 15.7%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini tergolong memiliki efikasi diri yang sedang.

3. Hasil Uji Asumsi

a) Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengungkap apakah nilai residual berdistribusi secara normal atau tidak. Uji *Kolmogrov Smirnov* digunakan melalui aplikasi SPSS, nilai dapat dikatakan terdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka data tersebut dinyatakan tidak normal.

*Tabel 4. 11
Hasil Uji Normalitas*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	108
Test Statistic	.094
Asymp. Sig. (2-tailed)	.020 ^c

Berdasarkan tabel 4.11 uji normalitas dapat dilihat dalam *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai signifikansi 0,20, yang dimana hasil tersebut nilainya lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

b) Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidak hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas dari suatu penelitian. Variabel terikat dan variabel bebas dapat dikatakan memiliki hubungan linear jika baris *linearity* < 0,05 dan nilai *deviation from linearity* p > 0,05.

*Tabel 4. 12
Hasil Uji Linearitas Persepsi Kinerja dan Efikasi Diri*

ANOVA Table						
			Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
Persepsi Kinerja Pegawai Efikasi Diri	Between Groups	(Combined)	3477.344	24	144.889	.000
		Linearity	3262.994	1	3262.994	.000
		Deviation from Linearity	214.350	23	9.320	.880
	Within Groups		1193.064	83	14.374	
	Total		4670.407	107		

Berdasarkan pada tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada baris *linearity* 0,000 < 0,05 dan pada baris *deviation from linearity* memiliki nilai signifikansi 0,880 > 0,05 maka bisa dikatakan *linier* atau terdapat hubungan antara variabel terikat (persepsi kinerja) dan variabel bebas (efikasi diri).

Selanjutnya, mengetahui hubungan *linear* antara variabel terikat (persepsi kinerja) dan variabel bebas (disiplin kerja) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 13
Hasil Uji Linearitas Persepsi Kinerja dan Disiplin Kerja

ANOVA Table						
			Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
Persepsi Kinerja Pegawai Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	3018.180	22	137.190	.000
		Linearity	2636.351	1	2636.351	.000
		Deviation from Linearity	381.829	21	18.182	.548
	Within Groups		1652.227	85	19.438	
	Total		4670.407	107		

Berdasarkan pada tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada baris *linearity* $0,000 < 0,05$ dan pada baris *deviation from linearity* memiliki nilai signifikansi $0,548 > 0,05$ maka bisa dikatakan *linier* atau terdapat hubungan antara variabel terikat (persepsi kinerja) dan variabel bebas (disiplin kerja).

c) Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengidentifikasi korelasi atau hubungan timbal balik antara variabel terikat sebagai syarat uji regresi berganda dalam suatu penelitian. Variabel bebas dapat dikatakan memiliki hubungan timbal balik jika nilai *tolerance* $> 0,010$ dan nilai *VIF* < 10 .

Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Efikasi Diri	.525	1.904
	Disiplin Kerja	.525	1.904
a. Dependent Variable: Persepsi Kinerja Pegawai			

Berdasarkan pada tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai efikasi diri dan disiplin kerja pada kotak *tolerance* sebesar 0,525 dimana nilai tersebut lebih dari 0,10 dan pada kotak VIF mendapatkan nilai 1,904 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas dan variabel layak digunakan dalam penelitian ini.

4. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang peneliti rancang terbagi menjadi dua macam, yaitu analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda. Analisis regresi sederhana bertujuan untuk menguji hipotesis 1 dan 2, yaitu pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Analisis regresi berganda bertujuan untuk menguji hipotesis 3, yaitu pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

1. Uji Regresi Sederhana (Uji T)

a. Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh antara efikasi diri (X1) terhadap persepsi kinerja (Y) pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah. Cara menentukan bahwa adanya pengaruh X1 dan Y dengan melihat t hitung dan t tabel. Jika t hitung lebih dari t tabel maka terdapat pengaruh secara signifikan, jika t hitung kurang dari t tabel maka tidak terdapat pengaruh secara signifikan. Nilai tabel yang didapat adalah 1,982.

Tabel 4. 15 Hasil Uji Regresi Sederhana X1 dan Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.005	3.435		7.279	.000
	Efikasi Diri	.807	.051	.836	15.677	.000

a. Dependent Variable: Persepsi Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh nilai t hitung 15,677 dan nilai signifikansi sebesar 0,00. Hal tersebut menunjukkan nilai t hitung $15,677 > 1,982$ t tabel dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara efikasi diri terhadap persepsi kinerja secara signifikan.

Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi X1 dan Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 ^a	.699	.696	3.644

Berdasarkan tabel 4.16 besarnya nilai korelasi (R) yaitu sebesar 0,836. Dari *output* tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,669 atau 66,9% yang artinya variabel terikat (persepsi kinerja) sebesar 69,9% dipengaruhi oleh variabel bebas (efikasi diri) dan sisanya 30,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima yaitu terdapat pengaruh antara efikasi diri (X1) terhadap persepsi kinerja (Y) pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah.

b. Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X2) terhadap persepsi kinerja (Y) pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah. Cara menentukan bahwa adanya pengaruh X2 dan Y dengan melihat t hitung dan t tabel. Jika t hitung lebih dari t tabel maka terdapat pengaruh secara signifikan, jika t hitung kurang dari t tabel maka tidak terdapat pengaruh secara signifikan. Nilai tabel yang didapat adalah 1,982.

Tabel 4. 17 Hasil Uji Regresi Sederhana X2 dan Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.979	4.337		6.451	.000
	Disiplin Kerja	.842	.072	.751	11.721	.000

a. Dependent Variable: Persepsi Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.17 diperoleh nilai t hitung 11,721 dan nilai signifikansi sebesar 0,00. Hal tersebut menunjukkan nilai t hitung $11,721 > 1,982$ t tabel dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap persepsi kinerja secara signifikan.

Tabel 4. 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi X2 dan Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.564	.560	4.381

Berdasarkan tabel 4.17 besarnya nilai korelasi (R) yaitu sebesar 0,751. Dari *output* tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,564 atau 56,4% yang artinya variabel terikat (persepsi kinerja) sebesar 56,4% dipengaruhi oleh variabel bebas (disiplin kerja) dan sisanya 43,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima yaitu terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X2) terhadap persepsi kinerja (Y) pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah.

2. Uji Regresi Berganda (Uji F)

Uji regresi berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh efikasi diri dan disiplin kerja terhadap persepsi kinerja, uji ini dilakukan untuk menjawab apakah hipotesis ketiga diterima atau ditolak. Penentuan bahwa variabel efikasi diri dan disiplin kerja berpengaruh terhadap persepsi kinerja secara simultan berdasarkan nilai F hitung pada *output* SPSS, jika nilai F hitung lebih besar daripada F tabel maka terdapat pengaruh secara signifikan, jika F hitung lebih kecil daripada F tabel maka tidak terdapat pengaruh. F tabel pada penelitian ini 3,08 karena memiliki jumlah responden sebanyak 108 orang.

Tabel 4. 19 Hasil Uji Regresi Berganda

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3536.356	2	1768.178	163.713	.000 ^b
	Residual	1134.051	105	10.800		
	Total	4670.407	107			
a. Dependent Variable: Persepsi Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Efikasi Diri						

Berdasarkan tabel 4.19 diperoleh nilai F hitung sebesar 163.713 dan nilai signifikansi sebesar 0,00. Hal tersebut menunjukkan nilai F hitung $163,713 > 3,08$ F tabel dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara efikasi diri (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap persepsi kinerja (Y) secara signifikan.

