



## PENGARUH SELF-EFFICACY DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN PAMULANG KOTA TANGERANG SELATAN

Ade Maulana Saputra<sup>1</sup>, Maghfiroh Yanuarti<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jl. Surya  
kencana No. 1 Pamulang Tangerang Selatan

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jl. Surya  
kencana No. 1 Pamulang Tangerang Selatan

\*Penulis Korespondensi: [saputraademaulana123@gmail.com](mailto:saputraademaulana123@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen01089@unpam.ac.id](mailto:dosen01089@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

**Abstract.** This study aims to analyze the effect of Self-Efficacy (X1) and Work Discipline (X2) on Employee Performance (Y) at the Pamulang District Office, South Tangerang City. The research uses a quantitative approach with a cross-sectional design. Data were collected through a Likert-scale questionnaire distributed to 88 employee respondents. Data analysis techniques include classical assumption tests, partial simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient (r), and coefficient of determination (R<sup>2</sup>) using SPSS version 25. Partial regression test results prove that Self-Efficacy has a positive and significant effect on performance ( $t = 5.455$ ;  $\text{Sig.} = 0.000 < 0.05$ ), and Work Discipline also has a positive and significant effect on performance ( $t = 2.777$ ;  $\text{Sig.} = 0.007 < 0.05$ ). Simultaneously, both independent variables have a significant effect on Employee Performance ( $F = 37.571$ ;  $\text{Sig.} = 0.000 < 0.05$ ) with  $R = 0.685$  and  $R^2 = 0.469$ , indicating that 46.9% of performance variation can be explained by Self-Efficacy and Work Discipline, while 53.1% is influenced by other factors outside the model. The regression model is declared free from multicollinearity ( $VIF = 1.400$ ) and heteroskedasticity (Glejser  $\text{Sig.} X1 = 0.089$ ;  $X2 = 0.957 > 0.05$ ). The study concludes that strengthening employee belief in personal capability (Self-Efficacy) and consistent enforcement of work discipline significantly improve employee performance at the Pamulang District Office. Leadership support and rule-based disciplinary supervision are recommended to reinforce organizational performance.

**Keywords:** Self-Efficacy, ork Discipline, Employee Performnce, Pamulang District

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Self-Efficacy (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Pamulang, Kota Tangerang Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan sampling jenuh. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner skala Likert kepada 88 responden pegawai. Teknik analisis data meliputi uji asumsi klasik, regresi linear parsial, regresi linear berganda, koefisien korelasi (r), dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil uji regresi parsial membuktikan bahwa Self-Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ( $t = 5,455$ ;  $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$ ), serta Disiplin Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ( $t = 2,777$ ;  $\text{Sig.} = 0,007 < 0,05$ ). Secara simultan, kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $F = 37,571$ ;  $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$ ) dengan nilai  $R = 0,685$  dan  $R^2 = 0,469$ , yang menunjukkan bahwa 46,9% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh Self-Efficacy dan Disiplin Kerja, sedangkan 53,1% dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian. Model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas ( $VIF = 1,400$ ) dan heteroskedastisitas ( $\text{Sig.} \text{ Glejser } X1 = 0,089$ ;  $X2 = 0,957 > 0,05$ ). Penelitian menyimpulkan bahwa peningkatan keyakinan kemampuan diri (Self-Efficacy) dan penerapan disiplin kerja yang konsisten dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan pada Kantor Kecamatan Pamulang. Dukungan kepemimpinan dan pengawasan disiplin berbasis aturan yang konsisten disarankan untuk memperkuat kinerja organisasi.

**Kata kunci:** Self-Efficacy, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Kecamatan Pamulang

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia berkualitas merupakan faktor krusial dalam menentukan kesuksesan suatu organisasi, baik di sektor swasta maupun publik. Dalam konteks birokrasi masa kini, baik ASN maupun NON ASN diharapkan tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana administratif, tetapi juga sebagai agen perubahan untuk mencapai sistem pemerintahan yang baik. Permintaan masyarakat terhadap layanan publik semakin tinggi, dengan harapan mendapatkan pelayanan yang cepat, transparan, akuntabel, dan bersahabat. Oleh karena itu, ASN dan NON ASN harus memiliki keahlian, integritas, dan profesionalisme yang memadai. Pemerintah Indonesia telah memulai program reformasi birokrasi yang menekankan pentingnya peningkatan kinerja aparat demi perbaikan kualitas layanan publik di berbagai tingkatan.

