

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO)
UNIT INDUK DISTRIBUSI S2JB KOTA PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Zeny Thahira Krisma Sari

Nim : 212019403

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2023

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO)
UNIT INDUK DISTRIBUSI S2JB KOTA PALEMBANG**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : Zeny Thahira Krisma Sari

Nim : 212019403

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zeny Thahira Krisma Sari
NIM : 212019403
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap
Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi S2JB
Kota Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 2023

Zeny Thahira Krisma Sari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan
Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk
Distribusi S2JB Kota Palembang

Nama : Zeny Thahira Krisma Sari
Nim : 212019403
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Februari 2023

Pembimbing I,



Dr. Hj. Choiriyah, SE, M.Si
NIDN : 0211116203

Pembimbing II,



Sudarta, S.E, M.M
NIDN : 0203026701

Mengetahui,

Dekan



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat.”

(Q.S. Al-Mujadalah : 11)

Tidak harus selalu sama, 1000 manusia akan memandang dan melihat dengan caranya masing-masing. Percaya dirilah dan jangan takut untuk berbeda

PERSEMBAHAN :

- ❖ Kedua orang tua saya, Bapak M.
Reza Pahlevi dan Ibu Diana
Wulan Sari
- ❖ Untuk Almamater

PRAKATA



Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberi berkah, rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi S2JB Kota Palembang** dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Dengan penuh rasa hormat, cinta, kasih sayang dan kerendahan hati, penulis mempersembahkan terkhusus kepada kedua orang tua, Bapak M. Reza Pahlevi dan Ibu Diana Wulan Sari yang telah sangat berjasa dalam mendidik, mendo'akan, memberi dana, dorongan semangat, motivasi, solusi terbaik disetiap permasalahan yang penulis hadapi serta telah membesarkan penulis dengan penuh rasa cinta, kasih sayang tanpa keluh kesah.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom, DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. Selaku Pembimbing Akademik dan Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Dr. Choiriyah, S.E., M.Si dan Bapak Sudarta, S.E., M.M selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam proses penyusunan skripsi.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmu dan memberikan nasihat-nasihat yang membuat penulis termotivasi untuk semangat belajar serta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang membantu kelancaran dalam mengurus administrasi.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi S2JB Kota Palembang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan membantu memberikan saran pada penulis.
7. Terima kasih untuk kedua orang tua dan segenap keluarga yang selalu mendo'akan, selalu memberikan semangat, selalu memberikan pengertian selama penulis menjalani perkuliahan dan akhirnya bisa sampai pada titik ini.
8. Terima kasih untuk Nuzulul Sri Atma yang telah menjadi *support system* saya yang selalu membantu menyemangati, memberikan doa dan selalu membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT, penulis memohon ridho dan magfirah-Nya, semoga segala dukungan serta bantuan semua pihak mendapat pahala yang berlipat ganda disisi Allah SWT. Semoga karya ini dapat bermanfaat kepada para pembaca, Aamiin.

Wassalamu' alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh

Palembang, Februari 2023

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PRAKATA	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
ABSTRAK	xi
<i>ABSTRACT</i>	xii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN	10
A. Landasan Teori	10
B. Penelitian Sebelumnya	27
C. Kerangka Pemikiran	31
D. Hipotesis	35
BAB III. METODE PENELITIAN	36
A. Jenis Penelitian	36
B. Lokasi Penelitian	37
C. Operasionalisasi Variabel	37
D. Populasi dan Sampling	38
E. Data Yang Diperlukan	40
F. Metode Pengumpulan Data	40
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	42

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
A. Hasil Penelitian	52
B. Pembahasan	71
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	78
A. Kesimpulan	78
B. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN	82

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 KPI (<i>Key Performance Indicator</i>)	5
Tabel III.1 Operasional Variabel	37
Tabel III.2 Jumlah Sampel	39
Tabel IV.1 Uji Validitas Kinerja Karyawan	55
Tabel IV.2 Uji Validitas Kompetensi	56
Tabel IV.3 Uji Validitas Motivasi	56
Tabel IV.4 Uji Validitas Disiplin Kerja	57
Tabel IV.5 Uji Reliabilitas	57
Tabel IV.6 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel IV.9 Identitas Responden Berdasarkan Bidang Kerja	59
Tabel IV.10 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja	59
Tabel IV.11 Kinerja Karyawan	60
Tabel IV.12 Kompetensi	62
Tabel IV.13 Motivasi	63
Tabel IV.14 Disiplin Kerja	65
Tabel IV.15 Hasil Regresi Linear Berganda	66
Tabel IV.16 Hasil Uji F	68
Tabel IV.17 Hasil Uji t	69
Tabel IV.18 Hasil Koefisien Determinasi	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran kuesioner

