

**ASLI**

JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI UNSRI

28/01/2021

**PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN**

**PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH S2JB PALEMBANG**



**Skripsi Oleh :**

**FANIA DWI AYUNI**

**01011181722002**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**KAMPUS PALEMBANG**

**2020**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**  
**PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN**  
**PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH S2JB PALEMBANG**

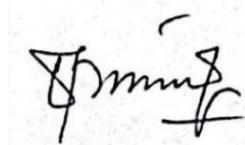
Disusun oleh :

Nama : Fania Dwi Ayuni  
NIM : 01011181722002  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal persetujuan

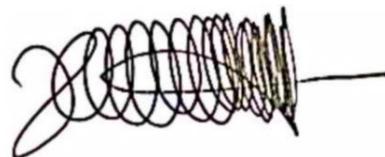
Dosen Pembimbing,  
Ketua,



Tanggal : 18 Desember 2020

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

Anggota,



Tanggal : 21 Desember 2020

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

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

### PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH S2JB PALEMBANG

Disusun oleh:

Nama : Fania Dwi Ayuni  
NIM : 01011181722002  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia



Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 13 Januari 2021 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Palembang, 13 Januari 2021  
Panitia Ujian Komprehensif

Ketua

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

Anggota

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

Anggota

Wita Farla W.K., S.E., M.M  
NIP. 198104012014092001

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D  
NIP. 197509011999032001

## HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fania Dwi Ayuni

NIM : 01011181722002

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

**“Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT PLN (Persero)  
Unit Induk Wilayah S2JB Palembang”**

Pembimbing:

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

Anggota : Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

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

Adalah benar hasil karya Saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan Saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 13 Januari 2021  
Pembuat Pernyataan



Fania Dwi Ayuni  
01011181722002

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN :**

**Motto :**

**“Barang Siapa Merintis Jalan Mencari Ilmu, Maka Allah SWT Akan Memudahkan Baginya Jalan Ke Surga.”**

*( HR. Muslim )*

**“Hai orang-orang yang beriman, Jadikanlah sabar dan shalatmu Sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar.”**

*(Al-Baqarah: 153)*

**“Dan Allah tidak menjadikan pemberian bala bantuan itu melainkan sebagai kabar gembira bagi kemenanganmu, dan agar tentram hatimu karenanya.**

**Dan kemenanganmu itu hanyalah dari Allah.”**

*(Ali ‘Imran: 126)*

***“Never Stop Learning, Because Life Nerver Stop Teaching.”***

**Skripsi Ini Kupersembahkan untuk :**

- **ALLAH SWT**
- **Kedua Orang Tua**
- **Kakak dan Keluargaku**
- **Orang-orang yang Kucintai**
- **Teman Seperjuangan**
- **Manajemen**
- **Universitas Sriwijaya**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah berkat rahmat Hidayah, karunia-Nya kepada kita semua sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi dengan judul Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah S2JB Palembang. Adapun tujuan dari penelitian serta penulisan Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam program Strata Satu (S-1) di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah S2JB Palembang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, dengan sampel 42 Karyawan bagian SDM Umum, menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode Sampling Jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah analisis Kuantitatif dengan alat analisis regresi sederhana. Hasil dari penelitian ini adalah *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah S2JB Palembang. Saran yang diberikan bagi pihak yang terkait untuk meningkatkan pengasahan kemampuan karyawan, Menumbuhkan kesadaran dan keinginan dalam diri karyawan untuk mencapai disiplin kerja yang optimal.

Penulis merasa bahwa dalam menyusun skripsi ini masih menemui beberapa kesulitan dan hambatan. Namun kesulitan dan hambatan tersebut dapat diatasi berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak.

Akhir kata, penulis mengucapkan semoga skripsi ini bermanfaat, khususnya bagi rekan-rekan mahasiswa yang sedang berjuang dalam menimba ilmu.

