



FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

JSI

Jurnal Saudagar Indonesia

Volume 4, Nomor 1, Mei 2025

- **Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Organisasi PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh**
M. Arief Setia Budi, M. Faril, T. M. Dja'far, Alfi Dandi
- **Pengaruh *Human Relation*, Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan Sumber Daya Insani terhadap Etos Kerja Karyawan Serambi Indonesia**
Febyolla Presilawati, Rangga Firta Pratama
- **Analisis Pemanfaatan *Marketplace* Dalam Meningkatkan Pendapatan Bagi Penjualan Produk UMKM di Kota Langsa**
Andi Tarlis, Mutia Novita, Riza Rona
- **Pengaruh *Diversity* Tugas dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bireun**
Ferri Yanto, Ira Dama Yanti, Fauzan
- **Pengaruh *Job Crafting* dan Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Organisasi PT. Bank Syariah Indonesia**
M. Arief Setia Budi, Tsuraiya Zahira, Kamalia, Ryan Farizal, Ansari
- **Penerapan Strategi Ekonomi Sirkular pada UMKM Katering di Kecamatan Medan Johor: Solusi untuk Pengurangan Limbah Makanan dan Peningkatan Keberlanjutan Bisnis**
Yusrita, Angga Pangestu, Ryan Farizal
- **Pengaruh *Hedonic Shopping Motivation*, *Shopping Lifestyle*, dan *Fashion Involvement* terhadap *Impulse Buying* pada *Programme Flash Sale* di Aplikasi Shopee (Studi Empiris pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan UMMAH)**
Cut Mita, Sulistio Ningsih, Syafridha Yanti



FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

JSI

Jurnal Saudagar Indonesia

Volume 4, Nomor 1, Mei 2025

Daftar Isi

	Halaman
1. Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> dan <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Organisasi PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh <i>M. Arief Setia Budi, M. Faril, T. M. Dja'far, Alfi Dandi</i>	550-562
2. Pengaruh <i>Human Relation</i>, Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan Sumber Daya Insani terhadap Etos Kerja Karyawan Serambi Indonesia <i>Febyolla Presilawati, Rangga Firta Pratama</i>	563-578
3. Analisis Pemanfaatan <i>Marketplace</i> Dalam Meningkatkan Pendapatan Bagi Penjualan Produk UMKM di Kota Langsa <i>Andi Tarlis, Mutia Novita, Riza Rona</i>	579-589
4. Pengaruh Diversity Tugas dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bireun <i>Ferri Yanto, Ira Dama Yanti, Fauzan</i>	590-599
5. Pengaruh <i>Job Crafting</i> dan Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Organisasi PT. Bank Syariah Indonesia <i>M. Arief Setia Budi, Tsuraiya Zahira, Kamalia, Ryan Farizal, Ansari</i>	600-614
6. Penerapan Strategi Ekonomi Sirkular pada UMKM Katering di Kecamatan Medan Johor: Solusi untuk Pengurangan Limbah Makanan dan Peningkatan Keberlanjutan Bisnis <i>Yusrita, Angga Pangestu, Ryan Farizal</i>	615-623
7. Pengaruh Hedonic Shopping Motivation, Shopping Lifestyle, dan Fashion Involvement terhadap Impulse Buying pada Programme Flash Sale di Aplikasi Shopee (Studi Empiris pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan UMMAH) <i>Cut Mita, Sulistio Ningsih, Syafridha Yanti</i>	624-638

**PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
TERHADAP KINERJA ORGANISASI
PT. PLN (PERSERO) WILAYAH ACEH**

M. Arief Setia Budi¹, M. Faril², T. M. Dja'far³, Alfi Dandi⁴

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Aceh, Indonesia

m.ariefsetiabudi@unmuha.ac.id

Abstract

This study was conducted to determine and test the analysis of the influence of self-efficacy and employee engagement on the organizational performance of PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Aceh Region. The population is all employees of PLN Aceh totaling 206 people. The sample was taken using saturated samples or total sampling techniques, and is also called the census method. Given the relatively small population, all populations were used as respondents. The data analysis technique used was multiple linear regression through SPSS version 26. The test results revealed that partially self-efficacy had a positive and significant effect on the performance of PT. PLN Aceh Region. Partially employee engagement had a positive and significant effect on the performance of PT. PLN Aceh Region. Simultaneously, self-efficacy and employee engagement had a positive and significant effect on the performance of PT. PLN Aceh Region.