Tabel 4. 20 Hasil Uji Koefisien Determinasi X1, X2 dan Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.757	.753	3.286

Berdasarkan tabel 4.20 besarnya nilai korelasi (R) yaitu sebesar 0,870. Dari *output* tersebut diperoleh *koefisien determinasi* (R Square) sebesar 0,757 atau 75,7% yang artinya variabel persepsi kinerja sebesar 75,7% dipengaruhi oleh variabel efikasi diri dan disiplin kerja dan sisanya 24,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima yaitu terdapat pengaruh antara efikasi diri (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap persepsi kinerja (Y) pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah.

B. Pembahasan

Penelitian ini menggunakan subjek pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah dengan jumlah sampel 108 pegawai. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh efikasi diri dan disiplin kerja terhadap persepsi kinerja pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah. Penelitian ini terdapat tiga hipotesis yaitu pengaruh efikasi diri terhadap persepsi kinerja pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah, pengaruh disiplin kerja terhadap persepsi kinerja pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah, dan pengaruh efikasi diri dan disiplin kerja terhadap persepsi kinerja pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah.

1. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Persepsi Kinerja

Pengujian hipotesis pertama (H1) mendapatkan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung $15,677 > 1,982$ t tabel dan nilai *R Square* sebesar 0,669 atau 66,9%. Adanya hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh secara signifikan antara efikasi diri terhadap persepsi kinerja pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah. Pegawai akan semakin memiliki kinerja yang tinggi ketika memiliki efikasi diri yang tinggi.

Luthans (dalam Fajriah dan Darokah, 2016: 38) menyampaikan bahwa efikasi diri mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengarahkan dirinya dalam melakukan tindakan untuk mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Maka sangat terlihat jelas bahwa dengan adanya efikasi diri dapat meningkatkan

keoptimalan kinerja dari seorang pegawai dalam suatu instansi. Dengan begitu seorang pegawai mampu mengerahkan seluruh kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan tugas yang ditanggungjawabkan kepadanya.

Kinerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai memerlukan kepercayaan diri, terutama kepercayaan terhadap kemampuan yang dimiliki. Seorang pegawai yang yakin akan kemampuannya dapat menemukan jalan keluar dari setiap masalah yang dihadapi serta merasa mampu untuk mencapai hasil yang diinginkan. Ketika seorang pegawai tidak yakin terhadap kemampuannya kualitas dari pekerjaan yang dihasilkannya akan menurun. Hal tersebut menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Adanya hasil tersebut diperkuat dengan penelitian sebelumnya dari Wahyudin dan Astuti (2020) terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Bumi Artha Sampang Kebumen. Hasilnya efikasi diri mendapatkan persentase 56,2% dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baiknya efikasi diri pada karyawan Bank Syariah Bumi Artha Sampang Kebumen, maka menunjukkan semakin baik juga kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Persepsi Kinerja

Pengujian hipotesis kedua (H2) mendapatkan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung $11,721 > 1,982$ t tabel dan nilai R Square sebesar 0,564 atau 56,4%. Adanya hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap persepsi kinerja pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah. Pegawai akan semakin memiliki kinerja yang tinggi ketika memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai, ketika disiplin kerja seorang pegawai tinggi, maka kinerja yang dihasilkan seorang pegawai akan lebih baik. Menurut Hasibuan (2013: 193) disiplin kerja merupakan fungsi operatif dari seorang pegawai, karena semakin baik disiplin kerja seorang pegawai maka semakin tinggi

pula prestasi kerja yang mampu dicapai olehnya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi suatu instansi untuk mencapai hasil yang optimal, jadi disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan.

Adanya hasil tersebut diperkuat dengan penelitian sebelumnya dari Syafrina (2017) terhadap kinerja PT. Suka Fajar. Hasilnya disiplin kerja mendapatkan persentase 43,8% dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tingginya disiplin kerja pada karyawan PT. Suka Fajar, maka menunjukkan semakin tinggi juga kinerja karyawan.

3. Pengaruh Efikasi Diri dan Disiplin Kerja Terhadap Persepsi Kinerja

Pengujian hipotesis ketiga (H3) mendapatkan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai F hitung $163,713 > 3,08$ F tabel dan nilai R Square sebesar 0,757 atau 75%. Adanya hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh secara signifikan antara efikasi diri dan disiplin kerja terhadap persepsi kinerja pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah. Pegawai akan semakin memiliki kinerja yang tinggi ketika memiliki efikasi dan disiplin kerja yang tinggi.

Hal lain yang dapat diungkap pada penelitian ini yaitu dari penghitungan kategorisasi. Perhitungan kategorisasi pada 3 variabel ini, menghasilkan bahwa pada kategorisasi persepsi kinerja menunjukkan bahwa terdapat 19 pegawai memiliki persepsi kinerja yang rendah dengan persentase 17.6%, sebanyak 73 pegawai memiliki persepsi kinerja yang sedang dengan persentase 67.6% dan sebanyak 16 pegawai memiliki persepsi kinerja yang tinggi dengan persentasi 14.8%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini tergolong memiliki persepsi kinerja yang sedang, dari hasil tersebut terlihat bahwa kinerja pegawai belum secara keseluruhan optimal. Pegawai menilai bahwa dirinya belum memenuhi seluruh aspek kinerja.

Hasil yang didapat dari perhitungan kategorisasi efikasi diri menunjukkan bahwa terdapat 14 pegawai memiliki efikasi diri yang rendah

dengan persentase 13.0%, sebanyak 74 pegawai memiliki efikasi diri yang sedang dengan persentase 68.5% dan sebanyak 20 pegawai memiliki efikasi diri yang tinggi dengan persentasi 18.5%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini tergolong memiliki efikasi diri yang sedang. Hasil ini sesuai dengan bagaimana sikap pegawai saat dihadapi oleh kesulitan dalam bekerja, mereka merasa tidak mampu mengambil tindakan karena tidak yakin akan kemampuan dan pengalaman yang dimilikinya. Hasil ini juga menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum optimal.

Perhitungan kategorisasi pada disiplin kerja menunjukkan bahwa terdapat 17 pegawai memiliki disiplin kerja yang rendah dengan persentase 15.7%, sebanyak 74 pegawai memiliki disiplin kerja yang sedang dengan persentase 68.5% dan sebanyak 17 pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi dengan persentasi 15.7%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini tergolong memiliki efikasi diri yang sedang. Hal ini selaras dengan perilaku yang masih sering dilakukan oleh pegawai yakni tingginya tingkat keterlambatan pegawai untuk hadir ke kantor juga menunjukkan kinerja pegawai yang kurang baik.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa *pertama* terdapat pengaruh efikasi diri terhadap persepsi kinerja pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah, semakin tinggi efikasi diri pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. *Kedua* terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap persepsi kinerja pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah, semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. *Ketiga* terdapat pengaruh secara bersamaan antara efikasi diri dan disiplin kerja terhadap persepsi kinerja pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah.

Peran seorang pegawai dibutuhkan karena kinerja yang dihasilkannya dapat membantu instansi mencapai tujuan. Kinerja yang optimal adalah kinerja yang sesuai dengan standar yang diterapkan oleh organisasi, dengan kinerja yang optimal setiap pegawai mampu menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan. Dalam mewujudkan hal tersebut dibutuhkan keyakinan

pegawai atas kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan dan dibutuhkan kedisiplinan pegawai dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Hasibuan (2017: 195) mengemukakan bahwa aspek dari disiplin kerja yaitu tujuan dan kemampuan, hal tersebut keduanya saling mempengaruhi karena tujuan dari suatu instansi dapat diwujudkan dengan kemampuan yang diyakini oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga efikasi diri dan disiplin kerja merupakan hal yang mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam mencapai tujuan suatu instansi.