Palembang, 13 Januari 2021



Fania Dwi Ayuni  
01011181722002

## UCAPAN TERIMA KASIH

Pada proses panjang dalam penyelesaian skripsi ini penulis memperoleh banyak bimbingan, dorongan, bantuan serta saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan sepenuh hati penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang Terhormat :

1. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, M.Si dan Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan waktu, tenaga berupa kritikan dan saran dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E.,M.E., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Isnri Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Reza Ghasarma, S.E., M.M., M.B.A selaku Koordinator Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Ibu Prof. Dr. Badia Perizade, M.B.A selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya khususnya pada Program Studi Manajemen, terima kasih untuk ilmu pengetahuan dan nasihat yang telah diberikan kepada penulis selama menjalani perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
8. Papa Fery Firmansyah dan Mama Nurul Huda, S.E selaku orang tua yang senantiasa memberikan doa, dukungan & memberikan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
9. Ayunda Indah Nursantie, S.T., MTA selaku saudara penulis yang senantiasa memberikan dukungan dan motivasi dalam penulisan skripsi ini.

10. Sahabat - sahabat penulis dari awal mulai nya perkuliahan yang selalu ada dalam memberikan dukungan, semangat yang luar biasa dalam menyelesaikan penulisan skripsi dan membantu penulis selama proses perkuliahan yaitu Lailatul Mujizat, Vera Santika dan Navisa Maharani Putri.
11. M. Fithra Surya Anhari Bandi selaku seseorang istimewa yang selalu sabar, mendoakan, memberikan dukungan, motivasi, dan semangat dalam mengerjakan penulisan skripsi. Terima kasih atas dukungan serta nasehat yang telah diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah S2JB Palembang dan responden dalam penelitian ini. Terima kasih telah memberikan data dan informasi yang sangat dibutuhkan penulis dalam menyelesaikan tulisan ini.
13. Terima kasih kepada teman SMA Yusrina Zata Yumni, Yunita Eka Pratiwi dan Cantika Oktavely yang selalu memberikan dukungan, semangat serta doa kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Teman - teman seperjuangan Manajemen Kampus Palembang Angkatan 2017 yang membantu selama masa perkuliahan dalam penulisan skripsi ini.
15. Para Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih atas bantuan dan kerjasamanya selama ini yang sangat membantu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan karena keterbatasan penulis selaku manusia biasa yang luput dari kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran sangat penulis harapkan untuk perbaikan selanjutnya.

Palembang, 13 Januari 2021

Penulis,



Fania Dwi Ayuni  
01011181722002

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



<b>Nama</b>	Fania Dwi Ayuni
<b>NIM</b>	01011181722002
<b>Jenis Kelamin</b>	Perempuan
<b>Tempat, Tanggal Lahir</b>	Palembang, 05 September 1999
<b>Alamat</b>	Jl. Demang Lebar Daun, Komp Demang Hill (Demang VI) Blok D 15. RT 45 RW 13
<b>Agama</b>	Islam
<b>Status</b>	Belum Menikah
<b>Kewarganegaraan</b>	Indonesia
<b>Email</b>	faniadayuni@gmail.com
<b>No. Hp</b>	081379520053
<b>Pendidikan</b>	
<b>2005-2011</b>	SD Negeri 23 Palembang
<b>2011-2014</b>	SMP Negeri 45 Palembang
<b>2014-2017</b>	SMA Negeri 1 Palembang
<b>2017-2020</b>	S1 Manajemen Universitas Sriwijaya

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH S2JB PALEMBANG**

Oleh :

**Fania Dwi Ayuni, Dr. Hj. Zunaidah, M.Si, Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap disiplin kerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah S2JB Palembang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, dengan sampel 42 Karyawan bagian SDM Umum, menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode sensus. Metode analisis yang digunakan adalah analisis Kuantitatif dengan alat analisis regresi sederhana. Hasil dari penelitian ini adalah *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah S2JB Palembang. Saran yang diberikan bagi pihak yang terkait untuk meningkatkan kepercayaan diri, mematuhi peraturan yang ada di perusahaan, menumbuhkan kesadaran dan keinginan dalam diri karyawan.