**Tabel 1. 1 data masalah kinerja pegawai**

Tahun	Pegawai Berprestasi			Pembahasan	Total Pegawai
	Indikator	Jumlah	Persentase		
22	•Selalu datang tepat waktu	40	45%	Pada tahun 2022, persentase kinerja pegawai masih di bawah 50% (45%, 46%, dan 43%). Pihak Kecamatan menjelaskan bahwa kondisi ini disebabkan oleh belum optimalnya disiplin kerja dan pengawasan, serta masih kurangnya kesadaran sebagian pegawai dalam mematuhi aturan dan menyelesaikan tugas tepat waktu.	88
	•Selalu mematuhi SOP kantor	41	46%		
	•Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	38	43%		
2023	•Selalu datang tepat waktu	36	41%	Pada tahun 2023 terjadi penurunan menjadi 41%, 42%, dan 39%. Pihak Kecamatan menilai penurunan ini dipengaruhi oleh meningkatnya beban kerja dan tuntutan pelayanan, sehingga kedisiplinan dan ketepatan waktu penyelesaian tugas kurang maksimal. Faktor motivasi kerja juga dinilai mulai menurun.	88
	•Selalu mematuhi SOP kantor	37	42%		
	•Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	34	39%		

2024	• Selalu datang tepat waktu	32	36%	Pada tahun 2024 persentase kembali menurun menjadi 36%, 40%, dan 34%. Pihak Kecamatan menjelaskan bahwa hal ini menunjukkan perlunya evaluasi lebih lanjut, terutama dalam peningkatan disiplin, pembinaan pegawai, serta penguatan pengawasan dan motivasi kerja.
	• Selalu mematuhi SOP kantor	35	40%	
	• Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	30	34%	

Sumber : kecamatan pamulang (2025)

Tabel tersebut menunjukkan jumlah pegawai berprestasi pada kantor Kecamatan Pamulang selama tiga tahun terakhir dengan total pegawai tetap sebanyak 88 orang setiap tahunnya. Pada tahun 2022, jumlah pegawai yang dinilai berprestasi karena selalu datang tepat waktu sebanyak 40 orang (45%), selalu mematuhi SOP kantor sebanyak 41 orang (46%), dan selalu menyelesaikan tugas tepat waktu sebanyak 38 orang (43%).

**Tabel 1. 2 Data pra survei self-efficacy**

No	Pernyataan	Jumlah Responden				Pembahasan	Total Responden
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase		
1	Saya yakin mampu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai target meskipun sulit.	11	36,7%	19	63,3%	Berdasarkan hasil jawaban 30 responden, terlihat bahwa tingkat self-efficacy pegawai masih tergolong sedang dan cenderung rendah pada beberapa aspek. Hal ini terlihat dari pernyataan keyakinan menyelesaikan pekerjaan sulit (36,7% ya), kemampuan menemukan solusi (40% ya), serta tetap tenang saat pekerjaan banyak (46,7% ya) yang masih didominasi jawaban "tidak". Namun, pada aspek kemandirian bekerja tanpa menunggu	
2	Saya dapat menemukan cara untuk menyelesaikan pekerjaan meski	12	40%	18	60%		

	menghadapi kendala.					arahan atasan (63,3% ya) dan kepercayaan terhadap hasil kerja (56,7% ya), sebagian besar pegawai menunjukkan keyakinan yang cukup baik. Secara keseluruhan, pihak Kecamatan menilai bahwa meskipun terdapat pegawai yang memiliki kepercayaan diri dan kemandirian yang baik, masih diperlukan peningkatan pembinaan dan motivasi agar keyakinan pegawai dalam menghadapi pekerjaan sulit dan tekanan kerja dapat lebih optimal.	30
3	Saya mampu bekerja tanpa selalu menunggu arahan atasan.	19	63,3%	11	36,7%		
4	Saya percaya hasil kerja saya akan memuaskan atasan dan masyarakat	17	56,7%	13	43,3%		
5	Saya tetap tenang dan fokus walaupun pekerjaan sedang banyak	14	46,7%	16	53,3%		