Penelitian ini tidak luput dari keterbatasan, keterbatasan dalam penelitian ini terletak pada penilaian pegawai yang menilai dirinya sendiri mengenai kinerjanya, padahal secara ideal penilaian kinerja dilakukan dari atasan kepada bawahan atau secara timbal balik. Penelitian ini juga hanya menggunakan dua variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai, padahal masih terdapat beberapa variabel bebas yang mampu mempengaruhi variabel kinerja. Meskipun terdapat keterbatasan pada penelitian ini akan tetapi penelitian ini dapat dijadikan inspirasi bagi pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah untuk mewujudkan kinerja yang optimal dengan meningkatkan efikasi diri dan disiplin kerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis pada penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Uji hipotesis pertama (H1) menghasilkan adanya pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah. Dibuktikan dengan nilai t hitung yang diperoleh sebesar $15,677 > 1,982$ t tabel dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, dengan besaran pengaruh 69,9%. Ketika efikasi diri yang dimiliki oleh pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah tinggi maka persepsi kinerja yang dihasilkan oleh pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah akan semakin tinggi. Artinya bahwa hipotesis pertama diterima.
2. Uji hipotesis kedua (H2) menghasilkan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah. Dibuktikan dengan nilai t hitung yang diperoleh sebesar $11,721 > 1,982$ t tabel dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, dengan besaran pengaruh 56,4%. Ketika disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah tinggi maka persepsi kinerja yang dihasilkan oleh pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah akan semakin tinggi. Artinya bahwa hipotesis kedua diterima.
3. Uji hipotesis ketiga (H3) menghasilkan adanya pengaruh efikasi diri dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah. Dibuktikan dengan nilai F hitung yang diperoleh sebesar $163,713 > 3,08$ F tabel dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, dengan besaran pengaruh 75,7%. Ketika efikasi diri dan disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah tinggi maka persepsi kinerja yang dihasilkan oleh pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah akan semakin tinggi. Artinya bahwa hipotesis ketiga diterima.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka peneliti memberikan saran terkait penelitian ini yaitu:

1. Bagi Pimpinan DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan persepsi kinerja pada pegawai melalui efikasi diri, seperti mengadakan pelatihan yang berkaitan dengan kemampuan masing-masing pegawai dan meningkat prosedur terkait disiplin kerja terhadap pegawai. Hal tersebut dapat memberikan stimulus kepada pegawai untuk meningkatkan kualitas kinerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Bagi Pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah

Bagi pegawai diharapkan untuk dapat meningkatkan keyakinan diri terhadap kemampuannya dan lebih menerapkan kedisiplinan kerja dengan baik untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk meneliti topik yang sama maka diharapkan bisa memperluas kembali dari pembahasan dengan memberikan variabel baru yang dapat memberikan pengaruh terhadap persepsi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep dan indikator)*. Zanafa Publishing.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45-54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>.
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. (2019). Pengaruh self efficacy dan locus of control terhadap kinerja karyawan (studi pada Ramayana Mal Bali). *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 6690-7013. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n2.p685-701>.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi (ed.2)*. Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi (ed.2)*. Pustaka Belajar.
- Barnawi., & Arifin, M. (2012). *Instrumen pembinaan, peningkatan, & penilaian kinerja guru profesional*. Ar-Ruzz Media.
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1). <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif>.
- Burhan, U. (2019). Self efficacy, self actualization, job satisfaction, organization citizenship behavior (OCB) and the effect on employee performance. *Ekulibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 14(1), 45-57. <https://doi.org/10.24269/ekulibrium.v14i1.%25y.pp44-55>.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Salemba Empat.
- Dhermawan, A. A., Sudibya, I. A., & Utama, I. M. (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 6(2), 173-184. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/jmbk/issue/view/360>.

- Fajriah, N., & Darokah, M. (2016). Pengaruh efikasi diri dan persepsi iklim organisasi terhadap kinerja dengan employee engagement sebagai variabel mediator pada karyawan BMT BIF Yogyakarta. *Jurnal Humanitas*, 13(1), 37-49. <http://dx.doi.org/10.26555/humanitas.v13i1.3841>.
- Farhah, A., Ahiri, J., & Ilham, M. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 1-7. <https://dx.doi.org/10.36709/jopspe.v5i1.13326>.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Univeristas Diponegoro.
- Ghufron, M. N., & Risnawita, R. S. (2010). *Teori-teori psikologi*. BPFE UGM.
- Giovanni, T. M., Kojo, C., & Lengkong, V. P. (2015). Pengaruh konflik peran, konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3). 90-98. <https://doi.org/10.35794/emba.3.3.2015.9319>.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in organization*. Prentice Hall
- Guntur, R. S. S. (2017). Analisis uji validitas dan realibilitas tes buatan guru bahasa Makassar kelas vii SMPN 2 Binamu Kabupaten Jeneponto. *Skripsi Universitas Negeri Makassar*.
- Harianja, N., Kusumapraja, R., & Wekadigunawan, C. S. P. (2022). Pengaruh motivasi, self efficacy, dan komitmen karyawan terhadap kinerja perawat di RS. Hermina Depok. *Jurnal Health Sains*, 3(1), 93-108. <https://doi.org/10.46799/jhs.v3i1.398>.
- Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Heriyanto., & Hidayati, S. N. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Entrepreneurship*, 6(1), 67-76. <http://dx.doi.org/10.30588/jmp.v6i1.285>.

- Khildani, C. A., Suhermin., & Lestariningsih, M. (2021). Pengaruh efikasi diri dan lokus kendali terhadap kinerja karyawan melalui learning agility. *Jurnal Manajemen Keuangan*, 10(2), 208-228. <https://doi.org/10.33059/jmk.v10i2.4186>.
- Kinicki, K. R. (2007). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Kusmiyatun, S. D., & Sonny. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Resindo Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*, 6(1), 741-753. <http://dx.doi.org/10.53878/jr.v6i1.139>.
- Latipun. (2015). *Psikologi Eksperimen (ed.3)*. UMM Press.
- Lauster, P. (2008). *Tes kepribadian*. PT. Bumi Aksara
- Maguni, W., & Maupa, H. (2018). Teori motivasi, kinerja dan prestasi dalam Al-Qur'an serta fleksibilitas penerapannya pada manajemen perbankan Islam. *Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam*, 3(1), 100-124. <http://dx.doi.org/10.31332/lifalah.v3i1.1191>.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Manurung, H., Nurcahyanto, H., & Hariani, D. (2013). Analisis kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Kecamatan Tembalang Kota Semarang. *Indonesian Journal of Public Policy and Management Review*, 2(4), 20-31. <https://doi.org/10.14710/jppmr.v2i4.3512>.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen sumber daya manusia (ed.2)*. Alfabeta.
- Masram, & Muah. (2017). *Manajemen sumber daya profesional*. Zifatama Publisher.
- Muhson, A. (2012). Pelatihan analisis statistik dengan spss. FE UNY.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 9-25. <https://dx.doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>.