**Kata kunci : *Self Efficacy, Disiplin Kerja Karyawan***

## **ABSTRACT**

### ***THE EFFECT OF SELF EFFICACY ON EMPLOYEE DISCIPLINE AT PT PLN (PERSERO) PALEMBANG REGIONAL MASTER UNIT S2JB***

*By:*

**Fania Dwi Ayuni, Dr. Hj. Zunaidah, M.Si, Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M**

*This study aims to examine the effect of Self Efficacy on Employee Discipline at PT PLN (Persero) Palembang Regional Master Unit S2JB. The data used in this study are primary data, with a sample of 42 employees general human resources section, using a sampling technique with sensus method. The analytical method used is quantitative analysis with simple regression analysis. The results of this study are self efficacy has a positive and significant effect on employee discipline at PT PLN (Persero) Palembang Regional Master Unit S2JB. It is recommended for the related parties to increase the confidence, complying with existing regulations in the company, fostering awareness and desire in employee.*

***Keywords: Self Efficacy, Employee Discipline***

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>x</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	6
1.4.2 Manfaat Praktis.....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA. ....</b>	<b>7</b>
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 <i>Self Efficacy</i> .....	7
2.1.1.1 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi <i>Self Efficacy</i> .....	9
2.1.1.2 Dimensi <i>Self Efficacy</i> .....	10
2.2 Disiplin Kerja.....	11
2.2.1 Jenis - Jenis Disiplin Kerja.....	12
2.2.2 Prinsip - Prinsip Disiplin Kerja.....	13
2.2.3 Indikator Disiplin Kerja.....	15
2.2.4 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	16

## Halaman

2.2.5 Manfaat Disiplin Kerja.....	18
2.3 Hubungan Antara Variabel dengan Pengembangan Hipotesis.....	18
2.3.1 Pengaruh Self Efficacy Terhadap Disiplin Kerja Karyawan.....	18
2.3.2 Penelitian Terdahulu.....	20
2.4 Kerangka Pemikiran.....	29
2.5 Hipotesis Penelitian.....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>30</b>
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	30
3.2 Rancangan Penelitian.....	30
3.3 Jenis Data.....	31
3.4 Sumber Data .....	32
3.4.1 Data Primer.....	32
3.4.2 Data Sekunder.....	32
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.6 Populasi dan Sampel.....	34
3.6.1 Populasi.....	34
3.6.2 Sampel.....	34
3.7 Teknik Analisis Data.....	35
3.7.1 Uji Instrumen Penelitian.....	35
3.7.1.1 Metode Suksesif Interval.....	35
3.7.1.2 Uji Validitas.....	36
3.7.1.3 Uji Realibilitas.....	37
3.8 Uji Statistik.....	37
3.8.1 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	37
3.8.2 Koefisien Korelasi ( $r$ ) .....	38
3.8.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	39
3.9 Uji Hipotesis.....	40
3.9.1 Uji $t$ .....	41
3.10 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	41
3.10.1 Variabel Penelitian.....	41
3.10.2 Operasional.....	41
<b>BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>45</b>
4.1 PROFIL UMUM TEMPAT PENELITIAN.....	45
4.1.1 Sejarah PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah S2JB Palembang.....	45

