



Pengaruh Disiplin dan Efikasi Diri terhadap Optimisme Kerja Pegawai Dinas Pendidikan

Rezki Amelia¹, Daeng Ayub Natuna², Daviq Chairilsyah³

^{1,2,3}Universitas Riau, Indonesia

E-mail: rezki.amelia6414@grad.unri.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2025-05-13 Revised: 2025-06-23 Published: 2025-07-11 Keywords: <i>Discipline;</i> <i>Self-Efficacy;</i> <i>Work Optimism.</i>	This research seeks to examine the influence of discipline and self-efficacy on employees' work optimism within the Department of Education of Kampar Regency. A quantitative method with an ex post facto design was applied in this study. The population encompassed all personnel in the department, with 131 respondents selected through proportional random sampling. Data were obtained using a questionnaire instrument. The analysis revealed that discipline has a significant and positive effect on enhancing employees' optimism in the workplace. This suggests that as employees' discipline improves, their work optimism also increases. Moreover, self-efficacy demonstrated a significant and positive relationship with work optimism, indicating that individuals who possess strong confidence in their abilities are generally more optimistic when performing their duties. Collectively, these two variables play an important role in shaping work optimism among employees in the Department of Education of Kampar Regency. In light of these results, it is advisable to continuously strengthen both discipline and self-efficacy as a strategy to promote higher levels of work optimism, which can ultimately lead to improvements in employee productivity and service quality within the organization.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2025-05-13 Direvisi: 2025-06-23 Dipublikasi: 2025-07-11 Kata kunci: <i>Disiplin;</i> <i>Efikasi Diri;</i> <i>Optimisme Kerja.</i>	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana disiplin dan efikasi diri berpengaruh terhadap optimisme kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kampar. Pendekatan penelitian yang diterapkan menggunakan metode kuantitatif dengan desain ex post facto. Populasi penelitian meliputi seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kampar, dengan sampel sebanyak 131 orang yang dipilih melalui teknik proportional random sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan angket. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin berperan secara signifikan dan positif dalam meningkatkan optimisme kerja pegawai. Artinya, semakin tinggi disiplin yang dimiliki, maka optimisme kerja pegawai juga akan semakin meningkat. Selain itu, efikasi diri terbukti memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap optimisme kerja, di mana pegawai dengan keyakinan terhadap kemampuannya cenderung lebih optimis dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Secara bersamaan, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi signifikan terhadap optimisme kerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Kampar. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar upaya peningkatan disiplin dan efikasi diri terus dilakukan guna membangun optimisme kerja yang lebih baik, yang pada akhirnya dapat mendorong peningkatan produktivitas dan mutu layanan di instansi tersebut.

I. PENDAHULUAN

Pegawai yang bertugas di Dinas Pendidikan memiliki peranan strategis dalam menyediakan layanan yang profesional, efektif, dan berkualitas guna mendukung kemajuan pendidikan. Pencapaian Kinerja pegawai ditentukan oleh berbagai faktor, dua di antaranya yaitu disiplin kerja dan efikasi diri, yang berperan dalam meningkatkan optimisme kerja. Optimisme kerja diartikan sebagai keyakinan positif individu terhadap hasil yang akan dicapai melalui usaha yang maksimal (Suhardi, 2021).

Tiga indikator optimisme kerja tersebut meliputi permanensi, yakni keyakinan bahwa peristiwa buruk hanya bersifat sementara dan keberhasilan bersifat berkelanjutan; pervasivitas, yaitu kemampuan individu membatasi dampak masalah agar tidak memengaruhi seluruh aspek kehidupan; serta personalisasi, yaitu kecenderungan menghubungkan keberhasilan dengan usaha pribadi dan melihat kegagalan sebagai akibat faktor eksternal (Melathi & Asni, 2022).

Selanjutnya, disiplin kerja merupakan salah satu bentuk pengendalian yang diterapkan

organisasi untuk menjaga kelangsungan operasionalnya (Prasetyo & Marlina, 2019). Ketidaksiplinan dapat menimbulkan penurunan produktivitas, peningkatan kesalahan, serta kerugian bagi organisasi, sehingga disiplin menjadi aspek penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja (Nawir et al., 2024). Pegawai dengan tingkat disiplin yang tinggi umumnya mampu menyelesaikan tugas sesuai jadwal, menaati ketentuan yang telah ditetapkan, serta membangun hubungan kerja yang harmonis dengan sesama rekan, sehingga memberikan dampak positif terhadap motivasi dan kepercayaan diri mereka dalam menjalankan pekerjaan (Ludin et al., 2023).

