

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PLN (PERSERO) UPT
PALEMBANG**

TESIS



ULFI FATHIYYATUS SYARIFAH

92221001

**Untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Universitas Muhammadiyah
Palembang**

Dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang

Dipertahankan pada tanggal 08 Mei 2023 Di Universitas Muhammadiyah Palembang

**PROGAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

2023

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PLN (PERSERO) UPT
PALEMBANG**

ULFI FATHIYYATUS SYARIFAH

92221001



TESIS

**Untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Universitas Muhammadiyah
Palembang**

Dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang

Dipertahankan pada tanggal 08 Mei 2023 Di Universitas Muhammadiyah Palembang

**PROGAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

2023

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PT PLN (PERSERO) UPT PALEMBANG**

TESIS

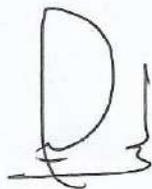
NAMA : Ulf Fathiyatus Syarifah

NIM : 92221001

Disetujui untuk disampaikan kepada Panitia Penguji

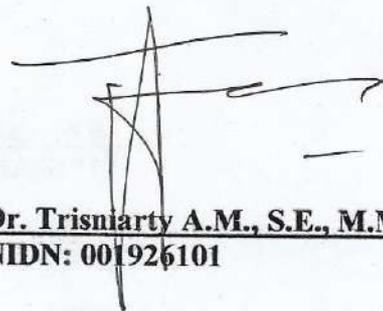
Pada Tanggal : 04 Mei 2023

Ketua Pembimbing



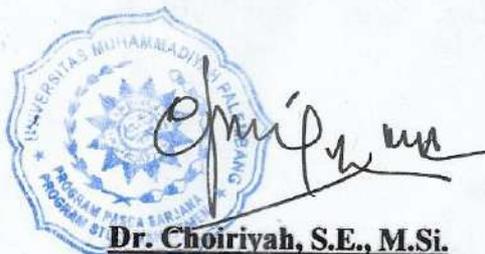
Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M.
NIDN/NBM: 0207046301/652717

Anggota Pembimbing



Dr. Trisniarty A.M., S.E., M.M.
NIDN: 001926101

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.
NIDN: 0211116203

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PLN (PERSERO) UPT
PALEMBANG**

TESIS

NAMA : Ulfi Fathiyatus Syarifah

NIM : 92221001

Telah Dipertahankan Di Hadapan Dewan Penguji Tesis pada tanggal

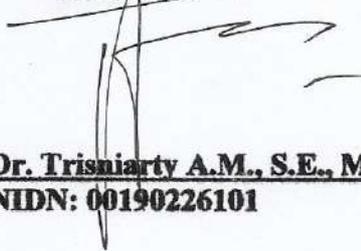
08 Mei 2023

Ketua



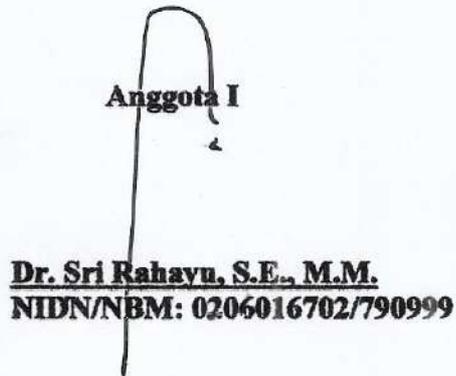
Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M.
NIDN/NBM: 0207046301/652717

Sekretaris



Dr. Trisniarty A.M., S.E., M.M.
NIDN: 00190226101

Anggota I



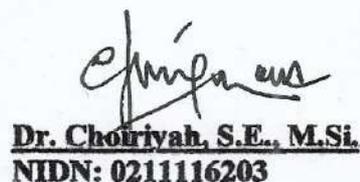
Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M.
NIDN/NBM: 0206016702/790999