Keywords: Self-Efficacy, Employee Engagement, Organizational Performance.

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menguji analisis pengaruh self-efficacy dan employee engagement terhadap kinerja organisasi PT. Perusahaan Listrik Negara (persero) Wilayah Aceh. Populasinya adalah seluruh karyawan PLN Aceh yang berjumlah sebanyak 206 orang. Sampel diambil menggunakan sampel jenuh atau teknik total sampling, dan disebut juga metode sensus. Mengingat jumlah populasinya relatif kecil, maka semua populasi dijadikan responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda melalui SPSS versi 26. Hasil pengujian mengungkapkan bahwa secara parsial self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. PLN Wilayah Aceh. Secara parsial employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. PLN Wilayah Aceh. Secara simultan, self-efficacy dan employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. PLN Wilayah Aceh.

Keywords : *Self-efficacy, Employee Engagement, Kinerja Organisasi*

Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Organisasi PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh
M. Arief Setia Budi

1. Latar Belakang

Sebagai Badan Usaha Milik Negara, Perusahaan Listrik Negara (PLN) merupakan satu-satunya perusahaan yang menyediakan kelistrikan di Indonesia. Oleh sebab itu kinerja yang sangat baik sangat penting untuk ditampilkan oleh PLN dalam memenuhi kebutuhan masyarakat dalam bidang kelistrikan, apalagi dewasa ini sudah hampir segala kebutuhan hidup masyarakat bergantung pada kelistrikan. Harapan itu belum mampu sepenuhnya ditampilkan oleh PLN dimana masih banyak keluhan-keluhan yang dialami oleh masyarakat khususnya pada Provinsi Aceh, dimana salah satunya keluhan yang paling sering dilontarkan oleh masyarakat adalah seringnya terjadi pemadaman yang dilakukan oleh PLN sehingga hal tersebut telah menghambat masyarakat dalam memperjuangkan perekonomian mereka.

Keluhan lainnya merupakan tingginya tagihan listrik yang dilakukan PLN yang disebabkan oleh kesalahan petugas dalam mencatat penggunaan listrik oleh masyarakat yang masih menggunakan meteran listrik pascabayar. Bagi pelanggan prabayar juga tidak luput dari keluhan tentang token listrik dimana harga token yang mereka bayar tidak sesuai dengan jumlah kuota listrik yang mereka terima. Selain dari itu juga masih banyak masyarakat yang mengeluhkan tentang lambannya respon dari petugas PLN dalam menanggapi kerusakan listrik dilapangan misanya putusnya kabel listrik akibat tertimpa pohon tumbang, tumbangnya tiang listrik yang diakibatkan karena curah hujan yang tinggi. Hal-hal tersebut sangat penting untuk segera ditanggapi oleh PLN karena selain menjadi hambatan bagi perekonomian masyarakat, juga memberikan ancaman bagi kehidupan.

Fenomena-fenomena tersebut menunjukkan bahwa kinerja PLN di wilayah Aceh (PLN Aceh) masih belum memenuhi kebutuhan masyarakat secara keseluruhan dan perlu dilakukan evaluasi menyeluruh untuk memperbaiki kinerja mereka. Apalagi mengingat PLN (Persero) merupakan satu-satunya perusahaan yang bergerak dalam penyediaan listrik di Indonesia yang mana selain dari perekonomian masyarakat, tetapi perekonomian daerah juga sangat bergantung pada PLN. Oleh sebab itu sangat diharuskan bagi seluruh pegawai untuk selalu bekerja secara profesional. Hal ini sebagaimana tertuang dalam UU No 25/2009 tentang pelayanan publik, dimana dalam UU tersebut menyebutkan Penyelenggara pelayanan publik harus mampu memperhatikan kebutuhan masyarakat dan kondisi lingkungan.

2. Studi Literatur

Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi adalah tingkat yang menunjukkan seberapa jauh pelaksanaan tugas dapat dijalankan secara aktual dan misi organisasi tercapai (Budi et al., 2024). Sedangkan menurut (Robbins & Judge, 2017) kinerja organisasi adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. (Dwiyanto, 2012) juga menyebutkan untuk mengukur kinerja organisasi dapat dilakukan dengan menggunakan indikator-indikator berupa: 1) produktivitas, 2) kualitas layanan, 3) responsivitas, 4) responsibilitas, 5) Akuntabilitas.