Disiplin kerja pegawai ini dapat diukur melalui lima indikator utama, yaitu kehadiran dan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, produktivitas kerja, kualitas kerja, serta perilaku dan sikap. Kehadiran yang konsisten dan tepat waktu mencerminkan komitmen terhadap tanggung jawab dan penghargaan terhadap jadwal kerja. Kepatuhan terhadap aturan menunjukkan profesionalisme dan memastikan pelaksanaan tugas berjalan tertib. Produktivitas kerja mengindikasikan kemampuan pegawai dalam mengelola waktu dan sumber daya secara efisien. Kualitas kerja menjadi cerminan konsistensi pegawai dalam menghasilkan pekerjaan yang akurat sesuai standar instansi. Sementara itu, perilaku dan sikap positif turut menciptakan suasana kerja yang harmonis dan mendorong kolaborasi yang efektif (Nawir et al., 2024).

Di sisi lain, efikasi diri juga menjadi faktor penentu dalam mendukung keberhasilan kerja. Efikasi diri diartikan sebagai kepercayaan individu terhadap kapasitas dirinya dalam menyelesaikan tugas serta menghadapi berbagai tantangan yang dihadapi (Zagoto, 2019). Individu dengan efikasi diri yang baik umumnya lebih percaya diri, gigih, dan memiliki motivasi tinggi dalam mencapai tujuan (Bandura, 1997; Mawaddah, 2019), yang juga mendorong terciptanya optimisme dalam menghadapi berbagai situasi di tempat kerja.

Efikasi diri mencakup tiga indikator utama, yaitu keyakinan terhadap kemampuan diri, memiliki aspirasi yang tinggi, serta menunjukkan kegigihan dalam menghadapi berbagai situasi. Keyakinan pada kemampuan merujuk pada sejauh mana individu percaya bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan. Aspirasi tinggi mencerminkan dorongan untuk meraih tujuan besar dengan

usaha maksimal dan perencanaan yang matang. Sementara itu, kegigihan menunjukkan kemampuan individu untuk terus berusaha dan bertahan menghadapi kesulitan, tetap fokus pada tujuan meskipun menghadapi hambatan (Mawaddah, 2019).

Pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Kampar dihadapkan pada tantangan pekerjaan yang semakin beragam dan kompleks. Sehingga, optimisme kerja menjadi bekal penting bagi pegawai agar mampu menyelesaikan tugas secara efektif serta berkontribusi terhadap pencapaian target instansi. Berdasarkan hal tersebut, penting dilakukan penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan efikasi diri terhadap optimisme kerja pegawai, guna menjadi landasan bagi penyusunan kebijakan peningkatan sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *ex post facto*, yaitu meneliti peristiwa yang telah terjadi untuk mengetahui faktor-faktor penyebabnya (Sugiyono, 2017). Sampel penelitian berjumlah 131 pegawai yang ditentukan dengan quota sampling dan perhitungan menggunakan rumus Slovin dari populasi sebanyak 194 orang. Proses pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui teknik dokumentasi, observasi, dan penyebaran angket menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban, meliputi Selalu, Sering, Kadang-Kadang, Jarang, dan Tidak Pernah.

Variabel disiplin dalam penelitian ini diukur melalui indikator yang dimodifikasi dari Nawir et al. (2024), yaitu kehadiran dan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, kualitas kerja, serta perilaku dan sikap. Variabel efikasi diri diukur melalui indikator dari Mawaddah (2019), mencakup keyakinan pada kemampuan, aspirasi tinggi, dan kegigihan. Sedangkan variabel optimisme kerja diukur berdasarkan indikator dari Melathi & Asni (2022), mencakup permanensi, pervasivitas, dan personalisasi.

Teknik pengambilan keputusan mengacu tabel berikut:

Tabel 1. Interpretasi Skor Mean

Skor Mean	Interpretasi
0,01-1,00	Sangat Rendah
1,01-2,00	Rendah
2,01-3,00	Sedang
3,01-4,00	Tinggi
4,01-5,00	Sangat Tinggi

Sumber Riduwan, (2018)

Tabel 2. Interpretasi Pengaruh

Skala	Interpretasi
1-40	Rendah
41-60	Sedang
61-100	Tinggi

Sumber: Daeng Ayub Natuna (2018)

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 131 orang pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kampar. Berdasarkan jenis kelamin, sebanyak 53% merupakan pegawai laki-laki dan 47% pegawai perempuan. Ditinjau dari status kepegawaian, sebanyak 61% pegawai berstatus honorer dan 39% berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN). Sementara itu, dari segi masa kerja, mayoritas pegawai memiliki masa kerja 6-10 tahun dan > 16 tahun, masing-masing sebanyak 30%, diikuti oleh masa kerja 11-16 tahun sebanyak 23%, dan 0-5 tahun sebanyak 17%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa optimisme kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kampar secara umum berada dalam kategori tinggi dengan mean 3,32. Jika dilihat berdasarkan indikatornya, aspek permanensi, pervasivitas, dan personalisasi masing-masing berada pada kategori tinggi, yang menggambarkan adanya pandangan positif pegawai terhadap berbagai situasi kerja yang dihadapi.