- Nitisemito, A. S. (2006). *Manajemen personalia*. Ghalia Indonesia.
- Permatasari, W., & Suhariadi, F. (2019). Leader member exchange affects work engagement the role of psychological well-being mediation. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 4(1), 95-114. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v4i1.3360>.
- Pratiwi, K., & Himam, F. (2014). Kualitas kehidupan kerja ditinjau dari kepuasan kerja dan persepsi terhadap kinerja. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*, 13(1), 42-49. <https://doi.org/10.14710/jpu.13.1.42-49>.
- Pratomo, R. (2022). Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan dengan keterikatan karyawan sebagai variabel intervening. *Mankeu: Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 11(4), 1021-1033. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i04.16752>.
- Purwanto. (2010). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Pustaka Pelajar.
- Ratika, R. Z., & Nofha, R. (2018). Pengaruh celebrity endorser Hamidah Rachmawati terhadap keputusan pembelian produk online shop Mayoutfit di kota Bandung. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 6(1), 43-57. <https://doi.org/10.30656/lontar.v6i1.648>.
- Rivai, V. (2006). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktek (ed.1)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rosmaini., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3366>.
- Rustika, I. M. (2012). Efikasi diri: tinjauan teori Albert Bandura. *Jurnal Buletin Psikologi: Fakultas Psikologi UGM*, 20(1), 18-25. <https://doi.org/10.22146/bpsi.11945>.
- Saragih, S., & Siahaan, E. (2021). Pengaruh stress kerja, efikasi diri, dan kreatifitas terhadap kinerja pegawai Badan Layanan Umum RSUD Djasemen Saragih.

- Jurnal Manajemen Indonesia*, 6(2), 90-102. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v6i2.5883>.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara
- Singodimedjo, M. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. SMMAS.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suharto., & Cahyono, B. (2005). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*. 1(1), 13-30. <http://dx.doi.org/10.35313>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Mulia Kencana Semesta.
- Suwarno, W. (2009). *Psikologi perpustakaan*. Sagung Seto.
- Suwarto. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Eknomi dan Bisnis*, 11(1), 15-24.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(4), 1-12. <https://doi.org/10.36975/jeb.v8i4.5>.
- Syaifudin, A., Kirana, K. C., & Septyarini, E. (2021). Analisis impresi kecerdasan emosional, self-efficacy dan organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. BPR Bank Bantul). *Sultanist: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 9(1), 49-59. <http://dx.doi.org/10.37403/sultanist.v9i1.235>.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal*

Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 15(1), 27-36.
<http://dx.doi.org/10.30596%2Fjimb.v15i1.964>.

Titien. (2016). Penyusunan dan pengembangan alat ukur employee engagement. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 1(1), 113-130.
<https://doi.org/10.21580/pjpp.v1i1.958>.

Wahyudin, M., & Astuti, P. B. (2020). Pengaruh kepemimpinan, efikasi diri dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Bumi Artha Sampang Kebumen. *Jimmba: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 2(3), 314-322.
<https://dx.doi.org/10.32639/jimmba.v2i3.480>.

Walgito, B. (2004). *Psikologi sosial (suatu pengantar)*. Andi Offset.

Wastuti, S. N. (2018). Efikasi diri terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Unit Instalasi Pengolahan Air Sunggal. *Jurnal Kajian Konseling dan Pendidikan*, 1(2), 35-42. <http://dx.doi.org/10.30596/bibliocouns.v1i2.2076>.

Wexley, K. N., & Gary, Y. (2000). *Perilaku organisasi dan psikologis personalia*. Rineka Cipta.

Winarsunu, T. (2017). *Statistik dalam penelitian psikologi dan pendidikan*. UMM Press.

Wirawan. (2015). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia: teori, aplikasi dan penelitian*. Salemba Empat.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Keaslian Penelitian

No.	Peneliti	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Nurianna Harianja, Rokiah Kusumapraja, dan Wekadigunawan (2022)	<i>Pengaruh Motivasi, Self Efficacy, dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Hermina Depok</i>	Terdapat pengaruh efikasi diri secara signifikan dan positif terhadap kinerja perawat RS Hermina Depok	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel bebas (efikasi diri) • Variabel terikat (kinerja pegawai) 	<ul style="list-style-type: none"> • Subjek penelitian • Jumlah subjek penelitian • Waktu penelitian • Lokasi penelitian • Teknik pengambilan sampel • Metode analisis data
2.	Anizzibda Chaya, Suhermin, dan Marsudi Lestariningsih (2021)	<i>Pengaruh Efikasi Diri dan Locus Kendali Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Learning Agility</i>	Terdapat pengaruh efikasi diri secara signifikan dan positif terhadap kinerja	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel bebas (efikasi diri) • Variabel terikat (kinerja pegawai) 	<ul style="list-style-type: none"> • Subjek penelitian • Jumlah subjek penelitian • Waktu penelitian • Lokasi penelitian • Teknik pengambilan sampel • Metode perhitungan statistik • Metode analisis data
3.	Iwan Restu Ary dan Anak Agung Ayu (2019)	<i>Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali)</i>	Terdapat pengaruh efikasi diri secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Ramayana Mal	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel bebas (efikasi diri) • Variabel terikat (kinerja pegawai) 	<ul style="list-style-type: none"> • Subjek penelitian • Jumlah subjek penelitian • Waktu penelitian • Lokasi penelitian • Teknik pengambilan sampel
4.	Adinda Farhah, Jafar Ahiri, dan Muh. Ilham (2020)	<i>Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalla Kakao Industri</i>	Terdapat pengaruh disiplin kerja secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT.	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel bebas (disiplin kerja) • Variabel terikat (kinerja pegawai) 	<ul style="list-style-type: none"> • Subjek penelitian • Jumlah subjek penelitian • Waktu penelitian

			Kalla Kakao Industri		<ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian • Teknik pengambilan sampel
5.	Akmaludin dan Bunga Astra Gracia (2021)	<i>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Pengembangan Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi Bisnis dan Pariwisata</i>	Terdapat pengaruh disiplin kerja secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pengembangan Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi Bisnis dan Pariwisata	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel bebas (disiplin kerja) • Variabel terikat (kinerja pegawai) 	<ul style="list-style-type: none"> • Subjek penelitian • Jumlah subjek penelitian • Waktu penelitian • Lokasi penelitian • Teknik pengambilan sampel

Lampiran 2 Blueprint Instrumen Penelitian

Skala Persepsi Kinerja

No.	Aspek	Indikator	Butir		J
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Kualitas dan kuantitas pekerjaan	Keterampilan menyelesaikan pekerjaan sesuai kualitas standar instansi	<ul style="list-style-type: none"> • Saya mampu memenuhi pekerjaan sesuai kualitas standar yang ditentukan oleh instansi • Saya mampu mengembangkan keterampilan untuk memberikan hasil kerja yang berkualitas 	<ul style="list-style-type: none"> • Saya tidak dapat bekerja dibidang yang tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki • Saya sering melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan 	8
		Kemampuan menghasilkan pekerjaan sesuai jumlah standar instansi	<ul style="list-style-type: none"> • Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah target yang ditetapkan • Saya selalu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang ditargetkan oleh atasan 	<ul style="list-style-type: none"> • Saya merasa kesulitan jika diberikan target dalam menyelesaikan pekerjaan • Saya merasa kesulitan jika diberikan banyak pekerjaan oleh atasan 	
2.	Ketepatan waktu	Ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu • Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih awal dari waktu yang telah ditentukan 	<ul style="list-style-type: none"> • Saya menyelesaikan pekerjaan jika sudah <i>deadline</i> dan ditegur oleh atasan • Saya membutuhkan waktu tambahan dalam menyelesaikan pekerjaan 	4
3.	Komitmen	Tanggung jawab pegawai terhadap instansi dan pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Saya selalu memenuhi kewajiban saya sebagai pegawai untuk menyelesaikan tugas sesuai <i>jobdesc</i> • Saya selalu mengikuti pelatihan yang 	<ul style="list-style-type: none"> • Saya tidak menjadikan pekerjaan suatu prioritas • Saya tidak antusias dengan kegiatan yang 	4