Self-efficacy

Self-efficacy adalah *belief* atau keyakinan seseorang bahwa ia dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil (*outcomes*) yang positif (Santrock, 2017); (Schunk, 1989). (Bandura, 1993) mengatakan *self-efficacy* adalah kepercayaan terhadap diri sendiri dalam melakukan suatu tindakan guna menghadapi suatu situasi sehingga memperoleh hasil seperti yang diharapkan. (Baron, Branscombe, & Byrne, 2009) dan (Kreitner & Kinicki, 2014), *self-efficacy* adalah kepercayaan seseorang atas kesempatannya menyelesaikan sebuah tugas spesifik dengan baik. (Baron et al., 2009) menyebutkan *self-efficacy* dapat diukur dengan menggunakan indikator-indikator berupa 1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, 2. Yakin dapat memotivasi diri melakukan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, 3. Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih, dan tekun, 4. Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi kesulitan dan hambatan.

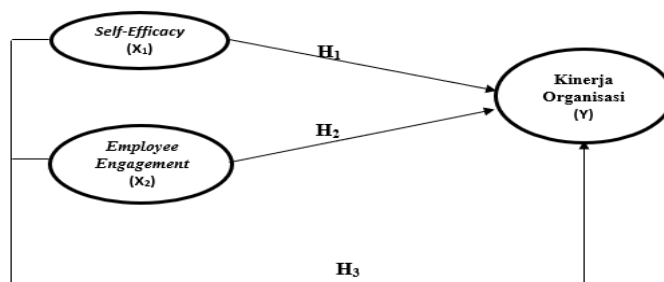
Employee Engagement

Employee engagement adalah tingkat pada saat karyawan bersedia bekerja dan terlibat langsung dalam pekerjaannya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimilikinya bagi pekerjaan tersebut (Brunetto, Shacklock, Teo, & Farr-Wharton, 2014) ; (Ravichandran, Arasu, & Kumar, 2011) ; (Sarangi & Vats, 2015); (Albrecht, 2010). (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006) mengungkapkan bahwa *employee engagement* membawa karyawan pada suatu keadaan pemenuhan diri yang positif, sehingga menumbuhkan rasa memiliki dan pada akhirnya karyawan akan merasa sulit melepaskan diri dengan pekerjaan. Hubungan emosional tinggi yang seorang karyawan rasakan terhadap organisasinya yang mempengaruhinya dalam mengerahkan usaha yang bebas dan lebih besar untuk pekerjaannya (Risher, 2014); (Macey & Schneider, 2008). (Cooper-Thomas, Xu, & Saks, 2018).

Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Organisasi PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh
M. Arief Setia Budi

Employee Engagement dapat diukur dengan menggunakan indikator-indikator berupa (Pandey & David, 2013): 1) Kesempatan bagi karyawan untuk berkembang dalam sisi *skill* dan teknik, 2) Keseimbangan dalam bekerja, 3) Hubungan yang terjalin antara atasan dan bawahan, 4) Tersedianya sumber daya fisik yang mampu mendukung karyawan, 5) Penghargaan dan pengakuan, 6) Kebijakan yang jelas dan komunikasi yang terbuka antar lini, 7) Kebijakan mengenai upah atau kompensasi yang adil, 8) Tersedianya pelatihan kerja yang dapat menunjang peningkatan kemampuan, 9) Kejelasan mengenai pekerjaan setiap posisi yang tersedia, 10) Kebanggaan selama bekerja

Model Penelitian dan Hipotesis



Gambar 1. Model Penelitian

H₁ *Self-efficacy* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja organisasi.

H₂ *Employee engagement* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja organisasi.

H₃ *Self-efficacy* dan *employee engagement* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja organisasi.

3. Metode Penelitian

Study dilakukan pada PLN Aceh, Indonesia. Adapun yang digunakan sebagai objeknya adalah variabel X (independen) yaitu *Self-efficacy* dan *Employee Engagement*. Variabel Z (dependen) yaitu kinerja organisasi. Penelitian ini menggunakan jumlah populasi sebanyak 206 karyawan PLN Aceh. Sampel penelitian ini diambil menggunakan sampel jenuh atau teknik total sampling, dan disebut juga metode sensus. Mengingat jumlah populasinya relatif kecil, maka semua populasi dijadikan responden. Adapun jumlah karyawan yang menjadi sampel adalah sebagai berikut.

Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Organisasi PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh
M. Arief Setia Budi

Tabel 1. Jumlah Karyawan Berdasarkan Bidang/Divisi Dalam Lingkungan PT PLN (Persero) Wilayah Aceh sampai dengan Periode 2025

No.	Unit Kerja	Jumlah Karyawan
1.	Distribusi	79
2.	Niaga	47
3.	Keuangan dan Komunikasi Umum	28
4.	Perencanaan	52
Jumlah		206

Sumber: Sumber Daya Manusia PT PLN (Persero) Wilayah Aceh, (2025)

Seluruh data pada tabel di atas akan dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda melalui SPSS versi 27.

4. Hasil

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Dasar pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significant*), yaitu:

- 1) Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- 2) Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

Adapun hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		206
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.40852491
Most Extreme Differences	Absolute	0.158
	Positive	0.158
	Negative	-0.119
Test Statistic		0.158
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.055 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Organisasi PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh
M. Arief Setia Budi

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai sig lebih besar dari 0,05 dengan nilai sig sebesar 0,055 atau 55%, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikoliiieritas adalah mempunyai angka tolerance mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas

Adapun hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Self-efficacy	0.826	1.211
	Employee engagement	0.545	1.836
a. Dependent Variable: Kinerja			

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk semua variabel mendekati 1 dan nilai VIF kurang dari 10. Sehingga dapat di simpulkan bahwa hasil pengujian ini dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika nilai signifikansinya > 0,05 maka model regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

Adapun hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.861	1.792		1.596	0.123
	Self-efficacy	-0.050	0.044	-0.241	-1.157	0.258
	Employee engagement	0.017	0.063	0.069	0.271	0.789
a. Dependent Variable: Res2						

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Organisasi PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh
M. Arief Setia Budi

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai sig lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk variabel *self-efficacy* dan *employee engagement* terhadap kinerja organisasi.

Regresi Linear Berganda

Model analisis data ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh *self-efficacy* dan *employee engagement* terhadap kinerja organisasi. Adapun hasil uji Regresi Linear Berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.050	2.695		2.244	0.034
	Self-efficacy	0.017	0.066	0.031	0.255	0.801
	Employee engagement	0.081	0.095	0.128	0.861	0.397
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

$$Y = 6,050 + 0,017X_1 + 0,081X_2 + 0,989X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja organisasi
 X_1 = Self-efficacy
 X_2 = Employee engagement
e = Error Term

Berdasarkan hasil persamaan diatas dapat dijelaskan untuk masing-masing variabel *self-efficacy* dan *employee engagement* adalah sebagai berikut:

- Konstanta a sebesar 6,050, hal ini menunjukkan bahwa jika nilai variabel *self-efficacy* dan *employee engagement* adalah 0 maka kinerja organisasi PT PLN (Persero) Wilayah Aceh memiliki tingkat kinerja sebesar 6,050.
- Koefisien regresi X_1 (*self-efficacy*) sebesar 0,017 dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan tingkat *self-efficacy* 1 satuan atau 1 kali maka kinerja organisasi PT PLN (Persero) Wilayah Aceh akan meningkat sebesar 0,017 satuan.
- Koefisien regresi X_2 (*employee engagement*) sebesar 0,081 dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan tingkat *employee engagement* 1 satuan atau 1 kali maka kinerja organisasi PT PLN (Persero) Wilayah Aceh akan meningkat sebesar 0,081 satuan.

Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Organisasi PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh

M. Arief Setia Budi

Pengujian Hipotesis

Uji t

Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

- a. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil uji pengaruh secara parsial atau hasil uji t dapat dilihat pada tabel di atas

Untuk mendapatkan t tabel: 2,05183

$df = (n-k-1)$

Sehingga $df = (206-2-1) = 203$

Dimana :

df : *degree of freedom*

n : jumlah observasi/data/responden

k : jumlah variabel

t tabel untuk df adalah 203 diperoleh nilai t tabel 2,05553.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa:

1. Pengaruh self-efficacy (X_1) terhadap kinerja organisasi

Nilai t hitung untuk X_1 sebesar 0,255 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,05553. Sehingga (t hitung $0,255 < t$ tabel 2,05553) dengan nilai signifikan sebesar 0,801 lebih besar dari nilai $\alpha > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial self-efficacy tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi PT PLN (Persero) Wilayah Aceh.

2. Pengaruh Employee engagement (X_2) terhadap kinerja organisasi

Nilai t hitung untuk X_2 sebesar 0,861 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,05553. Sehingga (t hitung $0,861 < t$ tabel 2,05553) dengan nilai signifikan sebesar 0,397 $> 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial employee engagement tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi PT PLN (Persero) Wilayah Aceh.

