

**Pengaruh *Self-Efficacy* dan Motivasi Kerja terhadap  
Kinerja Karyawan PT PLN (Persero)  
UP3 Palembang ULP Sukarami**



Skripsi  
Disusun Oleh :

**Dea Putri Ananda**  
**01011382126221**  
**Manajemen**

*Diajukan Sebagai Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN  
TEKNOLOGI UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
2025**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**

**PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP**

**KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO)**

**UP3 PALEMBANG ULP SUKARAMI**

Disusun Oleh :

Nama : Dea Putri Ananda

Nomor Induk Mahasiswa : 01011382126221

Fakultas : Ekonomi

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing



Tanggal : 21 April 2025

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si  
NIP.196610221992032002

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 15/5 2025  
FAKULTAS EKONOMI SRI

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO)  
UP3 PALEMBANG ULP SUKARAMI**

Disusun Oleh :

Nama : Dea Putri Ananda

Nomor Induk Mahasiswa : 01011382126221

Fakultas : Ekonomi

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 09 Mei 2025 dan sudah  
memenuhi syarat untuk diterima

Pembimbing,



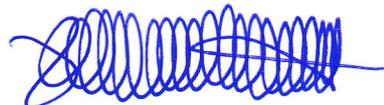
**Dr. Hj. Zunaidah, M.Si**  
NIP.196610221992032002

Panitia Ujian Komprehensif  
Palembang, 14 Mei 2025  
Penguji,



**Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M**  
NIP.198104012014092001

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen



**Dr. Muhammad Ichsan Hadiri, S.T., M.M.**  
NIP. 198907112018031001

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dea Putri Ananda

Nomor Induk Mahasiswa : 01011382126221

Fakultas : Ekonomi

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

***“Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT  
PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Sukarami”***

Pembimbing : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

Penguji : Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M

Tanggal Ujian : 09 Mei 2025

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 15 Mei 2025



**Dea Putri Ananda**  
NIM. 01011382126221

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“Setetes keringat orang tuaku yang keluar, ada seribu langkahku untuk maju”*

(Penulis)

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

- *Mama dan Bapak. Orang hebat yang selalu menjadi penyemangat saya sebagai sandaran terkuat dari kerasnya dunia.*

*Yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta selalu memberikan motivasi. Terima kasih untuk semua berkat doa'a dan dukungan mama dan bapak sehingga saya bisa berada dititik ini.*

- *Almameter tercinta Universitas Sriwijaya Palembang*
- *Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat dan karunianya*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat, karunia, serta kekuatan-Nya yang tak henti mengiringi setiap langkah penulis hingga akhirnya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: “Pengaruh *Self-Efficacy* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Sukarami”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Starta Satu (S1), Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Perjalanan dalam menyusun skripsi ini bukanlah hal yang mudah. Di balik lembar demi lembar yang tertulis, ada perjuangan, kegelisahan, bahkan keinginan untuk menyerah yang sempat singgah. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa karya ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, dengan hati terbuka, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan penelitian ini di masa mendatang.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan doa, bantuan, dan semangat selama proses penyusunan skripsi ini. Semoga segala kebaikan yang diberikan mendapatkan balasan terbaik dari Allah SWT.

Palembang, April 2025

**Dea Putri Ananda**  
NIM. 01011382126221

## UCAPAN TERIMAKASIH

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis telah menerima begitu banyak dukungan, doa, dan bantuan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan rasa syukur yang mendalam, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT, yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan kekuatan kepada penulis dalam setiap langkah kehidupan, termasuk dalam proses penyusunan skripsi ini. Dalam keterbatasan diri, Allah senantiasa hadir memberi ketenangan, membisikkan harapan di saat putus asa, dan menguatkan hati saat langkah terasa berat. Segala puji dan syukur tak henti penulis panjatkan atas segala nikmat, kemudahan, dan petunjuk yang telah diberikan hingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik. Tanpa pertolongan dan izin-Nya, mungkin penulis tidak akan mampu sampai di titik ini.
2. Kedua Orang Tua tercinta, terkasih, dan tersayang Mama dan bapak. Terima kasih tak terhingga kepada Bapak Mustopa dan Mama Ferawaty, kedua orang tua tercinta penulis dengan segala pengorbanan, kerja keras, dan kasih sayang tulusnya selalu mendukung dalam setiap langkah. Terima kasih telah mengusahakan segalanya untuk putri kedua kalian yang satu ini. Mama, salah satu orang yang menjadi tempat keluh kesah penulis

sekaligus menjadi teman curhat penulis, dan Bapak yang selalu memberikan dukungan dan semangatnya untuk anak kesayangannya ini. Mah, Pa, Terimakasih atas doa hebat yang selalu kalian panjatkan untuk penulis. Semoga mama dan bapak selalu ada dalam lindungan Allah SWT, dan selalu ada dalam setiap episode kehidupan penulis. Penulis meminta maaf jika belum bisa memberikan yang terbaik dan penulis berharap suatu saat nanti mama dan bapak bisa bangga dengan putri keduanya ini.

3. Kakak Perempuan Tercinta, Ayu Indah Alfisyahr. Terima kasih telah menjadi sosok yang senantiasa hadir dalam setiap fase kehidupan penulis. Engkau bukan sekadar seorang kakak, tetapi juga sahabat, tempat berbagi cerita. Dukungan, perhatian, serta ketulusan yang engkau berikan menjadi salah satu kekuatan terbesar yang mengiringi langkah penulis hingga titik ini.
4. Kedua Adik penulis yang tersayang. Rakha Pradipta Musyaffa, terima kasih telah menjadi teman dalam canda dan tawa, sekaligus penyemangat dalam diam. Kehadiranmu selalu memberikan ketenangan dan energi baru saat semangat penulis mulai meredup, dan juga Adik perempuan penulis yang manis, Amora Aisyah Bella, terima kasih telah membawa warna dalam hari-hari penulis. Keceriaan dan kasih sayangmu mampu mengubah suasana menjadi lebih hangat. Kalian adalah bagian penting dalam hidup penulis, Semoga penulis dapat terus menjadi sosok kakak yang bisa memberi contoh, mendampingi kalian tumbuh.

5. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si., selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Prof. Dr. Azwardi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
8. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
9. Ibu Nia Meitisari, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik, yang sejak awal masa studi menjadi tempat penulis bertanya, mengadu, dan mencari arahan. Terima kasih atas kesabaran dan perhatian Ibu selama mendampingi penulis hingga akhir masa perkuliahan. Kehangatan dan ketulusan Ibu menjadi semangat tersendiri bagi penulis.
10. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi, yang telah membimbing penulis dengan penuh kesabaran dan ketelitian. Terima kasih atas setiap arahan, motivasi, dan bimbingan yang Ibu berikan dalam proses penyusunan skripsi ini. Di tengah segala keterbatasan penulis, Ibu tetap sabar membimbing hingga akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Semoga kebaikan dan ilmu Ibu menjadi amal jariyah yang terus mengalir.
11. Ibu Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M., selaku Dosen Penguji, yang telah berkenan meluangkan waktu dan memberikan banyak masukan berharga untuk perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini. Terima kasih atas kesediaan Ibu hadir dan memberikan penilaian yang objektif serta

membangun. Kehadiran Ibu menjadi bagian penting dalam perjalanan akademik penulis.

12. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu, wawasan, dan pengalaman berharga yang telah diberikan selama masa perkuliahan. Setiap materi, diskusi, dan nasihat yang Bapak/Ibu berikan menjadi bekal berharga dalam perjalanan akademik dan kehidupan penulis ke depan.
13. Seluruh Staf Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, yang telah memberikan bantuan dan pelayanan terbaik selama proses perkuliahan. Terima kasih atas keramahan dan ketulusan yang membuat perjalanan studi ini terasa lebih mudah dan hangat.
14. Bapak Adi, selaku Pengurus Administrasi Jurusan Manajemen Kampus Palembang, terima kasih atas segala bantuan dan kesabaran dalam membantu setiap proses administrasi perkuliahan.
15. Ibu Karmila, selaku Manager PT PLN UP3 Palembang ULP Sukarami, penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya atas izin dan kesempatan yang telah diberikan untuk melakukan penelitian. Terima kasih atas kepercayaan dan dukungan, yang memungkinkan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
16. Seluruh Bapak/Ibu karyawan di PT PLN UP3 Palembang ULP Sukarami, terima kasih atas sambutan hangat, bantuan, serta informasi yang diberikan dengan penuh keramahan dan kesabaran. Dukungan Bapak/Ibu sangat berarti bagi penulis dan menjadi bagian penting dalam penyelesaian

karya ilmiah ini. Semoga kebaikan dan bantuan yang telah diberikan menjadi amal kebaikan yang dibalas oleh Allah SWT dengan keberkahan yang melimpah.

17. Devina Hesa Fidella, sahabat sekaligus rekan seperjuangan di bangku perkuliahan yang telah setia menemani penulis sejak awal perkuliahan, penyusunan skripsi hingga sampai di titik ini. Terima kasih atas setiap ruang untuk berbagi keluh kesah di setiap hari nya, akhirnya *we did it!*, terima kasih telah menjadi bagian dari proses panjang yang telah melawati momen pasang surut perkuliahan.
18. Nabila Putri, yang juga merupakan teman seperjuangan selama masa perkuliahan sekaligus rekan semasa magang. Terima kasih atas kebersamaan, semangat yang selalu dibagikan, dan segala dukungan yang diberikan dalam setiap langkah perjalanan ini.
19. Sahabat penulis semasa SMK, Shakira Indah dan Dhini Ayu yang selalu menemani penulis dan menjadi tempat keluh kesah penulis saat penulis dalam keadaan kurang baik, walaupun kita sedang menempuh pendidikan dijalanya masing-masing, tetapi penulis ingin mengucapkan terima kasih telah menjadi sahabat yang mendukung dan selalu membuat penulis tertawa dan merasa senang ketika kumpul bersama.
20. Sahabat terbaik penulis yaitu Putri Siska Meilany, sahabat semasa SMP yang hingga kini tetap menjadi teman seperjuangan dalam meraih gelar sarjana. Terima kasih telah menemani penulis dalam setiap langkah

perjalanan ini, Terima kasih juga atas semangat, dukungan, dan saran yang selalu diberikan, terutama saat penulis merasa tidak semangat.

21. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Muhammad Adjie Pamungkas, Terima Kasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis. Berkontribusi banyak dalam penulisan karya tulis ini, baik tenaga, waktu maupun materi. Telah menjadi rumah, pendamping dalam segala hal yang menemani, mendukung maupun menghibur dalam kesedihan, mendengar keluh kesah, dan memberi semangat untuk pantang menyerah. Semoga Allah selalu memberi keberkahan dalam segala hal yang kita lalui.
22. Terakhir, terima kasih kepada wanita sederhana yang memiliki impian besar. namun terkadang sulit dimengerti isi kepalanya. yaitu penulis diriku sendiri. Dea Putri Ananda. Terima kasih telah berusaha keras untuk meyakinkan dan menguatkan diri sendiri bahwa kamu dapat menyelesaikan studi ini sampai selesai. Berbahagialah selalu dengan dirimu sendiri. Dea. Rayakan Kehadiranmu sebagai berkah di mana pun kamu menjejakkan kaki. Jangan sia-siakan usaha dan doa yang selalu kamu langitkan. Allah sudah merencanakan dan memberikan porsi terbaik untuk perjalanan hidupmu. Semoga langkah kebaikan selalu menyertaimu, dan semoga Allah selalu meridhai setiap langkahmu serta menjagamu dalam lindungan-Nya. Aamiin

Palembang, 21 April 2025

**Dea Putri Ananda**  
NIM. 01011382126221

## ABSTRAK

### PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) UP3 PALEMBANG ULP SUKARAMI

Oleh :

Dea Putri Ananda

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN UP3 Palembang ULP Sukarami. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linear berganda menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Sampel penelitian ini terdiri dari 96 karyawan tidak tetap di PT PLN UP3 Palembang ULP Sukarami, yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, yaitu teknik pemilihan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN UP3 Palembang ULP Sukarami, dan motivasi kerja yang juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN UP3 Palembang ULP Sukarami.

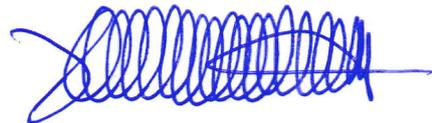
**Kata Kunci:** *Self-efficacy*, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Pembimbing,



**Dr. Hj. Zunaidah, M.Si**  
NIP.196610221992032002

Ketua Jurusan Manajemen,



**Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.**  
NIP. 198907112018031001

**ABSTRACT**

**PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO)  
UP3 PALEMBANG ULP SUKARAMI**

**By:**

**Dea Putri Ananda, Zunaidah, Wita Farla WK**

This study aims to determine the effect of self-efficacy and work motivation on employee performance at PT PLN UP3 Palembang ULP Sukarami. Data were collected using a questionnaire and analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). The sample of this study consisted of 96 non-permanent employees at PT PLN UP3 Palembang ULP Sukarami, selected using the saturated sampling or census technique, which is a sampling method in which all members of the population are included as the sample. The results of the study indicate that self-efficacy has a positive and significant effect on employee performance at PT PLN UP3 Palembang ULP Sukarami, and work motivation also has a positive and significant effect on employee performance at PT PLN UP3 Palembang ULP Sukarami.