Anggota II



Dr. H. Tobari S.E., M.Si.
NIDN: 0015056510

Anggota III



Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.
NIDN: 0211116203

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Ulfi Fathiyatus Syarifah
NIM : 92221001
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini Menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister Sains baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali 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 telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 28 April 2023

Yang membuat pernyataan



Ulfi Fathiyatus Syarifah

92221001

***The Influence of Competence, Motivation and Work Discipline
on Employee Performance at PT PLN (Persero) UPT Palembang***

Ulfi Fathiyatus Syarifah
Universitas Muhammadiyah Palembang
Program Studi Manajemen
Email: fathiyatussyrfh@gmail.com

Ulfi Fathiyatus Syarifah. 2023. The Influence of Competence, Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT PLN (Persero) UPT Palembang. Thesis. Management Study Graduate program Muhammadiyah University Palembang. Advisor (1) Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M. (2) Dr. Trisniarty Adjeng Moelyati, S.E., M.M.

Abstract

The formulation of the problem in this study is how the influence of Competence, Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT PLN (Persero) UPT Palembang. The research objective is to determine the effect of competence, motivation and work discipline on employee performance at PT PLN (Persero) UPT Palembang. This research was developed with an associative design. There are four variables which as a whole are developed into 12 indicators. The research sample is 124 out of 170 employees of PT PLN (Persero) UPT Palembang taken by cluster random sampling. The data used in this study is primary data collected using a questionnaire. The analysis technique used is multiple linear regression. The results of multiple linear regression testing show that there is a significant influence on Competence, Motivation and Work Discipline together on employee performance at PT PLN (Persero) UPT Palembang. Partially shows that competence has a positive and insignificant effect on employee performance. Meanwhile, work motivation and discipline have a positive and significant effect on employee performance at PT PLN (Persero) UPT Palembang.

Key words: *Competence, Motivation, Work Discipline, Employee Performance.*

Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) UPT Palembang

Ulfi Fathiyatus Syarifah
Universitas Muhammadiyah Palembang
Program Studi Manajemen
Email: fathiyatussyrfh@gmail.com

Ulfi Fathiyatus Syarifah. 2023. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) UPT Palembang. Tesis. Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Palembang. Pembimbing (1) Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M. (2) Dr. Trisniarty Adjeng Moelyati, S.E., M.M.

Abstrak

Rumusan masalah dalam penelitian ini bagaimana pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) UPT Palembang. Adapun tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) UPT Palembang. Penelitian ini dikembangkan dengan desain asosiatif. Terdapat empat variabel yang secara keseluruhan dikembangkan menjadi 12 indikator. Sampel penelitian adalah 124 dari 170 pegawai PT PLN (Persero) UPT Palembang yang diambil secara *cluster random sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang dikumpulkan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan regresi linier berganda. Hasil pengujian regresi linier berganda menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UPT Palembang. Secara parsial menunjukkan Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) UPT Palembang.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

- ❖ Allah akan mengangkat derajat orang-orang yang beriman dan orang-orang yang berilmu di antara kamu sekalian. (QS. Al-Muhadilah:11)
- ❖ Raihlah ilmu. Dan untuk meraih ilmu, belajarlah untuk tenang dan sabar. (Umar bin Khattab)
- ❖ Ketika ingin menyerah, ingatlah perjuangan panjang yang dilalui setiap harinya. (Ulfi Fathiyatus Syarifah)

Persembahan:

1. Kedua orangtuaku: Papa Muhammad Firdaus dan Mama Chusnul Inayyah Ariefianty.
2. Adik-adikku: Muhammad Zulfikar Firdaus dan Bilqis Aanisah Firlyanda.
3. Sahabat-sahabatku: Ichsan Darja Putra, Nurul Utami, Elisa June dan Bella Anjani.
4. Dosen Pembimbingku: Ibu Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M. dan Ibu Trisniarty Adjeng Moelyati, S.E., M.M.
5. Almamaterku Universitas Muhammadiyah Palembang.