			diperintahkan oleh instansi	diselenggarakan oleh instansi	
4.	Inisiatif	Kesadaran diri pegawai terhadap tugas pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Saya suka mengajukan suatu ide dalam rapat meskipun ide tersebut belum tentu diterima • Saya selalu mengambil tindakan ketika terdapat kesalahan dalam bekerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Saya ditegur karena tidak pernah berkoordinasi terkait pekerjaan dengan atasan • Saya hanya bekerja jika disuruh oleh atasan 	4
5.	Komunikasi	Kemampuan pegawai dalam menyampaikan gagasan atau pendapat	<ul style="list-style-type: none"> • Saya memiliki kemampuan dalam menyampaikan pendapat dengan baik ketika rapat • Saya dapat mempresentasikan laporan dengan baik kepada atasan 	<ul style="list-style-type: none"> • Saya merasa tidak memiliki pengetahuan untuk menyampaikan pendapat ketika rapat • Saya merasa kesulitan berbicara di depan banyak orang 	4
6.	Hubungan interpersonal	Kemampuan berinteraksi dengan rekan kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Saya sering bertukar pikiran terkait pekerjaan dengan rekan kerja • Saya sering berkumpul dengan rekan kerja saat jam istirahat 	<ul style="list-style-type: none"> • Saya enggan membantu rekan yang mengalami kesulitan dalam bekerja • Saya merasa terganggu jika diajak berdiskusi dengan rekan kerja 	8
		Kemampuan pegawai bekerja dalam tim	<ul style="list-style-type: none"> • Saya mampu bekerja dalam tim dengan keterampilan yang berbeda-beda • Saya merasa pekerjaan lebih mudah ketika diselesaikan bersama tim 	<ul style="list-style-type: none"> • Saya kesulitan menyelesaikan pekerjaan ketika bekerja secara tim • Pekerjaan saya selalu dikerjakan oleh rekan tim 	
Jumlah			16	16	32

Skala Efikasi Diri

No.	Aspek	Indikator	Butir		J
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Tingkat kesulitan (<i>magnitude</i>)	Pantang menyerah dalam menyelesaikan tugas yang sulit sekalipun	<ul style="list-style-type: none"> • Saya tetap berusaha, walaupun menemui banyak kesulitan saat bekerja • Saya bertanya kepada atasan ketika mengalami kesulitan dalam bekerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Saya lebih memilih meninggalkan pekerjaan yang membuat saya kesulitan • Saya merasa putus asa ketika tidak dapat menyelesaikan pekerjaan 	8
		Memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang tingkat kesulitannya tinggi	<ul style="list-style-type: none"> • Saya merasa kemampuan saya dapat menyelesaikan berbagai kesulitan dalam bekerja • Saya selalu menyelesaikan tugas dalam bekerja meskipun mengalami kesulitan berulang kali 	<ul style="list-style-type: none"> • Saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit • Saya merasa terbebani dengan pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan yang tinggi 	
2.	Kekuatan keyakinan (<i>strength</i>)	Memiliki semangat dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Saya selalu bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan agar memberikan hasil yang baik • Saya selalu memotivasi diri saya untuk yakin dalam melakukan pekerjaan dengan baik 	<ul style="list-style-type: none"> • Saya merasa tertekan jika diberikan tugas oleh atasan • Saya sering tertidur ketika sedang bekerja 	8
		Memiliki keyakinan akan kemampuan diri dalam bekerja	<ul style="list-style-type: none"> • Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan dapat memberikan hasil yang baik • Saya merasa <i>skill</i> yang saya miliki membantu dalam menyelesaikan pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Saya merasa gagal karena tidak mampu bekerja dengan baik • Saya merasa sulit memahami pekerjaan yang diberikan oleh atasan 	

3.	Luas bidang perilaku (<i>generality</i>)	Mampu menghadapi segala keadaan dengan positif	<ul style="list-style-type: none"> • Saya merasa setiap masalah dapat diselesaikan dengan baik • Jika mendapat teguran dari atasan, saya berusaha untuk introspeksi diri 	<ul style="list-style-type: none"> • Saya memilih resign jika mengalami masalah di kantor • Saya panik jika mengalami kesulitan dalam bekerja 	12
		Menggunakan pengalaman dalam menciptakan kondisi yang nyaman dalam bekerja	<ul style="list-style-type: none"> • Saya merasa semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki, semakin tinggi tingkat kemampuan pegawai dalam bekerja • Saya merasa lebih yakin dalam mengambil keputusan, karena memiliki pengalaman dalam bekerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Saya tidak percaya diri karena tidak memiliki pengalaman dalam bekerja • Saya tidak yakin ketika mengusulkan ide karena pengalaman kerja yang saya miliki sedikit 	
		Mampu memikirkan tindakan untuk menyelesaikan ketika menghadapi kesulitan	<ul style="list-style-type: none"> • Saya mampu berfikir dengan baik meskipun dihadapi oleh kesulitan dalam bekerja • Saya selalu mencari cara yang efektif untuk menyelesaikan pekerjaan yang sulit 	<ul style="list-style-type: none"> • Saya sulit mencari jalan keluar ketika dihadapi masalah dalam bekerja • Saya menangis jika mengalami masalah di kantor 	
Jumlah			14	14	28

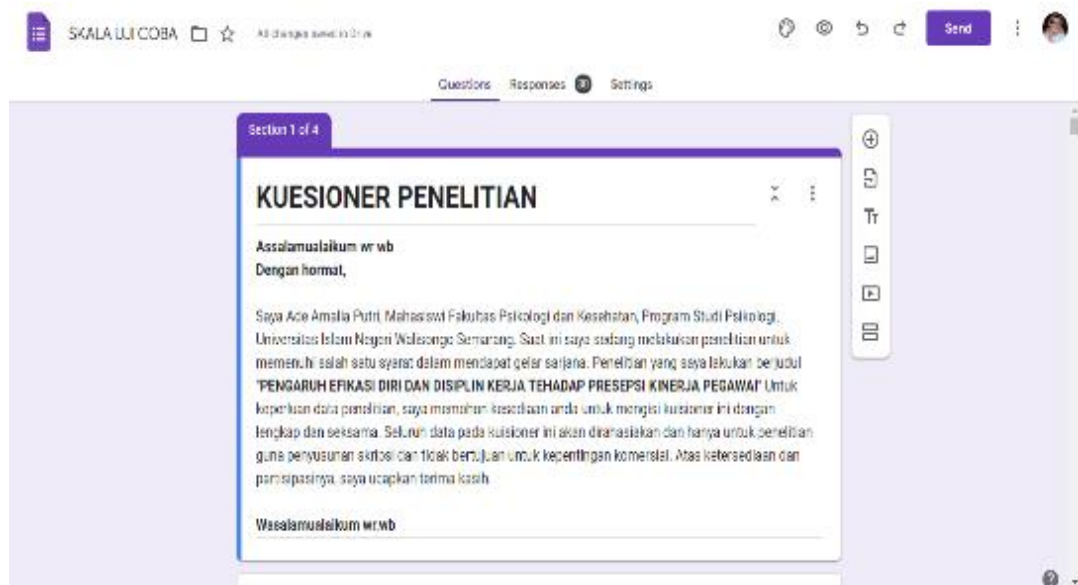
Skala Disiplin Kerja

No.	Aspek	Indikator	Butir		J
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Kesesuaian waktu	Ketaatan pada waktu kehadiran di kantor	<ul style="list-style-type: none"> • Saya selalu hadir tepat waktu di kantor • Saya memberikan keterangan jika tidak dapat hadir untuk bekerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Saya sering terlambat hadir ke kantor • Saya selalu mencari alasan agar tidak hadir ke kantor 	8