***Keywords: Self-efficacy, Work Motivation, Employee Performance***

***Advisor,***



**Dr. Hj. Zunaidah, M.Si**  
**NIP.196610221992032002**

***Head of Management Dapartemen,***



**Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.**  
**NIP. 198907112018031001**

### SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Dea Putri Ananda  
Nomor Induk Mahasiswa : 01011382126221  
Fakultas : Ekonomi  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : **Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Sukarami**

Telah kami periksa, grammar, maupun susunan tenses nya dan kami setuju untuk ditetapkan pada lembaran abstrak.

**Mengetahui,**

**Ketua Jurusan Manajemen**

**Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.**  
NIP. 198907112018031001

**Dosen Pembimbing**

**Dr. Hj. Zunaidah, M.Si**  
NIP.196610221992032002

## DAFTAR RIWAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Dea Putri Ananda

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 06 Januari 2004

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat Rumah (Orang Tua) : Jl. Lubuk Bakung – Soekarno Hatta, Lorong Apik  
No. 61A, Palembang

Alamat E-mail : [deaputrii064@gmail.com](mailto:deaputrii064@gmail.com)

Data Orang Tua

Ayah : Mustopa

Ibu : Ferawaty

Alamat Orang Tua : Jl. Lubuk Bakung – Soekarno Hatta, Lorong Apik  
No. 61A, Palembang

Pekerjaan Orang Tua : PNS

Pendidikan Formal

Taman Kanak-Kanak : TK Al-Falah Palembang

Sekolah Dasar : SD Negeri 24 Palembang

Sekolah Menengah Pertama : SMP Negeri 33 Palembang

Sekolah Menengah Kejuruan : SMK Negeri 5 Palembang

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF</b> .....	<b>I</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>II</b>
<b>SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH</b> .....	<b>III</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>IV</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>V</b>
<b>UCAPAN TERIMAKASIH</b> .....	<b>VI</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>XIII</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>XIV</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ABSTRAK</b> .....	<b>XV</b>
<b>DAFTAR RIWAT HIDUP</b> .....	<b>XVI</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>XVII</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>XXI</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xxii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1. Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	14
1.3 Tujuan Penelitian .....	15
1.4 Manfaat Penelitian .....	15
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	15
1.4.2 Manfaat Praktis.....	16
<b>BAB II STUDI KEPUSTAKAAN</b> .....	<b>17</b>
2.1 Landasan Teori.....	17
2.1.2 Kinerja Karyawan.....	19
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	19
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	21
2.1.1.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan.....	22
2.1.2 <i>Self-Efficacy</i> .....	<b>23</b>
2.1.2.1 Pengertian <i>Self-Efficacy</i> .....	23
2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Self-Efficacy</i> .....	25

2.1.2.4	Fungsi <i>Self-Efficacy</i> .....	27
2.1.2.5	Dimensi dan Indikator <i>Self-Efficacy</i> .....	28
2.1.3	Motivasi Kerja .....	30
2.1.3.1	Pengertian Motivasi Kerja .....	30
2.1.3.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	32
2.1.3.3	Tujuan Motivasi Kerja .....	33
2.1.3.4	Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja .....	33
2.2	Hubungan antar variabel yang diteliti .....	36
2.2.1	Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	36
2.2.2	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	38
2.3	Penelitian Terdahulu .....	40
2.4	Kerangka Konseptual .....	52
2.5	Hipotesis Penelitian.....	52
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>54</b>
3.1	Ruang Lingkup Penelitian.....	54
3.2	Rancangan Penelitian .....	54
3.3	Jenis dan Sumber Data .....	55
3.3.1	Jenis Penelitian .....	55
3.3.1.1	Data Kuantitatif.....	55
3.3.1.2	Data Kualitatif.....	55
3.3.2	Sumber Data .....	56
3.3.2.1	Data Primer .....	56
3.3.2.2	Data Sekunder .....	56
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	57
3.4.1	Observasi .....	57
3.4.2	Kuesioner (Angket) .....	58
3.5	Populasi dan Sampel .....	59
3.5.1	Populasi .....	59
3.5.2	Sampel .....	59
3.6	Teknik Analisis .....	60
3.6.1	Uji Instrumen .....	60
3.6.1.1	Uji Validitas .....	60

3.6.1.2	Uji Reliabilitas .....	61
3.6.1.3	Method Of Succesive Interval (MSI).....	61
3.6.2	Uji Asumsi Klasik .....	62
3.6.2.1	Uji Normalitas.....	62
3.6.2.2	Uji Multikolinieritas .....	63
3.6.2.3	Uji Heteroskedastisitas .....	63
3.6.2.4	Uji Autokorelasi.....	64
3.7	Uji Hipotesis .....	64
3.7.1	Uji F (Secara Simultan) .....	64
3.7.2	Uji t (Secara Parsial).....	65
3.7.3	Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	65
3.7.3.1	Koefisien Korelasi .....	65
3.7.3.2	Koefisien Determinasi .....	66
3.7.4	Analisis Regresi Linier Berganda.....	67
3.8	Definisi Operasional Variabel.....	68
 <b>BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN.....</b>		<b>71</b>
4.1	Gambaran Umum Organisasi.....	71
4.1.1	Gambaran Umum PT. PLN ULP Sukarami UP3 Palembang .....	71
4.1.2	Struktur Organisasi PT PLN UP3 Palembang ULP Sukarami .....	72
4.1.3	Visi, Misi dan Motto Perusahaan.....	72
4.2	Gambaran Umum Responden .....	71
4.2.1	Gambaran Umum Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	75
4.2.2	Gambaran Umum Responden berdasarkan Usia .....	75
4.2.3	Gambaran Umum Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	75
4.2.4	Gambaran Umum Responden berdasarkan Lama Kerja .....	75
4.2.5	Gambaran Umum Responden berdasarkan Status.....	76
4.3	Analisis Deskripsi Variabel Penelitian.....	77
4.3.1	Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	78
4.3.2	Analisis Deskripsi Variabel <i>Self-Efficacy</i> (X <sub>1</sub> ).....	89
4.3.3	Analisis Deskripsi Variabel Motivasi (X <sub>2</sub> ).....	97
4.4	Hasil Uji Instrumen.....	<b>108</b>
4.4.1	Uji Validitas .....	<b>108</b>
4.4.2	Uji Reliabilitas .....	<b>111</b>
4.4.3	<i>Uji Metode Suksesif Interval</i> (MSI).....	112