Sumber : Data Kuesioner (2025)

Berdasarkan informasi dari survei yang dilakukan pada 30 orang responden, terlihat bahwa tingkat kepercayaan diri dan keyakinan pegawai dalam menyelesaikan tugas masih beragam. Mayoritas responden, yaitu 63,3%, mengungkapkan bahwa mereka belum yakin dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target saat dihadapkan pada masalah, yang menunjukkan perlunya pengembangan efikasi diri dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Di sisi lain, sekitar 40% responden merasa dapat menemukan solusi untuk menyelesaikan pekerjaan meskipun ada rintangan, yang menunjukkan potensi kreativitas dan kemampuan beradaptasi dalam lingkungan kerja.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Pengertian Manajemen

Menurut Griffin (2021), manajemen merupakan serangkaian kegiatan (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, memimpin, dan

<sup>1</sup> Ricky w.Griffin,Richard Pettinger. Mangement,13<sup>th</sup> ed 2021,2020

pengendalian) yang diarahkan pada sumber daya organisasi (manusia, keuangan, fisik, dan informasi). dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Banyak karakteristik yang berkontribusi pada kompleksitas dan ketidakpastian manajemen berasal dari lingkungan di mana organisasi berfungsi. dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, memimpin, dan pengendalian. Manajer terlibat dalam aktivitas ini untuk menggabungkan sumber daya manusia, keuangan, fisik, dan informasi secara efisien dan efektif dan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari kata manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen merupakan proses atau kerangka kerja yang dilakukan sekelompok orang untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Proses dalam manajemen terdiri dari perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*) dan pengawasan (*controlling*). Pengertian ini mengandung makna pengaturan pada manajemen yang dilakukan oleh seorang pimpinan atau manajer dalam memimpin, membimbing dan mengatur semua sumber daya (orang, uang, bahan dan mesin) untuk mencapai tujuan organisasi. Di antara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting. Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

### **1. Pengertian Self-Efficacy**

Self-efficacy merupakan suatu kesatuan arti yang diterjemahkan dari Bahasa Indonesia yaitu efikasi diri. Konstruk tentang self-efficacy diperkenalkan pertama kali oleh Albert Bandura yang menyajikan suatu aspek pokok dari teori kognitif sosial. Kata efficacy berkaitan dengan kebiasaan hidup manusia yang didasarkan atas prinsip-prinsip karakter, seperti integritas, kerendahan hati, kesetiaan, pembatasan diri, keberanian, keadilan, kesabaran, kerajinan, kesederhanaan dan kesopanan yang seharusnya dikembangkan dari dalam diri menuju ke luar diri, bukan dengan pemaksaan dari luar ke dalam diri manusia. Seseorang dikatakan efektif apabila individu dapat memecahkan masalah dengan efektif, memaksimalkan peluang, dan terus menerus belajar serta memadukan prinsip-prinsip lain dalam spiral pertumbuhan. encetus teori self-efficacy,

## **METODELOGI PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif digunakan dalam penelitian ini. Pendekatan asosiatif merupakan jenis penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2020). Penelitian ini tidak hanya menggambarkan variabel yang diteliti, tetapi juga menguji seberapa kuat hubungan serta arah pengaruh antar variabel penelitian.

Penelitian kuantitatif sesuai dengan namanya, hanya dituntut menggunakan angka mulai dari proses pengumpulan data, penafsiran hasil data, hingga penyajiannya (Arikunto, 2019). Jenis penelitian ini menekankan pada analisis data numerik (angka) yang kemudian diolah menggunakan metode statistik. Pendekatan tersebut digunakan dalam penelitian inferensial untuk melakukan pengujian hipotesis serta mendasarkan kesimpulan pada kemungkinan kesalahan dalam menolak hipotesis nol (Azwar, 2016).