	<b>Halaman</b>
4.1.2 Visi dan Misi PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah S2JB Palembang	47
4.2 Karakteristik Responden.....	47
4.2.1 Analisis Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel <i>Self Efficacy</i> (X) .....	50
4.2.2 Analisis Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja Karyawan (Y) .....	56
4.3 Uji Instrumen Penelitian .....	63
4.3.1 Uji Validitas.....	63
4.3.2 Uji Reabilitas.....	66
4.4 Regresi Sederhana.....	68
4.5 Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	69
4.6 Uji Hipotesis.....	70
4.7 Pembahasan.....	71
 <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	 <b>75</b>
5.1 Kesimpulan.....	75
5.2 Saran.....	75
 <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	 <b>77</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>80</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Frekuensi Ketepatan Waktu Kerja Karyawan bagian SDM Umum PT. PLN Persero Unit Induk WS2JB Palembang Tahun 2019.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	20
Tabel 3.1 Instrumen Skala <i>Likert</i> .....	21
Tabel 3.2 Kategori Koefisien Korelasi.....	37
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	40
Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan .....	50
Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Masa Bekerja.....	50
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel <i>Self Efficac</i>	52
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja Karyawan.....	58
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Self Efficacy (X)</i> .....	66
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja Karyawan (Y) .....	67
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas .....	68
Tabel 4.10 Hasil Regresi Linier Sederhana.....	69
Tabel 4.11 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (r).....	70
Tabel 4.12 Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	70
Tabel 4.13 Hasil Uji t .....	72

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran .....	29

## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian .....	81
Lampiran 2. Hasil Pengolahan Data Penelitian.....	84
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	92
Lampiran 4. Uji Regresi dan Uji Hipotesis (Uji t) .....	96

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Bagi suatu perusahaan sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting, karena faktor penggerak utama pada suatu perusahaan merupakan peranan sumber daya manusia guna mencapai tujuan dalam suatu perusahaan tersebut (Ardana, 2016). *Self efficacy* dalam suatu perusahaan terhubung dalam menjalankan pekerjaannya seperti memiliki suatu kemampuan yang dapat memahami apa yang harus menjadi tanggung jawab dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan dan dalam aktivitas pekerjaan di suatu perusahaan yang seseorang tersebut bekerja (Ary dan Sriathi, 2019).

Suatu pengetahuan mengenai diri sendiri pada *self efficacy* seseorang dapat memberikan pengaruh pada kehidupan sehari-hari maupun dalam diri seseorang tersebut dapat melakukan yang terbaik dari setiap tugas kewajiban ataupun dari setiap tanggung jawabnya serta dalam diri seseorang tersebut merasa berharga pada dirinya, baik itu pada karyawan dalam perusahaan maupun sebagai individu yang berarti bahwa *self efficacy* merupakan suatu kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik (Suprpta dan Setiawan, 2017).

Selain *self efficacy*, disiplin kerja pada karyawan juga sangat di butuhkan. Karena jika perusahaan tersebut tidak memberlakukan disiplin kerja dengan baik

maka tujuan dari perusahaan tersebut akan sulit tercapai, dalam suatu disiplin kerja karyawan dapat memperlihatkan suatu kondisi yang mengenai sikap pada diri karyawan tersebut terhadap ketepatan waktu kerja (Zulfi, 2017). Jika pada kedisiplinan tersebut tidak dapat dijalankan dengan baik maka tujuan yang sudah direncanakan sebelumnya oleh perusahaan tersebut tidak dapat berjalan secara efektif oleh karena itu disiplin kerja pada karyawan memainkan peran yang sangat penting dalam menjalankan kewajiban dan tugas mereka dalam kegiatan sehari-hari (Sidharta dan Hersona, 2017).

Seorang karyawan yang tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya itu sendiri sangat tidak baik di dalam perusahaan, maka dari itu kinerja karyawan yang baik membantu mencapai tujuan organisasi, tetapi disiplin yang rendah menunda pencapaian tujuan organisasi tersebut (Worang and Runtuwene, 2019). Tipe karyawan seperti ini akan mengetahui apa yang harus dikerjakannya dan akan mematuhi aturan perusahaan dan berusaha tetap berada pada lingkungan kerja tanpa adanya paksaan. Oleh karena itu, disiplin kerja merupakan suatu alat yang harus digunakan seorang manager pada perusahaan untuk mengubah perilaku dan pola pikir karyawan tersebut sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesediaan dan kesadaran karyawan dalam menaati semua peraturan yang ada dalam perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Afandi, 2018).