PRAKATA

Bismillahirrahmanirrahim,

Alhamdulillah, penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan ridho, kemudahan dan kelancaran untuk mengikuti keseluruhan perkuliahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) UPT Palembang”. Tesis ini ditulis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M.) pada Program Studi Pascasarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penyelesaian tesis ini juga tidak lepas dari bantuan, dorongan, dan doa dari berbagai pihak. Secara khusus ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada Mama Chusnul Inayyah Ariefianty dan Papa Muhammad Firdaus yang telah memberikan dukungan serta melimpahkan rasa cinta kasih sayang dan doa yang terbaik dalam setiap sujudnya. Selain itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Ibu Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M., selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Choiriyah, S.E., M.Si., selaku Ketua program studi Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M., Bapak Dr. H. Tobari S.E., M.Si., dan Ibu Dr. Choiriyah, S.E., M.Si., selaku Penguji Tesis yang telah banyak meluangkan waktu dan memberikan saran serta masukan kepada penulis.
5. Ibu Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M. dan Ibu Dr. Trisniarty Adjeng Moelyati, S.E., M.M., selaku Pembimbing Tesis yang telah banyak meluangkan waktu dan memberikan saran serta masukan kepada penulis.
6. Seluruh dosen dan staf Program Pascasarjana Ilmu Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Pimpinan PT PLN (Persero) UPT Palembang beserta seluruh pegawai yang bersedia mengisi kuesioner dalam penelitian ini.
8. Adik-adikku Muhammad Zulfikar Firdaus dan Bilqis Aanisah Firlyanda yang telah sangat banyak memberikan dukungan serta melimpahkan rasa cinta kasih sayang dan doa yang terbaik dalam setiap sujudnya.

9. Ichsan Darja Putra yang sudah banyak meluangkan waktunya dan menjadi penyemangat dalam penulisan tesis ini.
10. Sahabat-sahabatku Nurul Utami, Elisa June dan Bella Anjani serta teman-teman angkatan XXXI satu almamater yang telah banyak memberikan masukan, saran dan motivasi dalam penyelesaian tesis ini.

Semoga tesis ini dapat menambah kekayaan ilmu pengetahuan dan memberikan kontribusi bagi dunia pendidikan di bidang manajemen serta dapat dijadikan salah satu karya ilmiah yang dapat digunakan untuk data pendukung pada penelitian lainnya yang berkaitan.

Akhir kata, penulis menghaturkan terimakasih. Semoga Allah SWT selalu membimbing dan memudahkan segala aktivitas kita. Aamiin Allahumma Aamiin.

Palembang, 28 April 2023

Penulis,

Ulfi Fathiyyatus Syarifah

92221001

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN TESIS	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAK.....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
PRAKATA	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian	9
BAB II PEMBAHASAN	10
A. Kajian Pustaka.....	10
B. Kerangka Pemikiran	27
C. Hipotesis	32
BAB III METODELOGI PENELITIAN	33
A. Objek Penelitian	33
B. Metode Penelitian.....	33
C. Operasional Variabel	34
D. Populasi dan Sampel	35
E. Metode, Instrumen Pengumpulan Data dan Jenis Data Yang Digunakan...	38
F. Metode Pengujian Data	39
G. Rancangan Analisis Data.....	40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Hasil Penelitian	47
B. Pembahasan	73
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	80
A. Simpulan.....	80
B. Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA.....	83