Uji F

Prosedur yang dapat digunakan dalam uji f adalah sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat bebas ($n - k$), dimana n : jumlah pengamatan dan k : jumlah variabel.
2. Kriteria keputusan :
 - a. Uji Kecocokan model ditolak jika $\alpha > 0,05$
 - b. Uji Kecocokan model diterima jika $\alpha < 0,05$

Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Organisasi PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh

M. Arief Setia Budi

Adapun hasil uji pengaruh secara simultan atau hasil uji f dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	125.166	2	41.722	18.854	0.000 ^b
	Residual	57.534	204	2.213		
Total		182.700	206			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Self-efficacy, Employee engagement						

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai f hitung sebesar 18,854 lebih besar dari f tabel sebesar 2,960 (dapat dilihat pada lampiran 16) sehingga (f hitung $18,856 > f$ tabel 2,960) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel self-efficacy dan employee engagement secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Kriteria pengujian Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebagai berikut:

- Apabila (R^2) mendekati 0, maka tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Apabila (R^2) mendekati 1, maka terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Adapun hasil uji koefisien determinasi atau R^2 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.828 ^a	0.685	0.649	1.488
a. Predictors: (Constant), Self-efficacy, Employee engagement				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Organisasi PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh

M. Arief Setia Budi

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil dari uji Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebesar 0,649 atau mendekati 1. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu kinerja organisasi dapat dipengaruhi oleh variabel *self-efficacy* dan *employee engagement* sebesar 0,649 dengan persentase 64,9%. Sedangkan sisanya sebesar 35,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* dan *employee engagement* pegawai secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Pembahasan masing-masing hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh *Self-efficacy* Terhadap Kinerja organisasi PT PLN (Persero) Wilayah Aceh

Hipotesis 1:

Ha1 : terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja organisasi.

Ho1 : tidak terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja organisasi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik atau uji t untuk variabel *self-efficacy* dengan nilai t hitung untuk X_1 sebesar 0,355 lebih besar dari t tabel sebesar 2,05553 Sehingga ($t \text{ hitung } 0,355 < t \text{ tabel } 2,05553$) dengan nilai signifikan sebesar 0,801 lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan Ho1 ditolak dan Ha1 diterima sehingga dapat disimpulkan secara parsial *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja organisasi PT PLN (Persero) Wilayah Aceh.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Indrawati (2016) dan (Rimper & Kawet, 2014) melalui risetnya juga menyimpulkan bahwa perencanaan karir dan *self-efficacy* secara bersama memengaruhi kinerja organisasi.

2. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Organisasi PT PLN (Persero) Wilayah Aceh

Hipotesis 2 :

Ha2 : terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja organisasi.

Ho2 : tidak terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja organisasi.

Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Organisasi PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh
M. Arief Setia Budi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa employee engagement tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statisti t atau uji t untuk variabel employee engagement dengan nilai t hitung untuk X_2 sebesar 0,861 lebih besar dari t tabel sebesar 2, 05553 (t hitung 0,861 > t tabel 2, 05553) dengan nilai signifikan sebesar 0,397 lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak sehingga dapat disimpulkan secara parsial employee engagement tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi PT PLN (Persero) Wilayah Aceh. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Agusniwar (2017) dan Fachreza (2018) melalui risetnya juga menyimpulkan bahwa keterikatan kerja mempengaruhi kinerja organisasi.

3. Pengaruh *Self-efficacy* dan *Employee engagement* Terhadap Kinerja organisasi PT PLN (Persero) Wilayah Aceh

Hipotesis 4 :

H_{a4} : Terdapat pengaruh self-efficacy pimpinan dan employee engagement secara simultan terhadap kinerja organisasi.

H_{04} : Tidak terdapat pengaruh self-efficacy pimpinan dan employee engagement secara simultan terhadap kinerja organisasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukan bahwa self-efficacy dan employee engagement berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik f atau uji f dengan variabel self-efficacy dan employee engagement dengan nilai f hitung sebesar 18,854 lebih besar dari f tabel sebesar 2,960 (f hitung 18,856 > f tabel 2,960) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan H_{a4} diterima dan H_{04} ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel self-efficacy dan employee engagement secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

6. Kesimpulan dan Saran

Hasil pengujian membuktikan bahwa self-efficacy berpengaruh secara parsial terhadap kinerja organisasi PT. PLN Wilayah Aceh. Employee engagement berpengaruh secara parsial terhadap kinerja organisasi PT. PLN Wilayah Aceh. Self-efficacy dan employee engagement berpengaruh secara simultan terhadap kinerja organisasi PT. PLN Wilayah Aceh.

Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Organisasi PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh

M. Arief Setia Budi

Beberapa rekomendasi dihasilkan dari riset ini. Kesulitan dan hambatan dalam pekerjaan yang tinggi di lingkungan PLN Aceh harus mampu dilewati oleh para pegawai dengan terstruktur dan terencana dalam penyelesaian pekerjaan. Kesulitan pekerjaan dapat diselesaikan dengan penguasaan kemampuan pekerjaan secara terstruktur dengan mengumpulkan berbagai informasi dan masukkan yang membantu dalam penyelesaian pekerjaan. Hambatan dapat diselesaikan dengan perencanaan yang menyeluruh untuk mengeliminasi berbagai potensi yang dapat terjadi di lapangan. Para pimpinan PLN Aceh dapat menjadikan variabel-variabel dalam penelitian sebagai referensi perbaikan

References

- Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of Employee Engagement Perspectives, Issues, Research and Practice* (C. L. Cooper, Ed.). [https://doi.org/https://doi.org/10.4337/9781849806374.00007](https://doi.org/10.4337/9781849806374.00007)
- Bandura, Al. (1993). Perceived Self-Efficacy in Cognitive Development and Functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), 117–148.
- Baron, R. A., Branscombe, N. R., & Byrne, D. R. (2009). *Social Psychology* (12th ed.). London: Pearson.
- Brunetto, Y., Shacklock, K., Teo, S. T. T., & Farr-Wharton, R. (2014). The impact of management on the engagement and well-being of high emotional labour employees. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(17), 2345–2363. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.877056>
- Budi, M. A. S. (2024). Implikasi penerapan aplikasi sistem informasi manajemen kinerja dan good government terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Saudagar Indonesia*, 3(1), 462-474.
- Cooper-Thomas, H., Xu, J., & Saks, A. M. (2018). The differential value of resources in predicting employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 33(1), 1–37. <https://doi.org/10.1108/JMP-12-2017-0449>
- Dwiyanto, A. (2012). *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia* (Cetakan Ke). Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Joushan, S. A., Syamsun, M., & Kartika, L. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi. *JAM: Jurnal Aplikasi Manajemen*, 13(4), 697–703.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Macey, W., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3–30. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>

Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Organisasi PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh

M. Arief Setia Budi

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM* (2nd ed.). Bandung: Refika Aditama.
- Natalia, J., & Rosiana, E. (2017). Analisa Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan dan Turnover Intention Di Hotel D'season Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 5(2), 93–105.
- Pandey, S., & David, S. (2013). A Study of Engagement at Work: What Drives Employee Engagement? *European Journal of Commerce and Management Research (EJCMR)*, 2(7), 155–161.
- Ravichandran, K., Arasu, R., & Kumar, S. A. (2011). The Impact of Emotional Intelligence on Employee Work Engagement Behavior: An Empirical Study. *International Journal of Business and Management*, 6(11), 157–169. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v6n11p157>
- Rimper, R. R., & Kawet, L. (2014). Pengaruh Perencanaan Karir Dan Self-efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(4), 413–423. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.2.4.2014.6345>
- Risher, H. (2014). The high cost of federal workplace depression. Government Executive. Retrieved from Government Executive website: <https://www.govexec.com/management/2014/10/secret-service-woes-show-high-cost-poor-morale/96305/>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (3rd ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Essential of Organisational Behaviour* (14th ed.). New Jersey: Pearson.
- Santrock, J. W. (2017). *Educational Psychology* (6th ed.). New York: McGraw Hill.
- Sarangi, S., & Vats, A. (2015). Role of Emotional Intelligence on Employee Engagement: A Study among Indian Professionals. *International Journal of Business and Management*, 10(6), 224–233. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n6p224>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schunk, D. H. (1989). Self-efficacy and achievement behaviors. *Educational Psychology Review*, 1, 173–208.
- Steers, R. M. (2013). *Organizations effectiveness*. Jakarta: Erlangga.

JSI

JURNAL SAUDAGAR INDONESIA

Alamat: Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Aceh
Jl. Muhammadiyah No. 91. Batoh, Lueng Bata,
Banda Aceh 23245 Telp./ Fax.: 0651-21024
email: jsi.kwu@unmuha.ac.id

