



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA



**PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PLN UNIT
INDUK DISTRIBUSI JAKARTA RAYA**

SKRIPSI

Mira Silvia

1502025147

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PLN UNIT
INDUK DISTRIBUSI JAKARTA RAYA**

SKRIPSI

Mira Silvia

1502025147

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul **“PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PLN UNIT INDUK DISTRIBUSI JAKARTA RAYA ”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang telah pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 18 Juli 2019

Yang Menyatakan,


MIETERAI
TEMPEL
4F0C4AHF08696213
6000
ENAM RIBURUPIAH
(Mira Silvia)

NIM 1502025147

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PT. PLN Unit Induk
Distribusi Jakarta Raya**

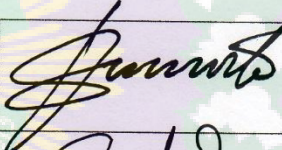
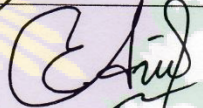
NAMA : **MIRA SILVIA**

NIM : **1502025147**

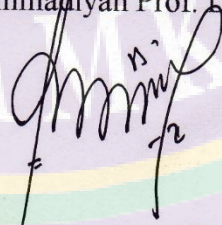
PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

TAHUN AKADEMIK : **2019**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi:

Pembimbing 1	Dr. Sunarta, MM	
Pembimbing 2	Edi Setiawan, SE., MM	 28/07/2019

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA


Faizal Ridwan Zamzany, S.E., MM.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul:
**PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PLN UNIT INDUK DISTRIBUSI
JAKARTA RAYA**

Yang disusun oleh:
Mira Silvia
1502025147

telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.
DR. HAMKA

Pada tanggal: 13 September 2019

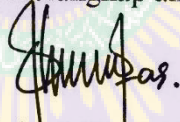
Tim Penguji:

Ketua, merangkap anggota :



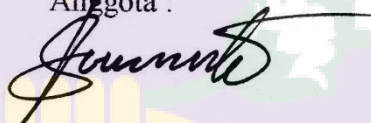
(Dr. Yadi Nurhayadi, M.Si)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Ani Silvia, S.TP., M.SM)

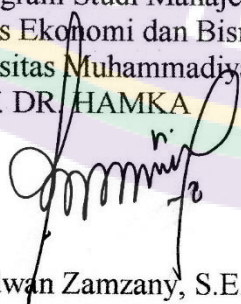
Anggota :



(Dr. Sunarta, S.E., M.M)

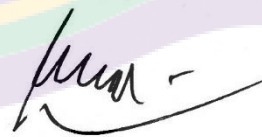
Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

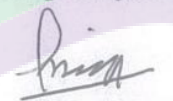
Nama : Mira Silvia
Nim : 1502025147
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH SELF-EFFICACY DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PLN UNIT INDUK DISTRIBUSI JAKARTA RAYA”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan).

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 18 Juli 2019
Yang Menyatakan


(Mira Silvia)

ABSTRAK

Mira Silvia (1502025147)

PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PLN UNIT INDUK DISTRIBUSI JAKARTA RAYA.

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta.

Kata kunci : *Self-efficacy, Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai PT. PLN Unit Induk Distribusi Jakarta Raya.

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan teknik pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner yang dilakukan kepada pegawai PT. PLN Unit Induk Distribusi Jakarta Raya, Jakarta Pusat dan diukur menggunakan skala likert. Variabel yang diteliti adalah *Self-efficacy*, Pengembangan Karir sebagai variabel independen dan Kinerja sebagai variabel dependen. Sampel yang diambil sebanyak 96 responden dengan teknik pengambilan *non probability sampling*. Teknik pengolahan dengan menggunakan bantuan *software SPSS (Statistical Product and Service Solutions)* versi 20 dan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Model regresi linier berganda yang diperoleh yaitu $Y = 7,429 + 0,371 X_1 + 0,504 X_2 + e$, hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi autokorelasi dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil analisis koefisien korelasi berganda antara variabel *Self-efficacy* dan variabel pengembangan karir terhadap kinerja pegawai sebesar 0,745, yang berarti terdapat hubungan kuat. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,998 > 1,985$. Sedangkan variabel pengembangan karir ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,786 > 1,985$. Secara simultan *self-efficacy* dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $58,028 > 3,09$.