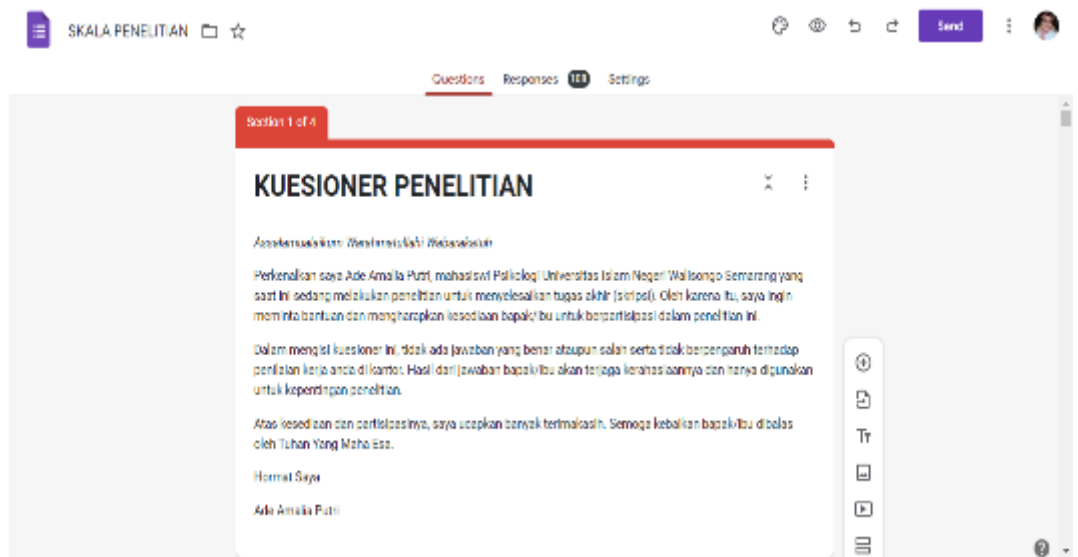
		Kepatuhan pada waktu pulang kantor	<ul style="list-style-type: none"> • Saya pulang dari kantor sesuai dengan peraturan yang telah dibuat • Jika pulang lebih awal saya meminta izin terlebih dahulu kepada atasan 	<ul style="list-style-type: none"> • Saya sering pulang lebih awal karena urusan pribadi • Saya sering ditegur oleh atasan karena pulang lebih awal tanpa izin 	
2.	Kepatuhan terhadap peraturan	Taat terhadap prosedur kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Dalam menyelesaikan pekerjaan saya mengikuti SOP yang telah dibuat • Saya mematuhi standar prosedur kerja yang telah ditetapkan kantor 	<ul style="list-style-type: none"> • Saya selalu bersikap acuh terhadap peraturan yang berlaku • Saya ditegur oleh atasan karena membuat laporan tidak sesuai format instansi 	8
		Taat terhadap seragam atau pakaian dinas	<ul style="list-style-type: none"> • Saya menggunakan seragam sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan • Saya selalu memakai pakaian dinas lengkap ketika mengikuti apel pagi 	<ul style="list-style-type: none"> • Saya merasa kurang nyaman menggunakan seragam dinas ketika bekerja • Saya sering menggunakan pakaian bebas ketika bekerja 	
3.	Tanggung jawab	Tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Saya menyelesaikan seluruh tugas yang diamanahkan oleh atasan • Saya mengikuti dinas luar jika diperintahkan oleh atasan 	<ul style="list-style-type: none"> • Saya sering terlambat mengumpulkan laporan pekerjaan • Saya sering melimpahkan pekerjaan kantor kepada rekan saya 	8
		Tanggung jawab dalam menggunakan sarana dan prasana yang disediakan instansi	<ul style="list-style-type: none"> • Saya merawat dan menggunakan fasilitas kantor dengan baik • Saya hanya menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Saya menggunakan fasilitas kantor dihari libur • Saya merasa keberatan jika harus membuat surat perizinan ketika menggunakan fasilitas kantor 	
		Jumlah	12	12	24

Lampiran 3 Bukti Responden

a. Uji Coba



b. Penelitian



Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Skala Persepsi Kinerja

- Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	101.27	95.306	.724	.925
Y.2	101.40	95.628	.677	.926
Y.3	101.27	95.306	.724	.925
Y.4	101.43	96.047	.638	.926
Y.5	101.77	102.668	-.026	.931
Y.6	101.93	100.547	.262	.930
Y.7	101.47	93.637	.793	.924
Y.8	102.13	95.361	.547	.927
Y.9	101.40	95.628	.677	.926
Y.10	101.97	93.826	.650	.926
Y.11	101.73	98.409	.465	.928
Y.12	101.57	93.978	.804	.924
Y.13	101.87	101.430	.059	.933
Y.14	101.67	101.816	.076	.931
Y.15	101.33	94.437	.706	.925
Y.16	101.60	94.593	.519	.928
Y.17	101.40	96.662	.570	.927
Y.18	101.37	99.275	.263	.930
Y.19	101.60	94.593	.519	.928
Y.20	101.27	95.306	.724	.925
Y.21	101.57	93.978	.804	.924
Y.22	101.50	93.776	.647	.926
Y.23	101.43	99.702	.227	.931
Y.24	101.37	104.240	-.168	.935
Y.25	101.40	95.628	.677	.926
Y.26	101.80	96.786	.430	.929
Y.27	101.33	94.437	.706	.925
Y.28	101.37	96.999	.534	.927
Y.29	101.97	93.826	.650	.926
Y.30	102.13	95.361	.547	.927
Y.31	101.60	95.283	.613	.926
Y.32	101.97	93.826	.650	.926

- Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.949	25

b. Skala Efikasi Diri

- Validitas Putaran Pertama

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.1	86.73	69.099	.540	.900
X.2	86.97	70.033	.457	.902
X.3	86.97	73.964	.207	.906
X.4	87.23	69.840	.444	.903
X.5	87.10	67.541	.652	.898
X.6	86.93	73.444	.190	.907
X.7	87.47	67.223	.652	.898
X.8	87.33	69.609	.541	.900
X.9	86.73	69.651	.682	.898
X.10	86.73	67.926	.649	.898
X.11	87.10	75.817	-.042	.908
X.12	86.97	70.033	.457	.902
X.13	86.87	72.395	.375	.903
X.14	86.73	69.444	.621	.899
X.15	87.47	67.223	.652	.898
X.16	87.30	77.321	-.221	.912
X.17	86.63	68.654	.712	.897
X.18	86.80	72.510	.298	.905
X.19	86.90	73.059	.198	.907
X.20	87.00	71.793	.445	.902
X.21	86.73	69.030	.666	.898
X.22	86.73	69.651	.682	.898
X.23	87.33	72.920	.289	.905
X.24	86.93	68.685	.689	.898
X.25	86.83	69.523	.631	.899
X.26	86.77	70.185	.621	.899
X.27	87.17	72.144	.479	.902
X.28	86.93	68.685	.689	.898

- Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.925	21

c. Skala Disiplin Kerja

- Validitas Putaran Pertama

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	75.93	43.168	.629	.896
X2.2	75.87	43.430	.568	.897
X2.3	75.93	42.823	.685	.894
X2.4	75.93	42.064	.705	.893
X2.5	75.97	46.447	.120	.906
X2.6	75.90	43.334	.591	.896
X2.7	75.93	43.168	.629	.896
X2.8	75.93	43.168	.629	.896
X2.9	75.87	43.430	.568	.897
X2.10	75.93	42.064	.705	.893
X2.11	76.23	45.978	.171	.905
X2.12	75.90	42.852	.668	.895
X2.13	75.87	42.464	.512	.899
X2.14	76.37	47.826	-.088	.914
X2.15	75.90	42.852	.668	.895
X2.16	76.43	47.289	-.013	.909
X2.17	75.97	43.275	.540	.897
X2.18	75.87	42.809	.666	.895
X2.19	75.93	42.064	.705	.893
X2.20	75.93	42.823	.685	.894
X2.21	76.20	45.821	.271	.903
X2.22	75.87	42.740	.677	.894
X2.23	76.30	45.803	.235	.903
X2.24	75.93	42.823	.685	.894

- Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.938	18

Lampiran 6 Surat Izin Penelitian dari DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah



PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH
DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN,
PERLINDUNGAN ANAK, PENGENDALIAN PENDUDUK
DAN KELUARGA BERENCANA

Jl. Pamularsih No. 28 Semarang Kode Pos 50148 Telepon 7602952 Fax. 7622536
e-mail : dpppadaidukkb@jatengprov.go.id website : dp3akb.jatengprov.go.id

Semarang, 5 Januari 2023

Nomor : 423.4/0070
Sifat : Biasa
Lampiran : -

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan
UIN Walisongo Semarang

Hal : Persetujuan Izin Penelitian
Mahasiswa

di -
Tempat.