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Hasil Penilaian Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) UPT Palembang.....	5
Tabel I.2 Data Pendidikan Pegawai PT PLN (Persero) UPT Palembang	6
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel	34
Tabel III.2 Data Pegawai PT PLN (Persero) UPT Palembang	35
Tabel III.3 Proporsi Responden yang dijadikan sampel.....	37
Tabel III.4 Penentuan Sampel Penelitian.....	38
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai	48
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Kompetensi	49
Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Motivasi	49
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	50
Tabel IV.5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel	51
Tabel IV.6 Data Karakteristik Berdasarkan Usia	52
Tabel IV.7 Data Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel IV.8 Data Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	53
Tabel IV.9 Data Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja	54
Tabel IV.10 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai.....	54
Tabel IV.11 Hasil Jawaban Responden Variabel Kompetensi.....	57
Tabel IV.12 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi.....	59
Tabel IV.13 Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja	61
Tabel IV.14 Hasil Uji Normalitas.....	63
Tabel IV.15 Hasil Uji Linearitas Kompetensi dengan Kinerja Pegawai	64
Tabel IV.16 Hasil Uji Linearitas Motivasi dengan Kinerja Pegawai	64
Tabel IV.17 Hasil Uji Linearitas Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai	65
Tabel IV.18 Hasil Uji Multikolinearitas	67
Tabel IV.19 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	68
Tabel IV.20 Hasil Uji F (Simultan)	69
Tabel IV.21 Hasil Uji t (Parsial)	70
Tabel IV.22 Hasil Koefisien Determinan (R^2)	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	31
Gambar IV.1 Grafik Heteroskedasitas <i>Scatterplot</i>	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 – Surat Izin Pengambilan Data

Lampiran 2 – Surat Balasan Izin Pengambilan Data

Lampiran 3 – Kartu Aktivasi Bimbingan Tesis Pembimbing I

Lampiran 4 – Kartu Aktivasi Bimbingan Tesis Pembimbing II

Lampiran 5 – Kuesioner

Lampiran 6 – Data Penelitian

Lampiran 7 – Hasil Output SPSS versi 25.0

Lampiran 8 – Biodata Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia merupakan modal utama dalam menunjang keberhasilan perusahaan apabila dikelola dengan baik dan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas akan sejalan dengan terwujudnya visi dan misi perusahaan. Sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas apabila memiliki kinerja yang baik dengan menyelesaikan seluruh kewajibannya sesuai dengan hasil yang telah ditetapkan. Apabila perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, tentu saja akan berdampak pada kinerja perusahaan seiring dengan berjalannya waktu, dikarenakan perkembangan zaman yang dinamis. Menurut Sutrisno (2017:3), sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa).

Pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau institusi tanpa di tunjang oleh kemampuan pegawainya, maka organisasi atau institusi tidak dapat maju dan berkembang bila tidak adanya dukungan yang kuat dari pegawai. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya

manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai pegawai selama menyelesaikan tugas pokok dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat dilihat dari kinerja individu dan kinerja organisasi. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau kinerja saat ini (*job performance* atau kinerja saat ini yang dicapai oleh seorang pegawai). Kinerja dapat mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau instansi.

Menurut Busro (2018:89), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain kompetensi. 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. Dalam meningkatkan kinerja para pegawai sangat dibutuhkan seorang pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian yang berkompeten,

sehingga dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas kerjanya. Semakin tinggi kemampuan yang ada pada diri seorang pegawai dan didorong oleh tindakan bekerja yang disebabkan kewajiban dalam pekerjaan, maka semakin berkualitas kinerja yang diraih oleh pegawai tersebut.

Kajian tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Annisa Putri Soetrisno, Alini Gilang (2018). Akhmad Fauzi (2019). Rini S. Turangan (2020). K.D. Krisnawati, I.W. Bagia (2021). Vaidatul Aulia (2021). Bahwa hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian Hendri Herman (2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi. Menurut Wibowo (2017:322) 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.

Penelitian yang berjudul, pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, Hendri Herman (2017). Wahna Widhianingrum (2017). Denny Erica, Ita Suryani, Hoiriah, Irwin Ananta Vidada (2020). Phang Finny Liliana, Carol Daniel Kadang (2021). Suratman Hadi Priyatno (2022). Bahwa hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian Rahmat Hidayat (2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Purba *et al.* (2022:83) disiplin kerja adalah sikap kesiapan dan kesiapan seseorang untuk mengikuti dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta mampu melaksanakannya dan tidak menghindar dari akibat yang ditimbulkan jika ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Penelitian yang berjudul, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti (2016). Syarkani (2017). Elfinna Suci, Yosephien Angelina Yulia (2020). Setia Tjahyanti, Nurafni Chairunnisa (2020). Kirana Vallenia, Atik Atikah, Fitri Nur Azijah (2020). Rahmat Hidayat (2021). Bahwa hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian Ananta Dwikristianto Satedjo dan Sesilya Kempa (2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