ABSTRACT

Mira Silvia (1502025147)

**EFFECT OF SELF-EFFICACY AND CAREER DEVELOPMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE PT. PLN UNIT INDUK DISTRIBUSI
JAKARTA RAYA.**

Essay. Undergraduate Program in Management Study Program. Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta.

Keyword : Self-efficacy, Career Development, Employee Performance

This study aims to determine the effect of self-efficacy and career development on the performance of employees of PT. PLN Jakarta Main Distribution Unit.

This study uses a survey method with data collection techniques in the form of questionnaires carried out to employees of PT. PLN Distribution Main Unit Jakarta Raya, Central Jakarta and measured using a Likert scale. The variables studied were Self-efficacy, Career Development as independent variables and Performance as the dependent variable. Samples taken were 96 respondents with non probability sampling techniques. Processing techniques using SPSS software (Statistical Product and Service Solutions) version 20 and data analysis used in this study are validity test, reliability test, descriptive statistical analysis, multiple linear regression analysis, classical assumption test, correlation coefficient analysis, coefficient analysis determination and hypothesis testing. The multiple linear regression models obtained were $Y = 7.429 + 0.371 X_1 + 0.504 X_2 + e$, the results of the classic assumption test showed that the residuals were normally distributed, multicollinearity did not occur, autocorrelation did not occur and heteroscedasticity did not occur. The results of the analysis of the multiple correlation coefficient between the Self-efficacy variable and the career development variable on employee performance are 0.745, which means there is a strong relationship. The results of the study partially show that there is a positive and significant influence between self-efficacy on employee performance with a significance value of $0.003 < 0.05$ and $t_{count} > t_{table}$ or $2.998 > 1.985$. While career development variables have a positive and significant influence on employee performance with a significance value of $0,000 < 0,05$ and $t_{count} > t_{table}$ or $3,786 > 1,985$. Simultaneously, self-efficacy and career development have a positive and significant effect on employee performance with a significance value of $0,000 < 0,05$ and a value of $f_{count} > f_{table}$ or $58,028 > 3,09$.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-NYA serta salam dan shalawat kepada Nabi besar kita Muhammad SAW yang telah membawa kita ke zaman yang canggih ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PLN UNIT INDUK DISTRIBUSI JAKARTA RAYA.”**

Tujuan penulisan skripsi ini yaitu untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Dalam penyusunan skripsi ini tentu tak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini saya penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Gunawan Suryoputro, M.Hum. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
3. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen. Terima kasih telah meluangkan waktu untuk menyampaikan masukan, kritik dan saran dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Bapak Dr. Sunarto, SE., MM, selaku wakil Dekan II. Terima kasih telah meluangkan waktu untuk menyampaikan masukan, kritik dan saran dalam penyelesaian skripsi ini dan juga memberikan motivasi kepada penulis.

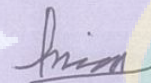
5. Bapak Edi Setiawan, SE, MM, selaku Sekretaris Kaprodi. Terima kasih telah meluangkan waktu untuk menyampaikan masukan, kritik dan saran dalam penyelesaian skripsi ini dan juga memberikan motivasi kepada penulis.