Apabila dilihat dari tingkat eksplanasinya, penelitian ini berbentuk hubungan kausal, yang memiliki sifat sebab akibat. Hal ini dikarenakan dalam penelitian kali ini ada beberapa macam variabel yang akan digunakan, diantaranya adalah variabel independen atau variabel bebas yang berfungsi sebagai variabel yang mempengaruhi, variabel intervening yang berfungsi untuk memediasi, serta variabel dependen atau variabel terikat sebagai variabel yang dipengaruhi oleh kedua variabel te

### 3.2 Populasi Dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian merujuk pada keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi sasaran untuk pengumpulan data dalam suatu penelitian. Menurut Kuncoro (2023), populasi adalah kumpulan individu, benda, atau fenomena yang memiliki ciri-ciri khusus yang relevan dengan masalah penelitian yang akan dilakukan. <sup>2</sup>Pemahaman yang jelas tentang populasi sangat penting, karena hal ini menentukan batasan penelitian dan pemilihan sampel yang akan diambil untuk memastikan bahwa hasil penelitian dapat digeneralisasi. Dengan demikian, peneliti perlu menetapkan definisi yang tepat mengenai populasi agar penelitian dapat dilakukan dengan akurat dan relevan, pada objek penelitian yang sedang dilakukan terdapat 88 responden.

#### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil untuk mewakili keseluruhan populasi dalam suatu penelitian, sehingga data yang diperoleh dari sampel dapat digunakan untuk membuat kesimpulan tentang populasi secara lebih luas, yang mana pada penelitian ini peneliti menggunakan 88 reponden. Menurut Arikunto (2023:60), sampel berfungsi untuk mempermudah proses pengumpulan data dan analisis, terutama ketika populasi terlalu besar atau sulit dijangkau secara keseluruhan. Pemilihan sampel yang tepat dan representatif sangat penting agar hasil penelitian valid dan dapat digeneralisasi ke populasi yang lebih besar. Dengan demikian, peneliti harus cermat dalam menentukan teknik pengambilan sampel untuk memastikan bahwa sampel yang diambil benar-benar mencerminkan karakteristik populasi yang diteliti, pada penelitian ini peneliti menggunakan probability sampling yang mana menurut (Sugiyono, 2019:60) probability sampling adalah teknik pengambilan sample yang memberikan peluang<sup>3</sup> yang sama bagi setiap populasi untuk dipilih menjadi anggota sample.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Pengujian Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Tabel 4. 1 Hasil Uji Normalitas

---

<sup>2</sup> Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi* (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2023),

<sup>3</sup> Suharsimi Arikunto,

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Kinerja Pegawai		
		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.69991739
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.042
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.196 <sup>c</sup>

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov–Smirnov terhadap nilai unstandardized residual, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,196, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual dalam model regresi berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas telah terpenuhi, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya dan pengujian hipotesis penelitian.

## 2. Uji Mutlikolinieritas

**Tabel 4. 2 Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Self-Efficacy (X1)	0.714	1.400	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Disiplin Kerja (X2)	0.714	1.400	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Bedasarkan hasil tabel diatas ilai tolerance seluruh variabel independen lebih besar dari 0,10 a dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antarvariabel independen dalam model regresi, sehingga model memenuhi asumsi klasik multikolinieritas.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistics
		B	Std.Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	7.128	2.362		3.018	.003	
	Self-Efficacy	-.107	.062	-.216	-1.723	.089	.714

	Disiplin Kerja	003	.057	.007	.054	.957	.714
--	----------------	-----	------	------	------	------	------

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas menggunakan metode Glejser, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Self-Efficacy sebesar 0,089 dan variabel Disiplin Kerja sebesar 0,957. Seluruh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heterokedastisitas dalam model regresi.