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi atau perusahaan, adapun beberapa indikator dari disiplin kerja karyawan tersebut berupa karyawan yang datang dengan tepat waktu, tertib dan teratur, berpakaian rapih, mampu

menggunakan perlengkapan kantor dengan baik, mematuhi dan menerapkan cara kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan serta memiliki tanggung jawab yang tinggi (Hasibuan, 2015).

PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah S2JB Palembang didirikan oleh pemerintah dengan bertujuan pada kegiatan utamanya untuk melayani konsumen dalam hal tenaga listrik dan memperoleh laba sehingga kegiatan perusahaan dapat terus berjalan yang pada setiap tahun nya PT PLN (Persero) membutuhkan peningkatan pengembangan dalam kebutuhan SDM. Meningkatkan kualitas SDM, perusahaan menerapkan disiplin kerja yang tinggi, salah satunya ketepatan waktu dalam bekerja. Dalam ketepatan waktu tersebut seseorang dapat di nilai disiplin, karena dapat membawa dampak positif kepada instansi seperti waktu yang dibutuhkan untuk mengerjakan suatu pekerjaan menjadi lebih efektif. Dalam kegiatan kerja perusahaan, absensi di pergunakan untuk mengukur tingkat kedisiplinan karyawan terhadap ketepatan dan pemanfaatan waktu (Jocardie, 2016).

Adapun waktu yang ditetapkan PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah S2JB Palembang tersebut yakni masuk kerja 5 hari dalam seminggu, dimulai dari hari Senin hingga Jum'at. Pada hari Senin sampai Kamis karyawan mulai masuk pukul 07.30 WIB dan istirahat pukul 12.00 WIB sampai pukul 13.00 WIB serta pulang kerja pukul 16.00 WIB. Berbeda di hari Jum'at yang jam istirahatnya lebih cepat dan lebih lama yakni mulai pukul 11.30 WIB sampai 13.30 WIB, dikarenakan untuk para karyawan laki-laki yang utama untuk menunaikan ibadah sholat Jum'at, pada pulang

jam kerja di hari Jum'at tersebut tetap sama seperti biasanya yakni pada pukul 16.00 WIB (data tahun 2019).

Pelaksanaan disiplin kerja ini dengan menaati ketentuan jam kerja diatas, para karyawan dapat melaksanakan program kerja yang telah ditetapkan. Oleh karena itu pelaksanaan disiplin kerja karyawan ini penting karena sangat berpengaruh terhadap pencapaian rencana kerja setiap bidang tugas masing-masing karyawan tersebut. Berikut data frekuensi ketepatan waktu kerja karyawan bagian SDM Umum PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah S2JB Palembang tahun 2019 :

**Tabel 1.1 Frekuensi Ketepatan Waktu Kerja Karyawan bagian SDM Umum PT PLN Persero Unit Induk Wilayah S2JB Palembang Tahun 2019**

Bulan	Jumlah Karyawan	Ketepatan Jam Kantor (Karyawan)			Pulang Lebih Awal
		Tepat Waktu Datang	Terlambat Datang	Tepat Waktu Pulang	
Januari	42	30	6	19	1
Februari	42	34	4	17	2
Maret	42	35	6	24	4
April	42	36	3	25	0
Mei	42	31	6	29	4
Juni	42	33	7	29	2
Juli	42	38	2	35	4
Agustus	42	32	6	27	3
September	42	35	4	30	4
Oktober	42	34	7	28	6
November	42	32	9	26	3
Desember	42	29	7	24	2

*Sumber: Data Absensi Karyawan bagian SDM Umum PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah S2JB Palembang 2019*