5. Bapak Edi Setiawan, SE, MM, selaku Sekretaris Kaprodi. Terima kasih telah meluangkan waktu untuk menyampaikan masukan, kritik dan saran dalam penyelesaian skripsi ini dan juga memberikan motivasi kepada penulis.
6. Orang tua yang selalu mendoakan, memberikan dukungan, nasehat dan motivasi kepada penulis.
7. Kepada teman saya arles, isti dan syifa yang telah membantu dalam menyusun skripsi ini.
8. Teman-teman di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA terimakasih telah membantu dan memberikan masukan kepada penulis.
9. Semua pihak-pihak terkait yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhir kata, Penulis mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan, karena keterbatasan kemampuan penulis sendiri. Maka dari itu, penulis sangat membutuhkan dan menerima kritik serta saran yang bersifat membangun demi menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Jakarta, 18 Juli 2019



Mira Silvia

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORSINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Permasalahan	6
1.2.1 Identifikasi Masalah	6
1.2.2 Pembatasan Masalah	6
1.2.3 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu	9
2.2 Landasan Teori	16
2.2.1 Kinerja Pegawai	16
2.2.1.1 Pengertian Kinerja	16

2.2.1.2 Tujuan Penilaian Kinerja.....	17
2.2.1.3 Jenis-Jenis Penilaian Kinerja	19
2.2.1.4 Faktor-Faktor Kinerja	20
2.2.1.5 Dimensi-Dimensi Kinerja	21
2.2.1.6 Indikator Kinerja	23
2.2.2 Self-Efficacy	25
2.2.2.1 Pengertian Self-efficacy	25
2.2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri.....	27
2.2.2.3 Dimensi-Dimensi Self-efficacy	27
2.2.2.4 Indikator Self-efficacy	29
2.2.3 Pengembangan Karir	31
2.2.3.1 Pengertian Pengembangan Karir	31
2.2.3.2 Tujuan Pengembangan Karir	33
2.2.3.3 Manfaat Pengembangan Karir	34
2.2.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	35
2.2.3.5 Dimensi-Dimensi Pengembangan Karir.....	35
2.2.3.6 Indikator Pengembangan Karir.....	36
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	36
2.4 Rumusan Hipotesis	40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	41
3.1 Metode Penelitian	42
3.2 Operasionalisasi Variabel	42
3.3 Populasi dan Sampel.....	45
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.4.1 Tempat dan Waktu Penelitian	47
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data	47
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data	48

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	59
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	59
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	59
4.1.2 Visi, Misi dan Sasaran PT. PLN Unit Induk Distribusi Jakarta Raya	60
4.2 Pengolahan Data dan Pembahasan.....	61
4.2.1 Karakteristik Responden	61
4.2.2 Analisis per Variabel	63
4.2.2.1 Self-efficacy X_1	63
4.2.2.1.1 Tugas yang Menantang	64
4.2.2.1.1 Pelatihan	64
4.2.2.1.2 Kepemimpinan yang Mendukung.....	65
4.2.2.1.3 Kesuksesan Rekan Kerja.....	66
4.2.2.1.4 Kesuksesan Perusahaan	66
4.2.2.1.5 Hubungan Atasan Dengan Pegawai.....	67
4.2.2.1.6 Peran Pemimpin	67
4.2.2.1.7 Keyakinan Akan Kemampuan Mencapai Tujuan.....	68
4.2.2.1.8 Keinginan Sukses Mencapai Tujuan.....	69
4.2.2.2 Pengembangan Karir X_2	71
4.2.2.2.1 Kebijakan Organisasi	71
4.2.2.2.2 Prestasi Kerja	72
4.2.2.2.3 Tingkat Pendidikan	72
4.2.2.2.4 Pelatihan	73
4.2.2.2.5 Pengalaman Kerja	74
4.2.2.2.6 Relasi Kerja	74
4.2.2.2.7 Pengembangan Diri	75
4.2.2.3 Kinerja Pegawai Y	77
4.2.2.3.1 Kerapihan	77
4.2.2.3.2 Ketelitian.....	77
4.2.2.3.3 Hasil Kerja.....	78
4.2.2.3.4 Kecepatan	79
4.2.2.3.5 Kemampuan	79