Lampiran identitas responden

Lampiran distribusi jawaban responden

Lampiran uji validitas dan reliabilitas

Lampiran uji regresi, uji f dan uji t

Lampiran F tabel

Lampiran t tabel

ABSTRAK

Zeny Thahira Krisma Sari/212019403/2023/Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi S2JB Kota Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi S2JB Kota Palembang. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 48 orang dengan dengan teknik *simple random sampling*. Data yang diperlukan adalah primer dan sekunder. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi. Hasil penelitian $Y = 0,375 + 0,277X_1 + 0,355X_2 + 0,364X_3$. Hasil uji F dan uji t adalah ada pengaruh signifikan kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi S2JB Kota Palembang. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berkontribusi sebesar 90% terhadap perubahan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Zeny Thahira Krisma Sari/212019403/2023/The Effect of Competence, Motivation and Work Discipline on the Performance of PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi S2JB Kota Palembang/Human Resource Management.

This study aims to determine the influence of competence, motivation and work discipline on employee performance at PT. PLN (Persero) S2JB Unit Induk Distribusi Kota Palembang. This research includes associative research. The sample in this study was 48 people with a simple random sampling technique. The required data are primary and secondary. The data collection method in this study is a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression, F test, t test and coefficient of determination. Research results $Y = 0.375 + 0.277X_1 + 0.355X_2 + 0.364X_3$. The results of the F test and t test are that there is a significant influence of competence, motivation and work discipline on employee performance at PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi S2JB Kota Palembang. The results of the coefficient of determination show that competence, motivation and work discipline contribute by 90% to changes in employee performance

Keywords: Competence, Motivation, Work Discipline and Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset organisasi dengan peran dan fungsi yang sangat penting yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi juga ditentukan oleh kualitas dan kemampuan sumber daya manusianya. Dengan pengelolaan SDM yang profesional diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif. Pengelolaan sumber daya manusia yang profesional harus dimulai sedini mungkin dengan perekrutan, seleksi, klasifikasi dan penempatan karyawan sesuai dengan keahlian, pengetahuan, keterampilan dan pengembangan karir mereka (Idris & Sanjaya, 2022).

Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama bagi berjalannya suatu organisasi. Hal ini dikarenakan manusia sebagai pengelola dari segala kegiatan yang ada di perusahaan. Dengan kata lain dapat dijadikan sebagai aspek yang sangat berharga dalam suatu perusahaan untuk memajukan perusahaan tersebut.

Setiap organisasi untuk mencapai tujuannya, maka karyawan harus memaksimalkan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan salah satu hal terpenting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini diperkuat dengan pernyataan Mangkunegara (2017:67) yang menyebutkan bahwa "kinerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu

disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Setiap perusahaan atau instansi selalu mengharapkan karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan dan dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan

Kinerja karyawan adalah hal yang sangat sensitif dalam penelitian SDM. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja serta untuk kemajuan organisasi. Namun, dalam proses pencapaian sumber daya manusia yang unggul dalam organisasi, banyak bergantung pada kemampuan setiap karyawan untuk memenuhi semua tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Keterampilan individu lebih tepatnya disebut sebagai kompetensi.

Kompetensi diidentifikasi sebagai indikator bahkan sebagai variabel independen yang memiliki karakter kuat untuk menentukan sejauh mana hubungannya dengan kinerja karyawan (Prasada et al, 2020:64). Selain itu, kompetensi memegang peranan penting dalam pembentukan karakter karyawan dalam bekerja, karena dalam persaingan lebih ditekankan pada keterampilan individu.

Menurut Wibowo (2017:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut..

Selain itu, peningkatan kinerja karyawan juga dilihat dari motivasi yang ada dalam perusahaan. Motivasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, motivasi sangat penting karena memberikan semangat kepada karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2017:323). Dengan kata lain, semakin kuat motivasi kerja seseorang maka akan berdampak ke kinerja karyawan yang semakin maksimal.

Disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja yang diterapkan dalam organisasi dimaksudkan untuk memastikan bahwa semua karyawan yang ada di dalamnya siap untuk mematuhi semua peraturan yang berlaku, sehingga menjadi modal dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2017:193) bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang

secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Badan usaha milik negara yang memiliki penyertaan penuh dalam ketenagalistrikan nasional adalah PT PLN (Persero). Oleh karena itu, perusahaan ini sah berdasarkan Undang-Undang 30 Tahun 2009 tentang Ketenagalistrikan terkait dengan penjualan dan distribusi tenaga listrik di Indonesia. Seiring berjalannya waktu, kebutuhan listrik Indonesia akan terus meningkat, PT. PLN (Persero) dituntut untuk dapat memenuhi kebutuhan masyarakat dan mengupayakan produktivitas pelayanan. PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi S2JB kantor pusat daerah merupakan perusahaan yang membawahi tiga provinsi yaitu Sumatera Selatan, Jambi dan Bengkulu. Sebagai unit utama memiliki tugas untuk menyediakan listrik bagi masyarakat dalam jumlah yang cukup dan kualitas yang baik khususnya di kawasan S2JB. Namun dalam implementasinya, PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi S2JB Kota Palembang tidak secara maksimal menjalankan tugas dan fungsinya guna memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Hal ini dibuktikan dengan informasi yang didapat di (Detik Sumsel, 2021), Keluhan masyarakat yang merasa kecewa dengan pelayanan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi S2JB Kota Palembang akibat kesewenang-wenangan petugas PLN terhadap masyarakat.

Berdasarkan tinjauan data perusahaan, PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi S2JB Kota Palembang saat ini terindikasi mengalami

penurunan pada kinerja karyawannya, hal ini diidentifikasi berdasarkan realisasi pertumbuhan distribusi tenaga listrik yang mengalami pertumbuhan yang lambat, sebagaimana yang ditunjukkan dalam data sebagai berikut:

Tabel I.1
KPI (Key Performance Indicator)

No.	Unit Kerja	Target (%)	Realisasi Target (%)	Target Belum Tercapai (%)
1.	Ass. Analyst Pelayanan	100,00	43,26	56,74
2.	Junior Officer ADM. Pelanggan	100,00	95,10	4,90
3.	Ass. Officer Pengawasan Cater	100,00	84,40	15,60
4.	Ass. Officer Pengawasan Piutang	100,00	38,19	61,81
5.	Ass. Officer Pengawasan Penagihan	100,00	87,90	12,10
6.	Ass. Officer Penertiban Teknik instalasi	100,00	92,45	7,55
7.	Ass. Officer ADM P2TL	100,00	82,98	17,02
8.	Junior Officer Pengendalian Losses	100,00	40,90	59,10
9.	Assistant Operator Penyambung Keputusan	100,00	97,25	2,75
10.	Ass. Engineer Pemeliharaan Distribusi	100,00	40,22	59,78
11.	Junior EngineerKontruksi	100,00	79,42	20,58
12.	Junior Analyst Keuangan	100,00	92,72	7,28
13.	Ass. Officer Manajemen SDM	100,00	49,98	50,02

Sumber : PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi S2JB Kota Palembang, 2022

Tabel I.1 KPI (Key Performance Indicator) adalah alat pengambilan keputusan yang berguna karena KPI dapat memudahkan organisasi atau perusahaan dalam mengukur kinerja individual serta membantu mengevaluasi kinerja organisasi itu sendiri untuk mencapai tujuan visi strategi yang dimiliki. Terlihat bahwa beberapa unit kerja pencapaian targetnya masih dibawah 50%. Hal ini terjadi tentunya disebabkan oleh beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Realisasi yang belum mencapai tujuan dalam setiap bidang, hal ini merupakan

permasalahan dalam perusahaan. Kondisi tersebut ditandai pada bagian yang belum berjalan dengan baik, seperti Pelayanan 43,26%, Pengawasan Piutang 38,19%, Pengendalian *Loses* 40,90%, Pemeliharaan Distribusi 40,22%, Sumber Daya Manusia 49,98%, dan beberapa unit lain juga belum mencapai target yang telah ditentukan perusahaan.

Menurunnya kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi S2JB Kota Palembang terindikasi oleh permasalahan kompetensi yaitu karyawan umumnya kurang memiliki pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaannya, selain itu tidak sedikit karyawan yang belum berpengalaman dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Kurangnya keterampilan karyawan juga membuat pekerjaan terhambat karena kompetensi itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja, keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu.

Masalah lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor motivasi, motivasi karyawan masih kurang baik karena umumnya karyawan menganggap pengaturan kerja yang kurang fleksibel memberikan tekanan pada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan alur kerja yang mengikat dan menghambat kreativitas karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat.