Dapat dilihat dari tabel 1.1 tersebut bahwa jumlah karyawan SDM Umum PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah S2JB Palembang yang tingkatan tertinggi terhadap pulang lebih awal berkisar 4 sampai 6 orang pada bulan Maret, Mei, Juli,

September dan Oktober. Sedangkan tingkatan terendah pada pulang lebih awal berkisar 0 sampai 3 orang yakni pada bulan Januari, Februari, April, Juni, Agustus, November dan Desember. Dan yang terakhir datang terlambat paling sedikit 2 sampai 7 orang sedangkan yang paling banyak terlambat mencapai 9 orang (data tahun 2019).

Berdasarkan hasil wawancara dari Asisten Manajer Administrasi SDM PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah S2JB Palembang dapat diketahui bahwa terdapat beberapa karyawan yang terlambat masuk kerja dan pulang tidak tepat waktu dikarenakan dugaan dari beberapa faktor yakni faktor keluarga, ekonomi, pendidikan, kesehatan, lingkungan dan sosial.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siregar (2016), Abdillah & Sahrah, (2019) menunjukkan adanya hubungan hubungan positif yang signifikan antara *self efficacy* dengan disiplin kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian tersebut, Erawati & Wahyono (2019) dan Kaseger (2013) menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

Dalam hal tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh *Self efficacy* terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah S2JB Palembang”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah nya adalah “Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap disiplin kerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah S2JB Palembang?”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini didasarkan pada rumusan masalah yaitu untuk menganalisis dan mengetahui “Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap disiplin kerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah S2JB Palembang”

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

1. Penelitian ini secara teoritis bermanfaat dan berguna untuk memperluas ilmu pengetahuan serta wawasan dalam *self efficacy* terhadap disiplin kerja karyawan
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan juga memberi masukan sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan serta mengapresiasi *self efficacy* terhadap disiplin kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adnyana, I., & Purnami, N. (2016). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan, Self Efficacy Dan Locus of Control Pada Niat Berwirausaha. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(2), 253915.
- Ashari, S., Asmara, E. N., & Supardi, S. (2019). Self Esteem, Self Efficacy Dan Prestasi Akademik Mahasiswa Akuntansi: Studi Pada Kelas Pengauditan. *JIAFE (Jurnal Ilmiah Akuntansi Fakultas Ekonomi)*, 5(1), 23–40.
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy The Exercise of Control*. New York: W. H Freeman and Company.
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy and Health Behaviour*. Cambridge; Cambridge University Press.
- Banks, C., Hsiao, Y, Gordon, R & Bordelon, M. (2019). High School Response to Intervention and College Academic Self-Efficacy: Influence of Intervention Experiences. *Journal of College Student Retention: Research, Theory and Practice*, 57(3), 15-21.
- Chen, G. Huang, S. Sam., & Hu, X. (2019). Backpacker Personal Development, Generalized Self-Efficacy, and Self-Esteem: Testing a Structural Model. *Journal of Travel Research*, 58(4), 680–694.
- Fadzilah, Ari. (2006). Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Self of Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan (Studi Kasus Pada PT. Sinar Sosro Wilayah Pemasaran Semarang). *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, 3(1): 12-27
- Ghozali, I.( 2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS21*. Semarang; Universitas Diponegoro.
- Ghufron, M., Risnawita, N., Rini S. (2010). *Teori-teori Psikologi*. Jakarta; Ar-ruz Media.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumbe Daya Manusia*, Yogyakarta; BPFE UGM
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.