4.5 Uji Asumsi Klasik .....	113
4.5.1 Uji Normalitas .....	113
4.5.2 Uji Multikolinieritas .....	114
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas .....	115
4.5.4 Uji Autokorelasi .....	116
4.6 Uji Statistik .....	117
4.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....	117
4.6.2 Koefisien Korelasi .....	119
4.6.3 Koefisien Determinasi .....	120
4.7 Uji Hipotesis .....	117
4.7.1 Uji F (Secara Simultan) .....	121
4.7.2 Uji t (Secara Parsial) .....	122
4.8 Pembahasan .....	124
4.8.1 Pengaruh <i>Self-efficacy</i> terhadap kinerja karyawan PT PLN ULP Sukarami UP3 Palembang .....	124
4.8.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN ULP Sukarami UP3 Palembang .....	127
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>130</b>
5.1 Kesimpulan .....	130
5.2 Saran .....	131
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	134
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>135</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>138</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah karyawan PT PLN UP3 Palembang ULP Sukarami 2024.....	4
Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja berdasarkan Target dan Realisasi PT PLN UP3 Palembang ULP Sukarami.....	7
Tabel 1.3 Data absensi karyawan PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Sukarami 2024.....	9
Tabel 1.4 Bentuk Pemberian Motivasi Kerja yang diberikan PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Sukarami Terhadap Karyawan.....	11
Tabel 3.6 Skor skala likert .....	59
Tabel 3.7 Interpretasi Koefisien Korelasi .....	66
Tabel 3.8 Definisi Operasional Variabel.....	69
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia .....	74
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	75
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	75
Tabel 4.5 Profil Responden Berdasarkan Status .....	76
Tabel 4.6 Kriteria TCR .....	78
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap .....	78
Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	78
Tabel 4.8 Distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap variabel <i>Self-efficacy</i> (X <sub>1</sub> ) .....	90
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	108
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Self-Efficacy</i> .....	109
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi.....	110
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	111
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas .....	113
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas .....	114
Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	116
Tabel 4.17 Hasil Uji Autokorelasi .....	117

Tabel 4.18 Uji Regresi Linier Berganda .....	118
Tabel 4.19 Uji Koefisien Korelasi ( $r$ ) .....	119
Tabel 4.20 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	120
Tabel 4.21 Uji F Simultan.....	121
Tabel 4.22 Uji t Parsial .....	123
Tabel 4.23 Hasil Uji t Parsial .....	123

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka penelitian .....	52
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT PLN UP3 Palembang ULP Sukarami .....	72

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	138
Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Kuesioner .....	144
Lampiran 3 Distribusi Data Pada Identitas Responden .....	159
Lampiran 4 Distribusi Jawaban Kuesioner .....	161
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas .....	174
Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas .....	183
Lampiran 7 <i>Metode Suksesif Interval</i> .....	184
Lampiran 8 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	205
Lampiran 9 Hasil Uji Hipotesis .....	207
Lampiran 10 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi .....	208
Lampiran 11 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	209
Lampiran 12 r tabel.....	210
Lampiran 13 Tabel Durbin Watson .....	211
Lampiran 14 f tabel.....	212
Lampiran 15 t tabel.....	213

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang

Di era globalisasi dan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan di seluruh dunia berupaya meningkatkan kinerja organisasi mereka dengan menerapkan praktik ketenaga kerjaan yang inovatif dan dinamis. Hasil kinerja karyawan menjadi salah satu aspek penting dalam menentukan keberhasilan pada perusahaan, Individu dengan prestasi kerja yang tinggi tidak hanya mampu melaksanakannya dengan baik, namun juga memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Faktor kunci yang mempengaruhi jam kerja karyawan menjadi fokus utama para peneliti dan praktisi bisnis.

Selain prestasi kerja yang diperlukan untuk pekerjaan saat ini, faktor psikologis seperti *self-efficacy* dan motivasi kerja juga mempunyai implikasi yang signifikan untuk memahami seberapa berhasil seorang pekerja dalam pekerjaannya. *Self-Efficacy* adalah konsep yang diperkenalkan oleh Albert Bandura (1997), menurutnya *self-efficacy* mengacu pada kepercayaan individu terhadap kemampuannya akan menyelesaikan tugas dengan sukses. *Self-Efficacy* dipengaruhi oleh pengalaman pribadi, pengamatan orang lain, dan umpan balik yang diterima individu atas usahanya.

*Self-Efficacy* dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk pengalaman pribadi, pengamatan terhadap orang lain, dan umpan balik yang diterima individu

atas usaha yang telah dilakukannya. Pengalaman pribadi adalah faktor utama, di mana kesuksesan sebelumnya dapat meningkatkan kepercayaan diri seseorang, sedangkan kegagalan dapat menurunkannya. Ketika seseorang berhasil menyelesaikan tugas yang dianggap sulit, pengalaman positif ini dapat memperkuat keyakinan mereka bahwa mereka mampu menghadapi tantangan serupa di masa depan.

Sementara itu, motivasi kerja mencakup dorongan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan. Motivasi yang tinggi dapat membuat karyawan lebih berkomitmen terhadap tugas mereka, meningkatkan fokus, dan mendorong mereka untuk berinovasi dalam pekerjaan. Karyawan yang termotivasi juga lebih mungkin untuk mengambil inisiatif, bekerja sama dengan rekan tim, dan berkontribusi secara aktif dalam proyek-proyek yang ada. Teori motivasi seperti teori *hierarchy of needs* oleh Abraham Maslow dan teori *expectancy* oleh (Vroom, 1964) telah mengemukakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kebutuhan individu, harapan atas hasil dari usaha mereka, dan penghargaan yang mereka terima atas pencapaian mereka.

Penelitian telah membuktikan bahwa *self-efficacy* dan motivasi baik secara parsial maupun simultan, memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Nurdin, 2020) motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan upaya individu dalam mencapai tujuan. Sementara itu penelitian dari (Laksono, 2021) *self-efficacy* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi *self-efficacy* karyawan, semakin besar pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Oleh karena itu, memahami berbagai faktor yang memengaruhi *self-efficacy* dan motivasi kerja karyawan, ini merupakan langkah penting bagi manajemen perusahaan untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan dengan mengidentifikasi dan mengelola berbagai faktor ini dengan efektif, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong karyawan untuk memaksimalkan potensi mereka. mengarahkan usaha dan fokus mereka pada tujuan perusahaan.

Pengaruh *self-efficacy* dan motivasi kerja terhadap berbagai fenomena kinerja karyawan telah menjadi perhatian utama dalam berbagai perusahaan. Memahami berbagai faktor yang mempengaruhi *self-efficacy* dan motivasi kerja sangat penting bagi manajer dan pimpinan perusahaan organisasi untuk merancang strategi yang bisa meningkatkan kinerja karyawan serta kepuasan karyawan berbagai penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *self-efficacy* tinggi dan motivasi kerja yang kuat umumnya lebih produktif dan menunjukkan kinerja yang lebih unggul, dan lebih efektif dalam menghadapi tantangan di lingkungan kerja.