Pada variabel disiplin kerja, secara keseluruhan berada dalam kategori sedang dengan mean 2,23. Beberapa indikator seperti kehadiran dan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, kualitas kerja, serta perilaku dan sikap menunjukkan hasil pada kategori sedang. Adapun indikator produktivitas kerja berada pada kategori yang masih perlu mendapatkan perhatian lebih untuk dapat ditingkatkan ke depannya.

Sementara itu, secara umum, tingkat efikasi diri pegawai juga berada dalam kategori sedang dengan mean 2,31. Berdasarkan indikatornya, keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri dan aspirasi tinggi tergolong dalam kategori sedang. Indikator kegigihan menunjukkan hasil yang relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya, sehingga dapat menjadi bagian yang penting untuk didorong guna mendukung peningkatan efikasi diri secara keseluruhan.

Selanjutnya, nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,702, menunjukkan bahwa sebesar 70,2% variasi optimisme kerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin dan efikasi

diri secara simultan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh gabungan kedua variabel tersebut berada pada kategori tinggi.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin terhadap Optimisme Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap optimisme kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kampar. Nilai koefisien regresi yang diperoleh sebesar 1,440 dengan nilai signifikansi 0,000, serta t-hitung sebesar 14,359 yang lebih tinggi dibandingkan t-tabel sebesar 1,657. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Puspita et al., (2022), Asmini et al., (2023), Ondi et al., (2023), serta Junengsih et al., (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja serta pencapaian pegawai.

2. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Optimisme Kerja

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap optimisme kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kampar. Nilai koefisien regresi yang diperoleh sebesar 1,225 dengan signifikansi 0,000, serta t-hitung sebesar 10,735 yang lebih tinggi dibandingkan t-tabel sebesar 1,657. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Attoriq (2020), Nugraha et al., (2021), Rizal et al. (2023), dan Affa & Mulyana, (2024) yang menyatakan bahwa efikasi diri berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja maupun optimisme pegawai.

3. Pengaruh Disiplin dan Efikasi Diri terhadap Optimisme Kerja

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa efikasi diri memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap optimisme kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kampar. Nilai koefisien regresi yang diperoleh sebesar 1,225 dengan tingkat signifikansi 0,000, serta t-hitung sebesar 10,735 yang melebihi t-tabel sebesar 1,657. Temuan ini sejalan dengan

penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mahawati & Sulistiyani (2021), Dina et al., (2024), dan Junengsih et al., (2024) yang membuktikan bahwa disiplin dan efikasi diri, baik secara individu maupun simultan, berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja, semangat kerja, serta pencapaian target pegawai, dengan disiplin sebagai faktor yang memiliki pengaruh paling besar.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Hasil dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa disiplin kerja dan efikasi diri pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kampar umumnya berada pada kategori sedang, dengan beberapa aspek yang dapat terus ditingkatkan, khususnya produktivitas dan kegigihan dalam menghadapi tantangan. Sementara itu, optimisme kerja berada pada kategori tinggi, ditandai pandangan positif dan keyakinan pegawai terhadap pencapaian hasil kerja. Temuan ini dapat menjadi dasar dalam upaya penguatan motivasi dan pengembangan kinerja pegawai ke depan.

B. Saran

Penelitian mendatang disarankan menggunakan metode campuran atau eksperimen dengan sampel lebih besar serta mengembangkan program untuk meningkatkan produktivitas dan optimisme kerja pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy: The Exercise of Control*. W.H Freeman Company.
- Ludin, I., Mukti, S., & Rohman, I. S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Desa di Kecamatan Plered). *Value: Journal of Management and Business*, 8(1), 11–26.
- Mawaddah, H. (2019). Analisis Efikasi Diri pada Mahasiswa Psikologi Unimal. *Jurnal Psikologi Terapan*, 2(2), 19–26. <https://doi.org/10.29103/jpt.v2i2.3633>
- Melathi, A. P., & Asni, A. (2022). Optimisme Siswa Kelas X di SMAN 59 Jakarta Tahun Ajaran 2021/2022. *Jurnal Mahasiswa BK An-Nur: Berbeda, Bermakna, Mulia*, 8(3), 64–70. <https://doi.org/10.31602/jmbkan.v8i3.7737>
- Nawir, M., Bachtiar, R. A., Afifah, S. R., & Lestari, A. (2024). Indikator Disiplin Kerja. *Didaktik : Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*, 10(3), 301–320. <https://doi.org/10.36989/didaktik.v10i03.4451>
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30.
- Riduwan. (2018). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Alfabeta.
- Riduwan, & Sunarto. (2018). *Pengukuran Skala: Operasionalisasi Konsep dalam Penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suhardi, M. (2021). Pengaruh Optimisme dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta di Kecamatan Praya Lombok Tengah. *ACADEMIA: Jurnal Inovasi Riset Akademik*, 1(1), 117–124. <https://doi.org/10.51878/academia.v1i1.530>
- Zagoto, S. F. L. (2019). Efikasi Diri dalam Proses Pembelajaran. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(2), 386–391. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v2i2.667>