Sebagai tindak lanjut surat dari Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang nomor 3844/Un.10.7/D1/KM.00.01/12/2022 tanggal 21 Desember 2022 perihal Permohonan Izin Penelitian, dengan ini kami sampaikan bahwa kami tidak berkeberatan dan menyetujui Izin Penelitian Mahasiswa, atas nama :

No	Nama	NIM	Judul Skripsi
1	Ade Amalia Putri	1907016068	Pengaruh Efikasi Diri dan Disiplin Kerja Terhadap Presepsi Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana Provinsi Jawa Tengah

di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Jawa Tengah. Mahasiswa yang melakukan penelitian wajib mengikuti aturan yang berlaku. Demikian atas perhatiannya disampaikan terimakasih.

a.n. KEPALA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN,
PERLINDUNGAN ANAK, PENGENDALIAN PENDUDUK
DAN KELUARGA BERENCANA

PROVINSI JAWA TENGAH

sekretaris


Dra. SITI WAHYUNI, MM
Pembina Tingkat I
NIP. 196501211993102001

Lampiran 7 Skala Penelitian

ALAT UKUR PENELITIAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Perkenalkan saya Ade Amalia Putri, mahasiswi Psikologi Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang yang saat ini sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir (skripsi). Oleh karena itu, saya ingin meminta bantuan dan mengharapkan kesediaan bapak/ibu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner penelitian ini.

Dalam mengisi kuesioner ini, tidak ada jawaban yang benar ataupun salah serta tidak berpengaruh terhadap penilaian kerja anda di kantor. Hasil dari jawaban bapak/ibu akan terjaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Atas kesediaan dan partisipasinya, saya ucapkan banyak terimakasih. Semoga kebaikan bapak/ibu dibalas oleh Tuhan Yang Maha Esa.

Hormat Saya
Ade Amalia Putri

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin : L/P

Jabatannya :

II. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

- a. Bacalah pernyataan-pernyataan di bawah ini!
- b. Berikanlah tanda centang (✓) pada pilihan jawaban yang paling sesuai dengan keadaan bapak/ibu!
- c. Jawaban yang bapak/ibu berikan tidak mengandung nilai benar ataupun salah, akan tetapi menunjukkan kesesuaian penilaian bapak/ibu terhadap setiap pernyataan yang tersedia.
- d. Keterangan pilihan jawaban sebagai berikut: **SS: Sangat Setuju S: Setuju TS: Tidak Setuju STS: Sangat Tidak Setuju.**

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya mampu memenuhi pekerjaan sesuai kualitas standar yang ditentukan oleh instansi				
2.	Saya mampu mengembangkan keterampilan untuk memberikan hasil kerja yang berkualitas				
3.	Saya tidak dapat bekerja dibidang yang tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki				
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah target yang ditetapkan				
5.	Saya selalu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang ditargetkan oleh atasan				
6.	Saya merasa kesulitan jika diberikan banyak pekerjaan oleh atasan				
7.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
8.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih awal dari waktu yang telah ditentukan				
9.	Saya menyelesaikan pekerjaan jika sudah <i>deadline</i> dan ditegur oleh atasan				
10.	Saya selalu memenuhi kewajiban saya sebagai pegawai untuk menyelesaikan tugas sesuai <i>jobdesc</i>				
11.	Saya selalu mengikuti pelatihan yang diperintahkan oleh instansi				
12.	Saya tidak antusias dengan kegiatan yang diselenggarakan oleh instansi				
13.	Saya suka mengajukan suatu ide dalam rapat meskipun ide tersebut belum tentu diterima				
14.	Saya selalu mengambil tindakan ketika terdapat kesalahan dalam bekerja				
15.	Saya memiliki kemampuan dalam menyampaikan pendapat dengan baik ketika rapat				
16.	Saya hanya bekerja jika disuruh oleh atasan				
17.	Saya dapat mempresentasikan laporan dengan baik kepada atasan				
18.	Saya sering bertukar pikiran terkait pekerjaan dengan rekan kerja				
19.	Saya sering berkumpul dengan rekan kerja saat jam istirahat				

20.	Saya enggan membantu rekan yang mengalami kesulitan dalam bekerja				
21.	Saya mampu bekerja dalam tim dengan keterampilan yang berbeda-beda				
22.	Saya merasa terganggu jika diajak berdiskusi dengan rekan kerja				
23.	Saya kesulitan menyelesaikan pekerjaan ketika bekerja secara tim				
24.	Saya merasa pekerjaan lebih mudah ketika diselesaikan bersama tim				
25.	Pekerjaan saya selalu dikerjakan oleh rekan tim				

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya tetap berusaha, walaupun menemui banyak kesulitan saat bekerja				
2.	Saya bertanya kepada atasan ketika mengalami kesulitan dalam bekerja				
3.	Saya merasa putus asa ketika tidak dapat menyelesaikan pekerjaan				
4.	Saya merasa kemampuan saya dapat menyelesaikan berbagai kesulitan dalam bekerja				
5.	Saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit				
6.	Saya merasa terbebani dengan pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan yang tinggi				
7.	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan agar memberikan hasil yang baik				
8.	Saya selalu memotivasi diri saya untuk yakin dalam melakukan pekerjaan dengan baik				
9.	Saya sering tertidur ketika sedang bekerja				
10.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan dapat memberikan hasil yang baik				
11.	Saya merasa <i>skill</i> yang saya miliki membantu dalam menyelesaikan pekerjaan				
12.	Saya merasa gagal karena tidak mampu bekerja dengan baik				

13.	Saya merasa setiap masalah dapat diselesaikan dengan baik				
14.	Saya panik jika mengalami kesulitan dalam bekerja				
15.	Saya merasa semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki, semakin tinggi tingkat kemampuan pegawai dalam bekerja				
16.	Saya merasa lebih yakin dalam mengambil keputusan, karena memiliki pengalaman dalam bekerja				
17.	Saya tidak yakin ketika mengusulkan ide karena pengalaman kerja yang saya miliki sedikit				
18.	Saya mampu berfikir dengan baik meskipun dihadapi oleh kesulitan dalam bekerja				
19.	Saya selalu mencari cara yang efektif untuk menyelesaikan pekerjaan yang sulit				
20.	Saya sulit mencari jalan keluar ketika dihadapi masalah dalam bekerja				
21.	Saya menangis jika mengalami masalah di kantor				

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya selalu hadir tepat waktu di kantor				
2.	Saya memberikan keterangan jika tidak dapat hadir untuk bekerja				
3.	Saya sering terlambat hadir ke kantor				
4.	Saya selalu mencari alasan agar tidak hadir ke kantor				
5.	Saya sering pulang lebih awal karena urusan pribadi				
6.	Jika pulang lebih awal saya meminta izin terlebih dahulu kepada atasan				
7.	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya mengikuti SOP yang telah dibuat				
8.	Saya sering ditegur oleh atasan karena pulang lebih awal tanpa izin				
9.	Saya mematuhi standar prosedur kerja yang telah ditetapkan kantor				
10.	Saya ditegur oleh atasan karena membuat laporan tidak sesuai format instansi				