- Hidayat, A., Perdana, J. F. (2016). Pengaruh Self-Efficacy dan Self-Esteem Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa Pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Cirebon. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 4(12), 2541-0849
- Indrawati, Y. (2014). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Perawat RS. Siloam Manado. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 2(4):12-24.
- Intan, G. A. (2017). Pengaruh Self Efficacy dan Motif Berprestasi Terhadap Kinerja Agen Pemasaran Asuransi Equity Life Indonesia Cabang Renon Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(4), 1547–1574.
- Joecardie. (2016). *Arus Listrik*. (<http://joecardi.blogspot.com>), diakses 26 Juli 2020
- Kaseger., Gledy. R. (2013). Pengembangan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square. *Jurnal EMBA*, 1(4), 906-916.
- Khaerana, K. (2020). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global*, 5(1), 80.
- Kimberly, J. F., Prakoso, D. B., & Efrata, T. C. (2019). Peran Individual Innovation Capability, Motivasi Intrinsik, Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Individu Dalam Organisasi Mahasiswa. *Media Mahardhika*, 17(2), 231.
- Kisti, H. H., & Fardana, N. A. (2012). Hubungan Antara Self Efficacy dengan Kreativitas Pada Siswa SMK. *Jurnal 21*, 1(02), 52–58.
- Marini, C. K., & Hamidah, S. (2014). Pengaruh self-efficacy, lingkungan keluarga, dan lingkungan sekolah terhadap minat berwirausaha siswa SMK jasa boga. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 4(2), 195–207.
- Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Finance dan Human Resources PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3), 1-12.
- Purnomo, R., & Lestari, S. (2010) Pengaruh kepribadian self-efficacy dan Locus of control terhadap persepsi kinerja UMKM, daerah Banyumas dan sekitarnya (Bank Indonesia, 2006). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 17(2), 144-160.
- Purwanto, F. X. A. (2016). Pengaruh Efikasi Diri, Pengetahuan Kewirausahaan, dan

- Motivasi Berwirausaha terhadap Minat Mahasiswa Berwirausaha. *Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhan*, 6(2), 104-127.
- Putri, F. W. (2019). Pengaruh Efikasi Diri, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Tanjung Emas Semarang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689-1699.
- Rimper R, Ribka., & Kawet, Lotje. (2014). Pengaruh Perencanaan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Area Manado. *Jurnal EMBA*, 2( 4), 413-423.
- Rizki, M., Nurjati, B., Syahroni, B., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Swadaya, U., Jati, G., & Jiwasraya, A. (2019). Pengaruh Person Job Fit dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Agen Asuransi jiwa salah satunya adalah PT . Prudential Life namabesar pada industry asuransi di sebagai agen asuransi Jiwasraya , dengan kata agen yang memiliki kinerja rendah. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(2), 133–144.
- Rizki N. D. (2016). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Finance dan Human Resources PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3), 1–12.
- Robbins, S.P., & Timothy A. J. (2015). *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Salemba Empat, Jakarta
- Sapariyah., Ani R. (2011). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy and Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ballance Scorecard pada Perum Pegadaian Boyolali. Probank. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(7), 1-13.
- Sari V. N., & Hapzi A. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 1(3), 224–228.
- Scarlet, D. (2013). Pengaruh Self-Efficacy Dan Self-Esteem Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa Pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Cirebon. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).

- Simamora, Henry. (2004.) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE. Yogyakarta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan Kedua Belas. Alfabeta, Bandung.
- Susanto, E. (2018). Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja dan Pelayanan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas di Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Jurnal Ilmiah FE-UMM*, 12(2), 1978-6573.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2009). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Graha Raja Empat. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 462-471.
- Trilolita, V., Siti A, E., & Cahyo, M. (2009). Pengaruh Self-Efficacy terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 52(1).
- Warsito, H. (2009). Hubungan Antara Self-Efficacy Dengan Penyesuaian Akademik Dan Prestasi Akademik (Studi Pada Mahasiswa FIP Universitas Negeri Surabaya). *Pedagogi Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 9(1), 29-47.
- Widyawati, S. R., Sujana, I. W., & Sukadana, I. W. (2018). The Role of Work Motivation in Mediating the Effect Self Esteem and Self Efficacy on Employee Performance at CV. Alam Tanpaka, Denpasar Bali. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(11), 21138–21147.