Penelitian terkait *self-efficacy* dan motivasi kerja ini dilaksanakan di PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Sukarami, yang beralamat di Jl. Kelapa Gading Km 9, RT. 1 RW, Karya Baru, Alang-Alang Lebar, Kecamatan Alang-Alang Lebar, Kota Palembang, Sumatera Selatan. PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Sukarami didirikan pada tahun 1976 dan memiliki visi serta misi. Visi perusahaan yaitu “Menjadi Perusahaan Listrik Terkemuka se-Asia Tenggara dan Pilihan Pelanggan untuk Solusi Energi.” dan Misi perusahaan ini ialah

“Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi dan Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan”. Perusahaan PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Sukarami memiliki moto “Listrik untuk Kehidupan yang Lebih Baik”. Berikut adalah daftar jumlah pegawai di PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Sukarami.

**Tabel 1.1 Jumlah karyawan PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Sukarami 2024**

No.	Sub bagian/Bidang	Jumlah Karyawan Tetap (Orang)	Jumlah Karyawan Tidak Tetap (Orang)
1	Manager	1	
2	Team Leader	4	
3	Staf PA	3	
4	Staf TE (Transaksi Energi)	3	
5	Staf Teknik	2	
6	Administrasi	3	2
7	Petugas Pelayanan Penyambungan	1	22
8	Petugas Pelayanan Teknik		30 (20 <i>Oursourcing</i> )
9	Petugas Billman ( <i>Billing Management</i> )	1	34
10	Driver		1
11	Satpam		5
12	Pengelolaan gedung		2
	<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>116</b>
			<b>134</b>

Sumber: PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Sukarami

Menurut Tabel 1 di atas, PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Sukarami mempunyai total 134 karyawan, termasuk Manager. Team Leader, staf PA, staf TE,

Staf Teknik, Administrasi, Petugas Pelayanan Penyambungan, Petugas Pelayanan Teknik, Petugas Billman (Billing Management), Driver, Satpam dan Pengelola gedung. Karyawan tersebut terbagi menjadi 3 status. Karyawan Tetap sebanyak 18 orang, Karyawan Tidak Tetap sebanyak 96 orang dan *Outsourcing* sebanyak 20 orang. Dengan melihat jumlah karyawan di PT PLN UP3 Palembang ULP Sukarami, semakin banyak karyawan yang ada, semakin besar potensi perusahaan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dalam mencapai tujuannya.

Dengan melihat jumlah karyawan di PT PLN UP3 Palembang ULP Sukarami, semakin banyak karyawan yang ada, semakin besar potensi perusahaan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dalam mencapai tujuannya. Setiap perusahaan, termasuk PT PLN, tentu mengharapkan kinerja yang optimal dari para karyawannya. Untuk mewujudkan hal ini, perusahaan harus menetapkan target yang jelas, baik bagi perusahaan secara keseluruhan maupun individu karyawan. Dengan jumlah karyawan tidak tetap yang lebih banyak dibandingkan karyawan tetap, terdapat beberapa konsekuensi yang dapat memengaruhi dinamika kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

Di PT PLN, karyawan diharapkan mencapai target tertentu, seperti produktivitas dalam menghasilkan energi, penanganan keluhan pelanggan, serta menjaga stabilitas operasional. Target kinerja karyawan dapat meliputi aspek seperti peningkatan layanan pelanggan, pencapaian realisasi penjualan listrik, serta efisiensi dalam proses kerja sehari-hari. Target-target ini tidak hanya membantu perusahaan dalam mengevaluasi kinerja, tetapi juga menjadi acuan bagi karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja, mencapai tujuan perusahaan, dan memenuhi

kebutuhan pelanggan secara optimal. Dengan adanya target yang jelas, karyawan dapat meningkatkan efektivitas dalam menjalankan tugas sehari-hari.

PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Sukarami menghadapi berbagai tantangan operasional, salah satunya adalah dalam mengelola kinerja karyawan tidak tetap. Jumlah karyawan tidak tetap yang lebih banyak dibandingkan dengan karyawan tetap menimbulkan tantangan tersendiri dalam menjaga kualitas kinerja yang konsisten. Karyawan tidak tetap di perusahaan ini sering kali menghadapi beban kerja yang lebih besar, terutama ketika dihadapkan dengan tugas-tugas yang memiliki tingkat kesulitan bervariasi. Dalam situasi darurat, seperti pemulihan jaringan listrik, karyawan tidak tetap kerap kali diberikan tanggung jawab untuk menjalankan tugas yang membutuhkan keahlian khusus, kemampuan pengambilan keputusan yang cepat, serta kemampuan untuk bekerja di bawah tekanan tinggi.

*Self-efficacy*, atau keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk sukses dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu, sebagai faktor penting yang memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Ketika seorang karyawan yakin bahwa mereka memiliki kemampuan yang memadai untuk menyelesaikan berbagai tugas mereka dengan baik, mereka cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan kinerja yang telah ditetapkan. Berikut ini adalah target penjualan dan realisasi PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Sukarami untuk tahun 2019-2024, Data ini digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana *self-efficacy* karyawan dan tim dalam mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan, dan bagaimana keyakinan terhadap kemampuan mereka memengaruhi pencapaian tersebut.

**Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja berdasarkan Target dan Realisasi PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Sukarami**

Tahun	Target Pencapaian Kinerja Karyawan (GWh/Tahun)	Realisasi Kinerja Karyawan (GWh/Tahun)	Persentase (%)	Selisih (GWh/Tahun)	Keterangan
2019	696,86	673,42	96,64	-23,44	Tidak tercapai
2020	708,67	703,29	99,24	-5,38	Tidak tercapai
2021	716,71	718,56	100,26	1,85	Tercapai
2022	724,89	725,92	100,14	1,03	Tercapai
2023	734,97	728,67	99,14	-6,30	Tidak tercapai
2024 (Jan-Mei)	749,22	498,25	66,54	-250,97	-

*Sumber: PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Sukarami*

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa tingkat Produktivitas PT PLN UP3 Palembang ULP Sukarami menunjukkan fluktuasi yang signifikan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2021 dan 2022, kinerja melampaui target dengan pencapaian yang sedikit lebih tinggi. Namun, pada tahun 2019, 2020, 2023, dan pada tahun 2024 (Jan-Mei), realisasi kinerja berada di bawah target. Pencapaian yang rendah pada periode Januari hingga Mei 2024 (66,54%) menunjukkan adanya tantangan yang besar dalam mencapai target yang ditetapkan. Hal ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti masalah operasional, pengelolaan sumber daya yang tidak optimal, atau perubahan dalam pasar energi.

Meskipun PT PLN (Persero) tidak memiliki pesaing langsung dan penyediaan listrik adalah layanan yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat, pencapaian target dan realisasi bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan tetap dituntut untuk bekerja dalam batas waktu dan target tertentu, yang menunjukkan adanya tingkat kesulitan tugas dalam pekerjaan sehari-hari. Pencapaian target yang tidak tercapai dapat mengindikasikan ketidaksempurnaan

dalam operasional atau efisiensi yang dapat berdampak pada keseluruhan kinerja perusahaan.