## 1. Pengujian Hipotesis

### a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 25 ,dengan hasil sebagai berikut.

**Tabel 4. 4 Hasil Uji T Self-Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai**

Coefficients						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std.Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	8.471	3.839		2.207	.030
	Self-Efficacy (X1)	.552	.401	.400	5.455	.000

Sumber : SPSS 25

Berdasarkan hasil pengujian regresi secara parsial, diperoleh nilai koefisien Self-Efficacy (X1) sebesar  $B = 0.552$  dengan nilai  $t = 5.455$  dan signifikansi  $Sig. = 0.000 < 0.05$ , yang menunjukkan bahwa variabel Self-Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y secara parsial. Artinya, setiap peningkatan 1 satuan pada Self-Efficacy akan meningkatkan nilai Y sebesar 0.55 2, dengan asumsi variabel lain bersifat konstan. Sementara itu, nilai Constant (intercept) sebesar 8.471 dengan  $t = 2.207$  dan  $Sig. = 0.030 < 0.05$ , yang berarti bahwa ketika nilai Self-Efficacy (X1) = 0, maka nilai Y diprediksi sebesar

### b. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

**Tabel 4. 5 Hasil Uji F Self-Efficacy Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1052.841	2	526.421	37.571	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1190.977	85	14.011		
	Total	2243.818	87			

Sumber : SPSS 25

Berdasarkan Hasil uji F diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar 37,571 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa Self-Efficacy dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan hubungan antarvariabel penelitian.

## 4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai (Uji Parsial X1 – Y)

Hasil uji T menunjukkan bahwa variabel Self-Efficacy (X1) menunjukkan nilai signifikansi di bawah 0,05, yang mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai. Ini berarti, ketika keyakinan Pegawai terhadap kemampuan diri mereka dalam menyelesaikan tugas meningkat, maka kinerja yang dihasilkan juga akan membaik.

Temuan penelitian ini mendukung teori kognitif sosial dari Bandura, yang menyatakan bahwa seseorang yang percaya pada kemampuan dirinya cenderung lebih optimis, lebih kuat dalam menghadapi tantangan, dan memiliki cara beradaptasi yang lebih baik dalam menjalani pekerjaan. Dalam dunia kerja di organisasi pemerintahan, keyakinan terhadap kemampuan diri ini juga membantu pegawai bekerja lebih baik dan menghasilkan kinerja yang lebih berkualitas. Hasil penelitian ini relevan dengan kondisi di Kantor Kecamatan Pamulang, di mana pegawai dengan tingkat self-efficacy yang tinggi mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, efisien, dan memenuhi standar kualitas kerja yang optimal.

Secara praktis, hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa self-efficacy dan disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja di berbagai sektor, baik di lembaga pemerintahan maupun perusahaan swasta. Namun, ada juga penelitian lain seperti yang dilakukan oleh Hartono & Pratama (2025) yang menunjukkan bahwa self-efficacy tidak secara signifikan memengaruhi kinerja, yang menunjukkan bahwa peran variabel ini bisa berbeda tergantung pada konteks organisasi dan karakteristik individu yang diteliti.

Oleh karena itu, berdasarkan uji hipotesis dalam penelitian ini, hipotesis alternatif (Ha1) diterima, yang menyatakan bahwa self-efficacy berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan hipotesis nol (Ho1) ditolak.

### 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Uji Parsial X2 – Y)

Uji statistik menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam sistem Bretton Woods, mata uang seperti pound Inggris (GBP), rupiah Indonesia (IDR), dan mata uang Eropa memiliki nilai koefisien  $B = 0,658$ ,  $t$  hitung = 2,777, dan  $\text{Sig.} = 0,007 < 0,05$ , yang menunjukkan hubungan searah. Peningkatan disiplin kerja—yang mencakup kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan konsistensi dalam menyelesaikan tugas—akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Model regresi dianggap layak karena memenuhi asumsi klasik, termasuk tidak adanya multikolinearitas ( $\text{VIF} = 1,400 < 10$ ).

Temuan ini selaras dengan penelitian Alifa Kurnia Ramadhani & Marsudi Lestariningsih (2020), Dia Harista (2022), dan Junengsih & Darka (2024), yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja, khususnya pada organisasi yang berbasis aturan, target, dan layanan publik.