PT PLN (Persero) UPT Palembang adalah salah satu unit pelaksana dibawah pembinaan PT PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Pengaturan Beban (P3B) Sumatera yang beralamat di Jl. MP. Mangkunegara No.1A, 8 Ilir, Kec. Kalidoni Kota Palembang, Sumatera Selatan 30163. Adapun lingkup tugasnya adalah melaksanakan penyaluran tenaga listrik tegangan tinggi, pengoperasian gardu induk serta pemeliharaan jaringan tegangan tinggi dan gardu induk. UPT Palembang membawahi Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) sebanyak 4 unit, yaitu ULTG Boom Baru, ULTG Borang, ULTG Keramasan dan ULTG Prabumulih. Dalam rangka menunjang pengembangan dengan menerapkan

prinsip-prinsip Perseroan Terbatas, PT PLN (Persero) UPT Palembang menginginkan pegawai yang berkompeten guna mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya untuk mencapai kinerja yang handal. Pada PT PLN (Persero) UPT Palembang ini penilaian kinerja pegawai dilakukan setiap semester.

Tabel I.1
Data Hasil Penilaian Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) UPT Palembang

No	Nilai Kinerja Pegawai	Semester		Semester		Semester		Semester	
		1	2	1	2	1	2	1	2
1.	Luar Biasa	-	-	-	-	-	-	-	-
2.	Sangat Optimal	-	-	-	-	-	-	-	-
3.	Sangat Potensial	17	20	5	23	24	27	21	31
4.	Optimal	32	40	43	31	29	28	22	25
5.	Potensial	112	101	67	102	96	109	124	114
6.	Kandidat Potensial	1	1	1	-	1	-	-	-
7.	Perlu Penyesuaian	-	-	38	-	-	-	-	-
8.	Perlu Perhatian	-	-	-	-	-	-	-	-
9.	Sangat Perlu Perhatian	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total Pegawai	162	162	154	156	150	164	167	170

Sumber: Sistem Informasi Manajemen Kinerja Pegawai (SIMKP), 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan secara kuantitas belum maksimalnya kinerja pegawai PT PLN (Persero) UPT Palembang. Hal ini dapat dilihat dari jumlah pegawai yang memperoleh nilai Sangat Potensial, Optimal dan Potensial jumlahnya berubah-ubah dan cenderung naik turun. Dilihat dari kualitas, belum maksimalnya kinerja pegawai yang dimana terdapat sejumlah pegawai yang mendapatkan nilai Perlu Penyesuaian dikarenakan kualitas kompetensinya kurang baik. Selanjutnya, kemandirian pegawai juga dilihat dari kurangnya kepedulian pegawai dalam menerapkan peraturan yang ditetapkan perusahaan sehingga pegawai mendapatkan hasil kinerja yang tidak memuaskan.

Kinerja di atas dipengaruhi oleh kompetensi untuk mendorong peningkatan kinerja bagi pegawai pada PT PLN (Persero) UPT Palembang. Fenomena yang

terjadi pada indikator pengalaman kerja yaitu masih ada pegawai yang belum memiliki pengalaman dalam bidang pekerjaannya tersebut sehingga perlunya peningkatan kinerja yang optimal agar tercapainya target kinerja. Fenomena yang terjadi pada indikator pendidikan yaitu jenjang pendidikan sangat penting untuk mengembangkan kompetensi pegawai, terlihat dari jumlah pegawai yang memiliki tingkat pendidikan S2 masih sangat sedikit dikarenakan masih rendahnya keinginan pegawai untuk meningkatkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi.