Permasalahannya adalah karyawan merasa kurang percaya diri dalam menangani tugas-tugas sulit ini ini. Tingkat *self-efficacy* mereka dipengaruhi oleh persepsi terhadap kemampuan pribadi dalam menyelesaikan tugas tersebut. Ketidakmampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menantang tidak hanya memengaruhi kinerja individu, tetapi juga berdampak pada hasil kerja tim dan operasional perusahaan secara keseluruhan. Situasi ini menunjukkan bahwa tingkat kesulitan tugas yang tinggi tanpa didukung oleh *self-efficacy* yang kuat dapat menjadi hambatan bagi karyawan tidak tetap untuk mencapai kinerja optimal.

Jika karyawan PT PLN ULP Sukarami memiliki *self-efficacy* yang tinggi, mereka akan lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan pekerjaan, seperti mencapai target penjualan energi listrik atau menangani masalah dengan efektif. Sebaliknya, karyawan dengan *self-efficacy* rendah cenderung merasa ragu dalam menyelesaikan tugasnya, sering meminta bantuan rekan kerja, dan menghadapi kesulitan dalam menangani masalah secara mandiri. Permasalahan yang terjadi ini menyebabkan ketergantungan dan pelimpahan tugas yang tidak efektif, yang pada akhirnya menurunkan kinerja keseluruhan kepada karyawan.

Selain *self-efficacy*, motivasi juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penurunan motivasi karyawan yang terjadi pada PT PLN UP3 Palembang ULP bisa disebabkan oleh faktor internal yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri dan faktor eksternal yang berasal dari luar karyawan. Rendahnya motivasi ini sering kali diindikasikan oleh absensi yang tinggi, karena

karyawan yang kurang termotivasi cenderung lebih sering absen. yang mengakibatkan karyawan PT PLN ULP Sukarami yang hadir harus menanggung pekerjaan rekan yang absen, menyebabkan stres dan beban pekerjaan meningkatkan sehingga produktivitas PT PLN Sukarami menurun.

Sebagai salah satu BUMN terbesar di Indonesia kinerja perusahaan dalam sektor pelayanan publik seperti PT PLN (Persero) sangat dipengaruhi oleh motivasi dan kesejahteraan karyawan. PT PLN UP3 Palembang ULP Sukarami memiliki tanggung jawab yang besar dalam menyediakan pasokan listrik yang andal dan berkualitas kepada masyarakat. Untuk mencapai kinerja yang optimal, perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang termotivasi dan produktif, baik karyawan tetap maupun tidak tetap. Berikut adalah data absensi karyawan PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Sukarami tahun 2024.

**Tabel 1.3 Data absensi karyawan PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Sukarami 2024**

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Absensi Karyawan			Jumlah Absensi	Tingkat Absensi %
			TK	S	I		
Januari 2024	134	22	5	4	1	10	0,34 %
Februari 2024	134	20	2	-	2	4	0,15 %
Maret 2024	134	22	6	1	-	7	0,24 %
April 2024	134	21	2	4	2	8	0,28%
Mei 2024	134	21	7	1	5	13	0,46%
Juni 2024	134	20	13	-	2	15	0,56%
Juli 2024	134	22	5	3	-	6	0,20%
Agustus 2024	134	22	5	2	2	9	0,31%

*Sumber: PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Sukarami*

Menurut (Hasibuan 2017) ketidakhadiran atau tingkat absensi karyawan dalam bekerja dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah hari absen}}{\text{Jumlah Karyawan} \times \text{Total hari Kerja}} \times 100$$

Berdasarkan Tabel 3 di atas diketahui bahwa seluruh jumlah absen yang terjadi pada tingkat absensi terendah terjadi pada bulan Februari dengan nilai 0,15%, menunjukkan jumlah absensi yang paling sedikit (4 kasus) dibandingkan bulan lainnya. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan Juni dengan nilai 0,56%, yang menunjukkan jumlah absensi yang lebih tinggi (15 kasus) pada bulan juni, termasuk ketidakhadiran tanpa keterangan (TK). terlihat bahwa fluktuasi absensi yang terjadi bisa menandakan motivasi kerja yang rendah, yang Jika absensi ini terus menurun hingga akhir tahun, maka tingkat absensi tahun 2024 mungkin akan rendah.

Ketidak konsistenan dalam absensi bisa menjadi cerminan dari motivasi kerja yang rendah. Ketika karyawan tidak memiliki dorongan yang kuat untuk hadir secara teratur, ini sering kali disebabkan oleh kurangnya kepuasan dalam pekerjaan, minimnya rasa tanggung jawab terhadap tugas, atau bahkan kurangnya rasa keterikatan emosional terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi rendah cenderung melihat pekerjaan sebagai kewajiban yang harus diselesaikan, bukan sebagai kesempatan untuk berkontribusi dan berkembang.

Karyawan cenderung merasa lebih termotivasi jika mereka melihat tujuan yang jelas dan capaian yang dapat diukur. Penetapan target memberikan dorongan bagi karyawan untuk berusaha lebih keras dan merasa bagian dari proses pencapaian kesuksesan perusahaan. Tanpa target yang jelas, mungkin ada kecenderungan karyawan untuk merasa kurang terstimulasi dan berkurangnya rasa tanggung jawab terhadap kinerja. Penurunan motivasi karyawan sering kali dipicu oleh dua faktor utama, yaitu tidak terpenuhinya kebutuhan fisiologis dan kurangnya

penghargaan. Kurangnya penghargaan fisiologis dapat membuat karyawan merasa kurang dihargai dan berpotensi menurunkan motivasi kerja mereka, yang pada akhirnya berdampak pada performa individu dan operasional perusahaan. Berikut adalah bentuk motivasi atau penghargaan yang diberikan pihak PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Sukarami Terhadap Karyawan.

**Tabel 1.4 Bentuk Pemberian Motivasi Kerja yang diberikan PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Sukarami Terhadap Karyawan**

No.	Motivasi/Penghargaan	Keterangan	
		Karyawan Tetap	Karyawan Tidak Tetap
1.	Gaji	Gaji pokok tetap dengan skala berdasarkan jabatan dan masa kerja	Gaji sesuai kontrak kerja dan durasi kerja
2.	Bonus Kinerja	Bonus Tahunan	Bonus hanya berdasarkan pencapaian
3.	Uang Lembur	Diberikan sesuai jam lembur dan kebijakan sesuai dengan golongan/tingkat jabatan	Dihitung berdasarkan jam kerja tambahan yang disetujui oleh atasan
4.	Jaminan Hari Tua	pemberian dana pensiun kepada karyawan yang berakhir masa kerjanya.	Tidak Berlaku
5.	Jaminan Karier Karyawan	Karyawan dijamin kariernya hingga usia 63 Tahun	Tidak Berlaku
6.	Pelatihan dan Pengembangan	Program pelatihan dan pengembangan yang diberikan satu kali dalam setahun	Pelatihan teknis singkat untuk mendukung pelaksanaan tugas
7.	Jaminan Kesehatan	Jaminan kesehatan melalui BPJS Kesehatan dan tambahan asurans	Jaminan kesehatan melalui BPJS Kesehatan