4.2.2.3.6	<i>Jalinan Kerja Sama</i>	80
4.2.2.3.7	<i>Kekompakan</i>	81
4.2.2.3.8	<i>Hasil Kerja</i>	81
4.2.2.3.9	<i>Mengambil Keputusan</i>	82
4.2.3	<i>Uji Kualitas Data</i>	84
4.2.3.1	<i>Uji Validitas Data</i>	84
4.2.3.2	<i>Uji Reliabilitas Data</i>	85
4.2.4	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	86
4.2.5	<i>Analisis Linier Berganda</i>	87
4.2.5.1	<i>Model Regresi Linier Berganda</i>	87
4.2.5.2	<i>Analisis Koefisien Determinasi</i>	89
4.2.5.3	<i>Analisis Koefisien Korelasi</i>	90
4.2.6	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	92
4.2.6.1	<i>Uji Normalitas Data</i>	92
4.2.6.2	<i>Uji Multikolinearitas</i>	94
4.2.6.3	<i>Uji Autokorelasi</i>	95
4.2.6.4	<i>Uji Heteroskedastisitas</i>	95
4.2.7	<i>Uji Hipotesis</i>	97
4.2.7.1	<i>Uji t Hitung</i>	97
4.2.7.2	<i>Uji F Hitung</i>	98
4.3	<i>Interpretasi Hasil Penelitian</i>	99
BAB V PENUTUP		102
5.1	<i>Kesimpulan</i>	102
5.2	<i>Saran</i>	105
DAFTAR PUSTAKA		107
DAFTAR LAMPIRAN		
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		