Dukungan statistik dan bukti empiris sebelumnya menyatakan bahwa Ha2 diterima dan Ho2 ditolak, sehingga disiplin kerja dianggap sebagai prediktor signifikan dalam peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pamulang.

### 3. Pengaruh Self-Efficacy Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Uji Simultan X1 Dan X2 – Y)

Hasil uji F menunjukkan bahwa Self-Efficacy dan Disiplin Kerja memiliki dampak signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara bersamaan, dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini menegaskan bahwa kedua variabel independen mampu memberikan penjelasan yang jelas mengenai perubahan pada variabel kinerja. Namun, dalam Model Summary, diperoleh nilai R sebesar 0,685 dan  $R^2$  sebesar 0,469, yang menunjukkan bahwa 46,9% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh self-efficacy dan disiplin kerja, sementara 53,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berada di luar model, termasuk motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, serta budaya organisasi. Nilai  $R^2$  yang dapat dikategorikan sedang menunjukkan bahwa walaupun pengaruh kedua variabel tersebut signifikan, masih terdapat faktor lain yang lebih berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pamulang. Berdasarkan temuan ini,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Self-Efficacy dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Pamulang, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Self-Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ) dengan koefisien regresi positif. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat self-efficacy pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif, percaya diri, dan bertanggung jawab.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,007 ( $< 0,05$ ) dengan koefisien regresi positif. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi, seperti kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan konsistensi dalam menjalankan tugas, mampu meningkatkan kinerja pegawai secara nyata.
3. Self-Efficacy dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ), yang berarti kedua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,469 menunjukkan bahwa 46,9% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh Self-Efficacy dan Disiplin Kerja, sedangkan 53,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa kekurangan yang perlu diperhatikan. Pertama, ruang lingkup penelitian hanya mencakup variabel self-efficacy dan disiplin kerja, sehingga belum bisa menjelaskan faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai, seperti terlihat dari nilai  $R^2$  yang hanya 0,469. Selain itu, metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif bersifat cross-sectional dengan menggunakan kuesioner self-report, yang berpotensi menimbulkan bias subjektif dan membatasi pemahaman mendalam tentang aspek psikologis serta dinamika perilaku kerja pegawai. Hasil penelitian ini juga bersifat spesifik pada Kantor Kecamatan Pamulang, sehingga tidak

bisa langsung diterapkan atau digeneralisasi ke lembaga pemerintahan lain. Harapan penulis adalah kekurangan ini bisa menjadi dasar bagi penelitian lebih lanjut.

### 5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Self-efficacy pernyataan yang lemah adalah nomor 1, yaitu instansi memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan dengan mean skor 3,28. Hal ini menunjukkan bahwa keyakinan pegawai dalam menjaga komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab kerjanya masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, diharapkan instansi dan atasan dapat memberikan dorongan motivasi kerja, pelatihan serta kepercayaan melalui penugasan yang terukur, agar pegawai lebih percaya diri dan konsisten dalam menjalankan tugasnya.
2. Disiplin kerja pernyataan yang paling lemah adalah nomor 1, yaitu instansi memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan dengan mean skor 3,28. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai masih kurang disiplin dalam mempertahankan komitmen terhadap tugas kerjanya. Untuk itu, diharapkan instansi dan atasan meningkatkan pengawasan, memberikan penjelasan mengenai aturan kerja, serta menerapkan evaluasi dan penghargaan/penalti secara konsisten, agar pegawai lebih disiplin dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas kerjanya.
3. Kinerja pegawai pernyataan yang paling lemah adalah nomor 9, yaitu saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas dengan mean skor 3,74. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam bekerja sama dan berkolaborasi dalam menyelesaikan tugas berbasis tim masih perlu ditingkatkan. Untuk itu, diharapkan instansi dan atasan meningkatkan koordinasi antar pegawai, melakukan kegiatan team building, serta memberikan penugasan kerja tim secara teratur, agar meningkatkan kemampuan bekerja sama dan efektivitas kerja tim di lingkungan kantor kecamatan

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- aura, A. (2010). *Psikologi Sosial: Teori dan Aplikasi dalam Kehidupan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. (Dikutip dalam Silfiana, 2015).
- Hamdi, A. S., & Rahmat, A. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Ekonomi Syariah*. Ideas Publishing.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayah, S. (2023). *Metodologi Penelitian: Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen*. Yogyakarta: Deepublish.