*Sumber: PT PLN UP3 Palembang ULP Sukarami*

Pada Tabel 4, Karyawan tetap di PT PLN UP3 Palembang ULP Sukarami mendapatkan fasilitas dan penghargaan yang lebih lengkap dibandingkan karyawan tidak tetap, seperti jaminan hari tua, karier, dan pelatihan pengembangan. Hal ini

menunjukkan bahwa perusahaan memberikan prioritas terhadap karyawan tetap. Namun, bagi karyawan tidak tetap, kurangnya fasilitas seperti jaminan hari tua dan karier dapat berdampak negatif terhadap motivasi kerja. Ketidakpastian status kerja serta akses terbatas ke pelatihan pengembangan mengurangi peluang mereka untuk meningkatkan keterampilan atau meraih jenjang karier yang lebih baik. Akibatnya, hal ini dapat memengaruhi produktivitas dan komitmen mereka terhadap pekerjaan.

Dalam kondisi tersebut, karyawan tidak tetap sering kali menghadapi kendala, seperti kurangnya pengalaman, pelatihan yang terbatas, dan minimnya fasilitas yang diberikan. Hal ini memengaruhi produktivitas dan komitmen mereka terhadap pekerjaan, yang pada akhirnya mengakibatkan penurunan motivasi. Kondisi ini berdampak pada kinerja karyawan tidak tetap yang cenderung kurang stabil. Dengan jumlah karyawan tidak tetap yang lebih banyak dibandingkan karyawan tetap, PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Sukarami menghadapi tantangan dalam menjaga stabilitas kinerja. Karyawan tidak tetap cenderung memiliki tingkat motivasi dan komitmen yang fluktuatif, terutama akibat perbedaan fasilitas, penghargaan, dan jaminan kerja dibandingkan karyawan tetap.

Hasil observasi yang menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan tidak tetap yang tampak kurang percaya diri dalam menyelesaikan tugas secara mandiri, terutama ketika menghadapi situasi baru atau tekanan kerja yang tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa *self-efficacy* mereka belum sepenuhnya terbentuk dengan baik. Selain itu, motivasi kerja juga terlihat belum optimal, yang tercermin dari rendahnya inisiatif dalam bekerja tanpa instruksi langsung, serta kurangnya antusiasme dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat. Fenomena

tersebut berdampak pada kinerja karyawan yang ditandai dengan keterlambatan penyelesaian tugas, kurangnya inovasi dalam pelayanan, dan meningkatnya beban kerja pada karyawan lain.

Dengan permasalahan yang telah dibahas, penelitian ini memfokuskan pada karyawan tidak tetap di PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Sukarami sebagai subjek utama untuk mengkaji lebih mendalam mengenai pengaruh *self-efficacy* dan motivasi kerja terhadap kinerja mereka mereka. Karyawan tidak tetap dipilih sebagai subjek utama dalam penelitian ini karena mereka sering menghadapi kondisi kerja yang lebih rentan terhadap faktor-faktor yang memengaruhi *self-efficacy* dan motivasi kerja dibandingkan dengan karyawan tetap.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu tentang *self-efficacy* yang dilakukan oleh Menurut penelitian terdahulu (Hadi, 2023) penelitian ini membuktikan bahwa *Self-efficacy* dapat berperan sebagai prediktor untuk perilaku positif karyawan di tempat kerja, yaitu kinerja karyawan. Namun penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda, pada penelitian (Rizana, 2019) *self-efficacy* tidak memengaruhi kinerja karyawan pada PKH di kabupaten kebumen.

Pada Penelitian terdahulu yang membahas motivasi kerja oleh (Laksono, 2021) Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja pegawai. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat motivasi, semakin besar pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda, pada penelitian (Musa, 2022) hasil penelitian menemukan bahwa motivasi kerja tidak memberikan dampak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Temuan dari penelitian sebelumnya mengindikasikan adanya perbedaan dalam hasil penelitian terkait pengaruh *self-efficacy* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat bukti mengenai pengaruh positif *self-efficacy* dan motivasi kerja, masih ada kebutuhan untuk mengeksplorasi lebih lanjut situasi-situasi tertentu di mana pengaruh ini dapat bervariasi. Misalnya, faktor-faktor seperti jenis industri, karakteristik pekerjaan, dan budaya organisasi mungkin memainkan peran penting dalam menentukan sejauh mana *self-efficacy* dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan.

Dengan mempertimbangkan uraian di atas dan berdasarkan penelitian sebelumnya yang telah dibahas, peneliti berminat untuk melanjutkan penelitian yang lebih mendalam dengan fokus pada pengaruh *self-efficacy*, yang mencerminkan keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka, serta motivasi kerja, yang merujuk pada dorongan internal yang memotivasi seseorang untuk mencapai tujuan kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya di tempat kerja dengan judul **“Pengaruh *Self-Efficacy* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Sukarami”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan sebelumnya, penulis dapat menyimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Sukarami?

2. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Sukarami?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh *self-efficacy* terhadap terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Sukarami
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Sukarami

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini memberikan manfaat baik dari segi teoritis maupun praktis. Manfaat teoritis mencakup kontribusi jangka panjang terhadap pengembangan teori pembelajaran, sedangkan manfaat praktis berdampak langsung pada aspek-aspek pembelajaran. Adapun kegunaan teoritis dan praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam memperluas literatur mengenai teori organisasi, terutama dalam sektor industri energi, seperti di PT PLN. Dengan menggabungkan konsep *self-efficacy* dan motivasi kerja, Penelitian ini diharapkan dapat memperdalam pemahaman mengenai kedua konsep dalam lingkungan industri energi. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mendorong pengembangan konsep-konsep baru dalam

manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi di PT PLN, serta menyediakan dasar untuk pengembangan strategi manajemen yang lebih efektif.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini memungkinkan perusahaan merancang program pengembangan karyawan yang lebih efektif, mengidentifikasi area yang memerlukan dukungan, dan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *self-efficacy* dan motivasi, manajemen dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja individu dan waktu serta produktivitas organisasi secara keseluruhan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. (2004). *Psikologi Kepribadian*. UPT.Penerbitan UM.
- Aslamiyah, S., & Effendy, S. (N.D.). Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Taman Kanak Kanak Di Kecamatan Medan Area The Effect Of Self Efficacy And Work Motivation On Kindergarten Teacher Performance In Medan Area District. In *Jurnal Ilmiah Magister Psikologi* (Vol. 2, Issue 2). [Http://Jurnalmahasiswa.Uma.Ac.Id/Index.Php/Tabularasa](http://Jurnalmahasiswa.Uma.Ac.Id/Index.Php/Tabularasa)
- Astuti, W., & Amalia, L. (2021). The Relationship Between Work Motivation, Job Satisfaction, And Employee Performance: The Moderating Role Of Psychology Capital And The Mediating Role Of Organizational Commitment. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan/ Journal Of Theory And Applied Management*, 14(2), 102. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v14i2.26192>
- [Aprilyanti, S. \(2017\). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja \(Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang\). Jurnal Sistem dan Manajemen Industri, 1\(2\), 68–72.](#)
- [Azzahro, W. R., & Subarno, A. \(2024\). Pengaruh tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran, 8\(5\), 476–483.](#)
- Bandura. (1997). *Self Efficacy The Exercise Of Control*. W.H. Froeman And Company.
- Candra Susanto, P., Akbari Setiawan, H., Yandi, A., & Author, C. (2023). Determinants Of Self-Efficacy And Employee Performance In The Banking Industry. *Journal Of Economics And Accounting*, 1. <https://doi.org/10.38035/gijea.v1i4>
- Ce Gunawan. (2020). *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian*. Deepublish.
- Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi 10)*. Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.

- Hadi, P. (2023a). The Influence Of Self-Efficacy On Employee Performance Mediated By Work Motivation And Work Engagement. *International Journal Of Research In Business And Social Science (2147- 4478)*, 12(2), 653–661. <https://doi.org/10.20525/Ijrbs.V12i2.2465>
- Hassan, M., Azmat, U., Sarwar, S., Hussain, S., & Gillani, M. (2020). IMPACT OF JOB SATISFACTION, JOB STRESS AND MOTIVATION ON JOB PERFORMANCE: A CASE FROM PRIVATE UNIVERSITIES OF KARACHI Iftikhar Hussain Adil. *Arabian Journal Of Business And Management Review*, 76(2), 2020. [www.arabianjbm.com](http://www.arabianjbm.com)
- I Komang Windu Sandika, I. W. W. I. M. S. (2023). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Motivasi Kerja, Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus Pada Pt Bpr Jaya Kerti Denpasar). *Jurnal Emas*, 4.
- Kusuma, A. (2021). Pengaruh inovasi terhadap kinerja karyawan dengan self-efficacy sebagai moderasi [Artikel ilmiah]. *Jurnal Forum Ekonomi*, 23(2), 207–217.
- Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang).
- Kadarisman. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Dalam R. Pers.,
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori Dan Praktik*. PT Rajagrafindo Persada.
- Kurniawan, D. (2020). *Pengaruh Self-Efficacy, Dukungan Sosial, dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ*. *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 12(2), 112–123.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Masnawati, E., Kurniawan, Y., Djazilan, M. S., Hariani, M., & Darmawan, D. (2023). *Optimalisasi Kinerja Akademik Melalui Efikasi Diri, Motivasi Akademik Dan Sumber Daya Teknologi Informasi Dan Komunikasi*. 3(11), 463–471. <https://doi.org/10.47065/Tin.V3i11.4134>
- Munir, M., Arifin, S., & Studi Manajemen, P. (2021). The Influence Of Work Motivation And Self-Efficacy On Employee Performance. *Jurnal Simki Economic*, 4(2), 142–149. <https://jipid.org/index.php/JSE>

- Murti, C. D., & Utami, E. R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Self Efficacy Dan Internal Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kredit Desa (BKD). *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 5(2), 197–207. <https://doi.org/10.18196/Rabin.V5i2.13550>
- Musa. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pt Semen Tonasa. *Jurnal Upajiwa Dewantara* , 6.
- Na-Nan, K., Kanthong, S., & Joungrakul, J. (2021). An Empirical Study On The Model Of Self-Efficacy And Organizational Citizenship Behavior Transmitted Through Employee Engagement, Organizational Commitment And Job Satisfaction In The Thai Automobile Parts Manufacturing Industry. *Journal Of Open Innovation: Technology, Market, And Complexity*, 7(3). <https://doi.org/10.3390/Joitmc7030170>
- Nuraini, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Sektor Pelayanan Publik. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 17(2), 112-124.
- Noor Riadi Kurniawan. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Pln (Persero) Up3 Kuala Kapuas Kalimantan Tengah. *Jurnal Syntax Transformation, Vol. 1 No. 7*(P-Issn : 2721-3854 E-Issn : 2721-2769).
- Rizana, D. (2019). Pengaruh Self Efficacy, Locus Of Control Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pendamping Sosial (Studi Pada Pendamping Sosial Pkh Kabupaten Kebumen). *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi* , 18(2). <https://doi.org/10.32639/Fokusbisnis.V%Vi%I.351>
- Robbins. (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*,. Penerbit Gaya Media.
- Robbins P, S. And J. A. T. (2017). *Perilaku Organisasi* (16th Ed.). Salemba Empat.
- Sahidillah Nurdin, A. W. Y. R. (2020b). Efikasi Diri Dan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pemasaran. *Jurnal Sain Manajemen* , 2.
- Sidik Nusannas, I., Yuniarsih, T., Sojanah, J., Mutmainnah, D., Rahayu, M., & Imbari, S. (2020). Enrichment: Journal Of Management The Effect Of Self-Efficacy And Employee Engagement On Employee Performance In Mediation By Digital Literation. *Enrichment: Journal Of Management*, 11(1). [www.enrichment.iocspublisher.org](http://www.enrichment.iocspublisher.org)

- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Sutopo, Ed.). ALFABETA.
- Suvero, A., Hubungan, S. |, Interpersonal, K., Kerja, M., Diri, E., Organisasi, B., Kinerja, P., Badan, P., Pajak, P., Daerah, R., Medan, K., & Suvero Syar, A. (2021). *Hubungan Komunikasi Interpersonal, Motivasi Kerja, Efikasi Diri Dan Budaya Organisasi Pada Peningkatan Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan* (Vol. 01, Issue 03).
- Wayan, I., Wiguna, E., Salit, G., & Netra, K. (N.D.). The Influence Of Growth Mindset, Self-Efficacy, And Emotional Intelligence On Employee Performance At Jimbaran Bay Beach Resort And Spa. In *American Journal Of Humanities And Social Sciences Research*. [www.ajhssr.com](http://www.ajhssr.com)
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Wibowo Joko, H. T. (2020). Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Bni Syariah Kantor Cabang Pekalongan. *Jurnal Magisma*, *Viii* 2.
- Wu, H., Li, S., Zheng, J., & Guo, J. (2020). Medical Students' Motivation And Academic Performance: The Mediating Roles Of Self-Efficacy And Learning Engagement. *Medical Education Online*, *25*(1). <https://doi.org/10.1080/10872981.2020.1742964>
- Yulian Budi Laksono, N. T. H. (2021). Pengaruh Efikasi Diri Dan Pemberdayaan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, *11*, 18–28.