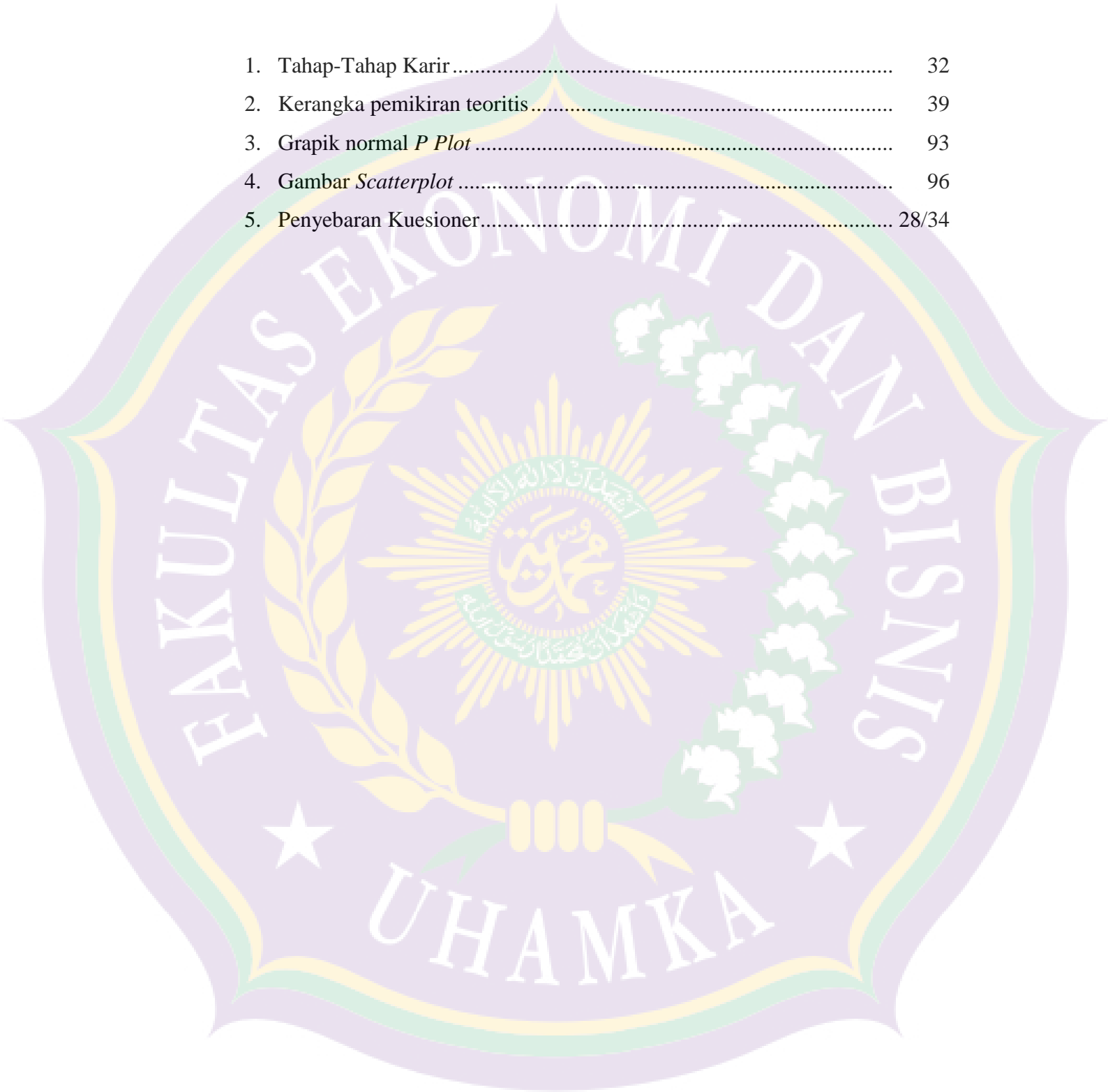
DAFTAR TABEL

1. Nilai indeks kinerja pegawai.....	4
2. Ringkasan penelitian terdahulu.....	13
3. Indikator variabel.....	43
4. Populasi PT. PLN Unit Induk Distribusi Jakarta Raya.....	45
5. Skala likert.....	48
6. Kriteria presentase tanggapan responden.....	51
7. Interpretasi koefisien korelasi.....	54
8. Pengambilan keputusan autokorelasi.....	57
9. Karakteristik responden berdasarkan usia.....	61
10. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	62
11. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir.....	62
12. Karakteristik responden berdasarkan penghasilan.....	63
13. Tugas yang menantang.....	64
14. Pelatihan.....	64
15. Kepemimpinan yang mendukung.....	65
16. Kesuksesan rekan kerja.....	66
17. Kesuksesan perusahaan.....	66
18. Hubungan atasan dengan pegawai.....	67
19. Peran pemimpin.....	67
20. Keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan.....	68
21. Keinginan sukses mencapai tujuan.....	69
22. Indikator <i>self-efficacy</i>	69
23. Kebijakan organisasi.....	71
24. Prestasi kerja.....	72
25. Tingkat pendidikan.....	72
26. Pelatihan.....	73
27. Pengalaman kerja.....	74
28. Relasi kerja.....	74
29. Pengembangan diri.....	75

30. Indikator pengembangan karir	75
31. Kerapihan	77
32. Ketelitian	77
33. Hasil kerja	78
34. Kecepatan	79
35. Kemampuan	79
36. Jalinan kerja sama	80
37. Kekompakan	81
38. Hasil kerja	81
39. Mengambil keputusan	82
40. Indikator kinerja pegawai	82
41. Uji validitas <i>self-efficacy</i>	84
42. Uji validitas pengembangan karir	85
43. Uji validitas kinerja pegawai	85
44. Uji reliabilitas	86

DAFTAR GAMBAR

1. Tahap-Tahap Karir	32
2. Kerangka pemikiran teoritis	39
3. Grapik normal <i>P Plot</i>	93
4. Gambar <i>Scatterplot</i>	96
5. Penyebaran Kuesioner.....	28/34



DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran kuesioner.....	1/34
2. Lampiran data kuesioner.....	6/34
3. Uji validitas.....	14/34
4. Tabel r.....	19/34
5. Tabel t.....	22/34
6. Tabel F.....	24/34
7. Tabel Durbin-Watson.....	26/34
8. Penyebaran Kuesioner.....	28/34
9. Surat Jawaban Permohonan Riset.....	30/34
10. Surat Tugas Dosen Pembimbing.....	32/34
11. Lembar Konsultasi.....	33/34