- Irawati, N. (2023). *Metodologi Penelitian: Kuesioner dan Teknik Pengumpulan Data*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Laura, A. (2010). *Psikologi Sosial*. Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nurcholis, A. (2023). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*. Jakarta: Prenada Media.
- Pettinger, R. (2020). *Introduction to management: Theory and practice in organizational settings*. Oxford University Press.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada
- Samsu. (2017). *Metode Penelitian: Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, serta Research & Development*. Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan (PUSAKA).
- Sanusi, A. (2023). *Metode Penelitian Sosial: Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Setiawan, A. (2023). *Dasar-Dasar Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Press.
- Setiawan, A. B. (2024). Pengaruh Corporate Governance Terhadap Firm Value dengan Leverage dan Dividend Policy sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2019–2023) (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
- Silalahi, U. (2018). *Metodologi Analisis Data dan Interpretasi Hasil*. Bandung: Refika Aditama.
- Silfiana. (2015). *Self-Efficacy dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai*. Skripsi. Universitas Negeri Semarang.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- B. Jurnal Ilmiah**
- Aditiya, N. Y., Evani, E. S., & Maghfiroh, S. (2023). Konsep Uji Asumsi Klasik Pada Regresi Linier Berganda. *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman*, 2(2), 102–110
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal PILAR*, 18.
- aura, A. (2010). *Psikologi Sosial: Teori dan Aplikasi dalam Kehidupan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. (Dikutip dalam Silfiana, 2015).

- Fajri, C., Amelya, A., Suworo, & Sairin. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Applicad. *JIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373.
- Fauzan, A., & Wicaksono, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemerintahan. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(2), 112–120.
- Griffin, R. W. (2021). *Management: Principles and practices* (11th ed.). Cengage Learning.
- Griffin, R. W. (2021). *Management: Principles and practices* (11th ed.). Cengage Learning.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Hendri, R. (2021). Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi). *Jurnal Ilmu Administrasi Publik dan Bisnis*, 8(3), 145–156.
- Lestari, F. (2023). Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Psikologi Terapan*, 12(1), 55–66.
- Lestari, N. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Instansi Pemerintah. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 26(1), 45–53.
- Mangkunegara, A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maulana, R., & Syukri, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Penta Artha Impresi Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 3(1), 104–109.
- Mulyani, T. (2022). Peran Lingkungan Kerja sebagai Moderasi Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 9(2), 87–96.
- Pettinger, R. (2020). *Introduction to management: Theory and practice in organizational settings*. Oxford University Press.
- Pettinger, R. (2020). *Introduction to management: Theory and practice in organizational settings*. Oxford University Press.
- Pratama, R. (2021). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 17(1), 55–66.
- Putra, I. M. A., & Dewi, L. K. (2023). Peran Self-Efficacy terhadap Keterlibatan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan Sektor Swasta. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 11(1), 67–77.
- Rahman, A., & Nugroho, B. (2020). Pengaruh Self-Efficacy terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(2), 101–110.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada
- Sari, D. P., & Putra, I. G. (2020). Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Guru dan Pegawai Sekolah. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen Pendidikan*, 5(3), 201–210.
- Silfiana. (2015). *Self-Efficacy dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai*. Skripsi. Universitas Negeri Semarang.

- Siregar, R. (2022). Pengaruh Pemberdayaan dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Pegawai KPKNL Medan. *Jurnal Ekonomi dan Administrasi Bisnis*, 10(2), 95–104.
- Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). Validitas dan Reliabilitas terhadap Instrumen Kepuasan Kerja. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 17(2), 51–58.
- Sudariana, & Yoedani. (2022). Analisis Statistik Regresi Linier Berganda. *Seniman Transaction*, 2(2), 1–11.
- Swandi, N. F., & Jasmani. (2024). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Garama Property di Jakarta Selatan. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(3), 1713–1724.