11.	Saya menggunakan seragam sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan				
12.	Saya selalu memakai pakaian dinas lengkap ketika mengikuti apel pagi				
13.	Saya menyelesaikan seluruh tugas yang diamanahkan oleh atasan				
14.	Saya mengikuti dinas luar jika diperintahkan oleh atasan				
15.	Saya sering terlambat mengumpulkan laporan pekerjaan				
16.	Saya merawat dan menggunakan fasilitas kantor dengan baik				
17.	Saya hanya menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan kerja				
18.	Saya merasa keberatan jika harus membuat surat perizinan ketika menggunakan fasilitas kantor				

Lampiran 8 Dokumentasi Penelitian



Lampiran 9 Skor Tabulasi Responden

Responden	Y	X1	X2	R.37	81	75	63	R.74	88	77	69
R.1	75	63	54	R.38	77	64	54	R.75	82	71	64
R.2	73	57	64	R.39	77	63	55	R.76	76	66	57
R.3	87	75	68	R.40	71	58	63	R.77	90	74	72
R.4	75	68	65	R.41	75	66	59	R.78	77	60	69
R.5	83	68	70	R.42	74	63	61	R.79	77	60	55
R.6	74	62	53	R.43	74	64	62	R.80	96	84	70
R.7	94	80	70	R.44	71	65	55	R.81	78	65	60
R.8	78	67	55	R.45	76	72	70	R.82	71	58	53
R.9	83	67	58	R.46	91	78	68	R.83	84	72	61
R.10	84	70	68	R.47	83	66	63	R.84	73	62	54
R.11	88	72	68	R.48	73	62	54	R.85	78	68	58
R.12	78	66	63	R.49	78	63	61	R.86	81	74	61
R.13	74	62	58	R.50	67	63	55	R.87	85	67	60
R.14	71	59	54	R.51	69	64	59	R.88	80	65	68
R.15	73	59	52	R.52	80	64	68	R.89	85	74	65
R.16	77	56	57	R.53	79	67	60	R.90	70	61	53
R.17	73	63	52	R.54	77	66	61	R.91	82	71	59
R.18	76	66	61	R.55	74	80	63	R.92	71	58	56
R.19	81	75	62	R.56	82	64	69	R.93	73	62	54
R.20	79	67	65	R.57	84	66	65	R.94	71	58	54
R.21	71	62	53	R.58	71	63	51	R.95	71	60	58
R.22	74	60	55	R.59	76	61	61	R.96	88	72	65
R.23	71	60	53	R.60	84	72	61	R.97	79	64	56
R.24	79	66	53	R.61	85	68	60	R.98	69	56	53
R.25	76	66	65	R.62	76	67	62	R.99	71	58	53
R.26	73	57	55	R.63	79	57	52	R.100	71	57	53
R.27	84	64	65	R.64	91	84	65	R.101	84	72	65
R.28	71	55	56	R.65	89	79	65	R.102	82	66	61
R.29	90	78	68	R.66	79	63	54	R.103	74	61	59
R.30	90	78	65	R.67	84	69	65	R.104	74	66	55
R.31	74	64	49	R.68	80	69	60	R.105	78	69	63
R.32	87	78	63	R.69	84	74	65	R.106	68	57	48
R.33	73	62	59	R.70	89	74	71	R.107	82	65	61
R.34	96	84	72	R.71	87	79	65	R.108	68	57	50
R.35	79	65	61	R.72	78	66	55				
R.36	73	63	52	R.73	77	61	57				

Lampiran 10 Hasil Uji Kategorisasi

1. Persepsi Kinerja

		Kategori			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	19	17.6	17.6	17.6
	Sedang	73	67.6	67.6	85.2
	Tinggi	16	14.8	14.8	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

2. Efikasi Diri

		Kategori			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	14	13.0	13.0	13.0
	Sedang	74	68.5	68.5	81.5
	Tinggi	20	18.5	18.5	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

3. Disiplin Kerja

		Kategori			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	17	15.7	15.7	15.7
	Sedang	74	68.5	68.5	84.3
	Tinggi	17	15.7	15.7	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

Lampiran 11 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		108
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.25555071
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.040
	Negative	-.094
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.020 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 12 Hasil Uji Linearitas

1. Hubungan Efikasi Diri dan Persepsi Kinerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Persepsi Kinerja Pegawai * Efikasi Diri	Between Groups	(Combined)	3477.344	24	144.889	10.080	.000
		Linearity	3262.994	1	3262.994	227.003	.000
		Deviation from Linearity	214.350	23	9.320	.648	.880
	Within Groups		1193.064	83	14.374		
Total			4670.407	107			

2. Hubungan Disiplin Kerja dan Persepsi Kinerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Persepsi Kinerja Pegawai * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	3018.180	22	137.190	7.058	.000
		Linearity	2636.351	1	2636.351	135.629	.000
		Deviation from Linearity	381.829	21	18.182	.935	.548
	Within Groups		1652.227	85	19.438		
Total			4670.407	107			

Lampiran 13 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	17.268	3.459		4.992	.000		
	Efikasi Diri	.585	.064	.606	9.129	.000	.525	1.904
	Disiplin Kerja	.374	.074	.334	5.031	.000	.525	1.904

a. Dependent Variable: Persepsi Kinerja Pegawai

Lampiran 14 Hasil Uji Regresi Sederhana

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 ^a	.699	.696	3.644

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.005	3.435		7.279	.000
	Efikasi Diri	.807	.051	.836	15.677	.000

a. Dependent Variable: Persepsi Kinerja Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.564	.560	4.381

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.979	4.337		6.451	.000
	Disiplin Kerja	.842	.072	.751	11.721	.000

a. Dependent Variable: Persepsi Kinerja Pegawai

Lampiran 15 Hasil Uji Regresi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.757	.753	3.286

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Efikasi Diri

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3536.356	2	1768.178	163.713	.000 ^b
	Residual	1134.051	105	10.800		
	Total	4670.407	107			

a. Dependent Variable: Persepsi Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Efikasi Diri

Lampiran 16 Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Ade Amalia Putri
2. Tempat & Tgl Lahir : Bekasi, 02 Juni 2001
3. Alamat : Pengasinan RT.04/RW.02 No. 78 B, Kota Bekasi
4. HP : 085893472308
5. E-mail : adeeamalia2001@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. TK Pertiwi Kota Bekasi
 - b. SDN Bojong Rawalumbu VI Kota Bekasi
 - c. MTs. Nurul Ikhlas Kota Bekasi
 - d. MAN 2 Kota Bekasi
 - e. UIN Walisongo Semarang
2. Pendidikan Non Formal
 - a. *English Language Program*
 - b. *Brainmath*

C. Riwayat Organisasi

- a. DEMA FPK UIN Walisongo sebagai Koordinator Kemendikpel (2022)
- b. GenBI Komisariat UIN Walisongo sebagai Wakadiv Minat Bakat (2022)
- c. GenBI Komisariat UIN Walisongo sebagai Staf Minat Bakat (2021)
- d. HMJ Psikologi UIN Walisongo sebagai Koordinator Sosmas (2021)
- e. ILMPI Wilayah III sebagai Koordinator BPPM (2021)
- f. ILMPI Wilayah III sebagai Staf BPPM (2020)

Semarang, 31 Januari 2023
Yang bersangkutan,



Ade Amalia Putri