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi ini, banyak perusahaan-perusahaan yang dituntut untuk meningkatkan kinerja pegawai agar menjadi lebih baik, meningkat dan tidak mengalami penurunan terutama pada bagian sumber daya manusia (SDM) yang harus di tingkatkan. Perusahaan dituntut untuk mengembangkan, memperoleh dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Manajemen sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal untuk mencapai suatu tujuan organisasi dalam perusahaan. Perusahaan yang mampu bertahan dalam menghadapi krisis ekonomi yang berkepanjangan bukanlah perusahaan yang hanya mengandalkan keuangan perusahaan tersebut. Selain pendanaan, perusahaan memiliki sumber daya yang penting, yaitu sumber daya manusia. Dalam era globalisasi keunggulan dalam peningkatan sumber daya manusia menjadi kunci kesuksesan dunia usaha (Subagyo, 2014).

Di setiap perusahaan memiliki karyawan yang bekerja untuk suatu tujuan perusahaan dan tujuan bersama. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan tersebut agar kinerja yang dihasilkan baik perlu adanya *self-efficacy* yang tinggi pada diri individu serta pengembangan karir yang perlu untuk menambah ilmu pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan pengalaman pada pegawai serta untuk meningkatkan karir dan membantu pegawai mengetahui potensi kemampuan mereka masing-masing.

Perusahaan pada umumnya menginginkan adanya sebuah sistem manajemen yang efektif dan efisien, artinya dapat berubah dan menyesuaikan diri di setiap perubahan yang terjadi, sehingga perusahaan dapat tetap bertahan, dengan berorientasi kepada pencapaian tujuan perusahaan. Manajemen yang baik dapat terwujud dengan adanya sumber daya manusia yang dapat diandalkan karena pegawai merupakan salah satu aset yang mereka jaga dan kembangkan.

Menurut Rayadi (2012) perusahaan yang mampu bertahan dalam menghadapi krisis ekonomi yang berkepanjangan bukanlah perusahaan yang hanya mengandalkan keuangan perusahaan. Selain pendanaan, perusahaan juga memiliki sumber daya yang lebih penting seperti sumber daya manusia dan teknologi yang harus diperhatikan. Perusahaan yang bertahan salah satunya memiliki SDM yang berkompeten serta bisa menguasai teknologi yang semakin canggih di era globalisasi saat ini.

Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari yang paling bawah sampai yang paling atas atau top management. Seluruh sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan, pengabaian terhadap salah satu bagian berakibat terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau pegawai nya. Dalam memperbaiki kinerja atau kinerja yang baik dari para tenaga

kerja, perusahaan harus memperhatikan pengembangan karir dan efikasi diri (*self-efficacy*) dari para pegawainya. *Self-efficacy* merupakan salah satu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang. *Self-efficacy* juga merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya atau perasaan percaya diri dari setiap individu dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Sedangkan pengembangan karir juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu pengembangan karir perlu dikelola dengan baik supaya produktivitas pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari penurunan kinerja perusahaan. (Kaseger, 2013).

Salah satu perusahaan yang diteliti oleh penulis adalah PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jakarta Raya. Perusahaan ini merupakan salah satu bisnis utama dari PT. PLN (Persero) yang bergerak di bidang ketenagalistrikan baik dari mulai mengoperasikan pembangkit listrik sampai dengan melakukan transmisi kepada masyarakat di seluruh wilayah Indonesia. Berdasarkan wawancara Sulis (2019) bahwa akumulasi nilai kinerja PLN Distribusi Jakarta Raya ini mengalami penurunan dari berbagai perspektif, yaitu perspektif pelanggan, perspektif proses bisnis internal, perspektif produk dan layanan, perspektif SDM, percaya diri yang kurang, pengembangan karir dan keuangan serta perspektif dari gaya kepemimpinannya juga target yang semakin meningkat. Penurunan kinerja PT. PLN Unit Induk Distribusi Jakarta Raya jika terjadi setiap tahun menunjukkan

bahwa kinerja perusahaan tersebut belum optimal sekali dalam memenuhi target kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, maka semua pegawai PT. PLN Unit Induk Distribusi Jakarta Raya harus bekerja sama dengan saling membantu satu sama lain terutama pada individu bergenerasi colonial yang tidak mengerti dengan penggunaan teknologi yang semakin canggih perlu bantuan dari generasi millennial, serta tingkatkan percaya diri yang tinggi (*self-efficacy*) untuk meningkatkan rasa semangat dalam bekerja dan mampu mencapai target yang diharapkan juga harus didukung dengan pengembangan karir yang diberikan dan ditingkatkan kepada setiap pegawai.