Disamping permasalahan motivasi, terdapat indikasi permasalahan lainnya yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja karyawan masih kurang baik

karena pimpinan kurang bersifat profesional dan sering melimpahkan tanggungjawab pekerjaannya kepada bawahan, sehingga karyawan tidak dapat mengambil contoh dari sikap yang ditunjukkan oleh pimpinan. Sanksi hukuman yang dijatuhkan tidak ditegakkan dengan baik sebagai staf yang tidak disiplin seperti mangkir pada jam kerja, tidak dikenakan sanksi sesuai aturan perusahaan. Karyawan kurang segan dan kurang menghargai pimpinan karena pimpinan kurang tegas dalam menegur karyawan yang tidak disiplin dan mengingatkan karyawan akan kesalahan.

Berdasarkan fenomena yang telah dikemukakan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi S2JB Kota Palembang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahannya, sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi S2JB Kota Palembang ?
2. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi S2JB Kota Palembang ?
3. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi S2JB Kota Palembang ?

4. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi S2JB Kota Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi S2JB Kota Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi S2JB Kota Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi S2JB Kota Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi S2JB Kota Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Sebagai media pengembangan wawasan dalam mempraktekan teori-teori yang telah penulis ketahui selama perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian informatif yang mampu menjadi dasar evaluasi bagi PT. PLN (Persero) Unit Induk

Distribusi S2JB Kota Palembang untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi materi dan kajian, sebagai referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulisan di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Dessler, Garry. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesembilan. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.
- DetikSumsel. (2021). *Kecewa Dengan Layanan PLN S2JB, Masyarakat Gelar Aksi Damai*. Permata, Efen. <https://detiksumsel.com/kecewa-dengan-layanan-plns2jb-masyarakat-gelar-aksi-damai/>
- Faizal, F., dkk. (2022). The influence of competence and discipline on motivation and its impact on the performance of teachers of the Musi Banyuasin Islamic Boarding School. *Jurnal Sosial Teknologi*, 2(10), 882–886. <https://doi.org/10.36418/jurnalsostech.v2i10.431>
- Hanadelansa. (2021). The Influence of Competence, Motivation and Work Discipline on Employee Performance. *YUME : Journal of Management*, 4(3), 643–654. <https://doi.org/DOI:10.37531/yume.vxix.456>
- Hasibuan, Melayu SP. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Idris, M., & Sanjaya, W. (2022). "The influence of motivation, discipline and work organizational culture on the performance of employees of the Economic Planning Bureau at the Secretariat General of the DPR-RI". *International Journal of Community Service & Engagement*, 3(3), 84–109. <https://doi.org/10.47747/ijcse.v3i3.815>
- Irfan, Achmad Gani, dkk. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar. *YUME : Journal of Management*, 3(1), 182–193. <https://doi.org/DOI:10.37531/yume.vxix.234>
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Lestari, E., dkk. (2020). The Influence Of Motivation , Competence , Discipline and Compensation for Employee Performance PT (Case Study On Employees Tektonindo HENIDA JAYA) Group. *IJBAM*, 3, 12–19.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Cetakan Sebelas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Masram, dan Mu'ah. (2017). *Fungsi MSDM in Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo : Zifatama Publisher. Wahjono.
- Pranata, K. A. dkk. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Delta Satria Dewata Denpasar. *Jurnal Emas*, 202–214.
- Prasada, Sudarso, dkk. (2020). The Effect Of Competency On Employee Performance at PT. Steelforce Indonesia In Jakarta. The 1st International Conference on Management and Science, 1(1), 62–68. <http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH>

- Pratiwi, Mandy Okmyarti, D. (2019). Influence Of Competence, Motivation And Discipline On Pdam Employee Performance In South Sumatra Province Banyuasin District. *Kolegial*, 7. <https://doi.org/10.55744/kolegial.v7i2.102>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refka Aditama.
- SemiColonWeb. (n.d.). "Surat edaran menteri Bumh". *Surat Edaran Menteri BUMN SE-7/MBU/07/2020 tanggal 01 Juli 2020* | JDIH Kementerian BUMN. Retrieved November 21,2022, <https://jdih.bumn.go.id/lihat/SE-7/MBU/07/2020>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan metode R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Thalib, N., dkk. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar. *Tata Kelola*, 7(2), 127–141. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i2.138>
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wikimedia Foundation. *Perusahaan Listrik Negara*. Wikipedia. Retrieved February 17, 2023, from https://id.wikipedia.org/wiki/Perusahaan_Listrik_Negara