Berikut hasil penilaian kinerja pegawai PT. PLN Unit Induk Distribusi Jakarta Raya.

Tabel 1
Nilai Indeks Kinerja Pegawai
PT. PLN Unit Induk Distribusi Jakarta Raya

Nilai	2018-1	2017-2	2017-1	2016-2	2016-1
Jumlah Pegawai	1792	1820	1818	1838	1874
Sangat Perlu Perhatian (SPP)	0,11%	0,38%	0,06%	0,33%	0,25%
Perlu Perhatian (PPE)		0,38%	0,06%	0,92%	0,27%
Perlu Penyesuaian (PPS)	0,22%	0,11%	0,22%	0,22%	0,21%
Kandidat Potensial (KPO)	0,33%	0,11%	3,69%	1,25%	2,77%
Potensial (POT)	78,35%	61,87%	59,08%	58,00%	67,29%
Optimal (OPT)	12,50%	25,77%	26,07%	27,31%	21,40%
Sangat Potensial (SPO)	8,48%	11,37%	10,84%	11,97%	8,06%
Sangat Optimal (SOP)					
Luar Biasa (LBS)					

Sumber : PT. PLN Unit Induk Distribusi Jakarta Raya

Dari tabel 1 menunjukkan bahwa terjadinya penurunan pada kinerja PT. PLN Unit Induk Distribusi Jakarta Raya. Dimana hasil kinerja pada tahun 2016 sampai 2018 mengalami kenaikan dan penurunan kinerja dari masing-masing nilai yang di targetkan. Dapat disimpulkan bahwa masih ada masalah dengan kinerja pegawai setiap tahunnya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kaseger (2013) secara parsial bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan *self-efficacy* tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan pengembangan karir dan *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya menurut Setyabudi, dkk (2018) secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir pada kinerja perawat, *self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dan secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan *self-efficacy* pada kinerja perawat. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Katidjan, dkk (2017) menyatakan bahwa pengembangan karir secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Api Metra Palma (Medco Agro). Adapun menurut Distyawaty (2017) bahwa secara parsial dan simultan ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rimper (2014) pada PT PLN (Persero) Area Manado bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Penelitian juga dilakukan oleh Suryantiko & Lumintang (2018) bahwa

pengembangan karir secara parsial dan simultan memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado. Menurut Massie, dkk (2015) secara parsial dan simultan variabel pengembangan karir tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan dari latar belakang di atas yang telah jelaskan, maka peneliti ingin mengetahui pengaruh antara *self-efficacy* dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN Unit Induk Distribusi Jakarta Raya.

1.2 Permasalahan

Dari latar belakang diatas, maka permasalahannya apakah *Self-efficacy* dan Pengembangan Karir berpengaruh pada Kinerja Pegawai.

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Apakah *Self-efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN Unit Induk Distribusi Jakarta Raya?
2. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN Unit Induk Distribusi Jakarta Raya?
3. Apakah *Self-efficacy* dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN Unit Induk Distribusi Jakarta Raya?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Untuk membatasi ruang lingkup penelitian, maka penulis menyusun batasan masalah agar peneliti bisa terfokus dari inti permasalahan, diberikan batasan-batasan masalah, yaitu tempat penelitian PT. PLN Unit Induk Distribusi Jakarta Raya, meneliti apakah *Self-efficacy* dan Pengembangan Karir berpengaruh pada Kinerja Pegawai.

1.2.3 Perumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaruh *Self-efficacy* terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Unit Induk Distribusi Jakarta Raya?
2. Bagaimanakah pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Unit Induk Distribusi Jakarta Raya?
3. Bagaimanakah pengaruh *Self-efficacy* dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Unit Induk Distribusi Jakarta Raya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Self-efficacy* terhadap Kinerja Pegawai.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Self-efficacy* dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat, yaitu :

1. Manfaat Teoritis
 - 1) Sebagai bahan untuk melakukan kajian dan diskusi mengenai *Self-efficacy* dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai dalam lingkungan kerja.
 - 2) Dalam hal ini adalah penelitian mendapatkan pengetahuan dan wawasan dibidang sumber daya manusia.

- 3) Mendapatkan data perusahaan guna untuk mengevaluasi *Self-efficacy* dan Pengembangan Karir yang telah diberikan.

2. Manfaat Praktis

1) Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia dan untuk dijadikan sebagai bahan pendukung pengambilan keputusan dalam memecahkan masalah khususnya pada *Self-efficacy* dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai.

2) Peneliti lain

Dapat dijadikan sebagai referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariesta & Utama. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery. *E-Jurnal Manajemen*. 5 (6), 78-103.
- Akmal. (2015). *The Effect of Motivation and Career Development Against Employees` Performance and Job Satisfaction of The Governor Office South Sulawesi Province, Indonesia*. *International Journal*. 5 (9), 628-638.
- Busro. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Distyawaty. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*. 5 (4), 56-68.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadiyatno & Saraswati. (2016). Pengaruh Komitmen Pegawai, *Self-efficacy* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balikpapan. *Jurnal Rebranding Keunggulan Kompetitif Berbasis Kearifan Lokal*. ISBN 978-602-60569-2-4.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaseger. (2013). Pengembangan Karir Dan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departement Store Manado Town Square. *Jurnal EMBA*. 1(4), 906-916.
- Kilapong. (2013). Kepemimpinan Transformasional, *Self Efficacy*, *Self Esteem* Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Tropica Cocoprime Manado. *Jurnal EMBA*. 1(4), 141-150.
- Katidjan, dkk. (2017). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. 7 (3), 429 – 446.

- Massie. (2015). Pengaruh perencanaan karir, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah*. 15 (05), 635 - 645.
- Maulana. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, *Self-Efficacy*, dan Karakteristik Peserta Pelatihan terhadap Transfer Pelatihan pada Karyawan PT. Sinarmas Land. *Jurnal Ekonomi Efektif*. 1 (1), 157-175.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Negara, N. M. C. M. A., Tripalupi, L. E., & Suwena, K. R. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana Tahun 2014. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 4 (1).
- Pedoman Penyusunan Skripsi*. Jakarta: FEB Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka, 2014.
- Rimper & Kawet. (2016). Pengaruh Perencanaan Karir Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*. 2 (4), 413-423.
- Renaldi, dkk. (2015). Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. 15 (05), 635-645.
- Rayadi. (2012). Faktor Sumber Daya Manusia yang Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Perusahaan di Kalbar. *Jurnal Eksos*. 8 (2), 114-119.
- Rivai. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Setyabudi, dkk. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan *Self- Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Rumah Sakit Dr. Mohamad Saleh Probolinggo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 63 (1), 100 – 106.
- Suryantiko & Lumintang. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Air Manado). *Jurnal EMBA*. 6 (1), 351 - 360.
- Sunarta & Zainuri. (2019). *The Effect Of Generation X And Generation Y Behavior On Employee Loyalty Through Job Satisfaction*. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. 3 (1), 58-64.

Subagyo. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Self Efficacy* terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang. *Jurnal ORBITH*. 10 (1), 74-81.

Sugiyono. (2016). *Knowledge Management*. Kuningan : Panji Gemilang Press.

Widyawati dan Karwini. (2018). Pengaruh *Self Esteem*, *Self-Efficacy* dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar. *Jurnal Forum Manajemen*. 16 (2), 54-64.

Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.

Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pusaka Pelajar.

Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.