Tabel I.2
Data Pendidikan Pegawai PT PLN (Persero) UPT Palembang

No	Unit Kerja	S2	S1/D4	D3	SLTA
1.	UPT Palembang	0	25	15	23
2.	ULTG Boom Baru	1	7	5	9
3.	ULTG Borang	0	18	7	12
4.	ULTG Keramasan	0	7	7	13
5.	ULTG Prabumulih	0	9	5	7
Total Pegawai		1	66	39	64

Sumber: Divisi Human Capital Services, 2022

Fenomena yang terjadi pada indikator konsep diri yaitu masih ada pegawai yang kurang memiliki sikap inisiatif membantu rekan kerja dalam menyelesaikan permasalahan pada tim kerja (*teamwork*). Selain itu, pegawai yang diberikan tugas baru oleh pimpinan terkadang tidak melibatkan bidang lain untuk membantu penyelesaian tugas tersebut. Akibatnya, penyelesaian pekerjaan sesuai perintah pimpinan tersebut tidak terselesaikan dengan baik.

Motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai dalam setiap aktivitasnya perlu dimotivasi untuk mencapai tujuan organisasi, bekerja

secara aktif dan optimal sesuai dengan kemampuannya. Fenomena yang terjadi pada indikator prestasi kerja yaitu hasil penilaian kinerja yang diperoleh sudah sesuai pencapaian hanya saja hasil penilaian kinerja belum objektif dan dipandang hanya sebagai formalitas saja. Fenomena yang terjadi pada indikator pengakuan dari atasan yaitu kurangnya apresiasi yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai yang telah melaksanakan atau melakukan pekerjaannya dan masih banyak pegawai yang jarang mendapatkan promosi jabatan. Selain itu, beberapa pegawai merasa bahwa pimpinan membeda-bedakan dan tidak memberikan perhatian yang sama terhadap pegawai dengan pegawai lainnya. Fenomena yang terjadi pada indikator aktualisasi diri yaitu beberapa pegawai merasa bahwa pengembangan karir mereka tidak meningkat dan hanya bertahan di posisi jabatan itu saja walaupun mereka sudah memberikan keahlian dan potensi mereka. Akibatnya, mereka jadi tidak bersemangat untuk mengembangkan keahlian dan potensi dirinya.

Selain itu, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja pada PT PLN (Persero) UPT Palembang mengalami permasalahan. Fenomena yang terjadi pada indikator ketaatan pada peraturan yaitu masih ada pegawai yang kurang memiliki kesadaran dalam memahami, melaksanakan dan mematuhi ketentuan disiplin pegawai yang ada pada perusahaan sehingga pelanggaran yang dilakukan para pegawai berdampak pada hasil kerjanya. Fenomena yang terjadi pada indikator ketaatan pada standar kerja adalah masih ada pegawai yang tidak mematuhi peraturan disiplin kerja yang ada pada perusahaan seperti misalnya, masih ada pegawai yang terlambat mengerjakan

suatu tugas tidak tepat waktu dan ketelitian pegawai mengerjakan suatu tugas masih belum memenuhi harapan atau standar perusahaan sehingga belum tercapainya target standar kerja. Fenomena yang terjadi pada indikator bekerja etis yaitu masih banyak pegawai yang kurang mampu menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja sehingga kurangnya komunikasi yang baik terhadap pegawai lainnya.

Berdasarkan berbagai uraian permasalahan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) UPT Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan di atas, maka pokok masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) UPT Palembang?
2. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) UPT Palembang?
3. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) UPT Palembang?
4. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) UPT Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan yang ingin dicapai, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) UPT Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) UPT Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) UPT Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) UPT Palembang.

D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, sebagai berikut:

1. Aspek secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi pengembangan bagi ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen SDM. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan yang tema sama.

2. Aspek secara praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan oleh perusahaan sebagai pemakai informasi dalam melakukan keputusan dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, Willy Jermias. 2019. *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Christalenta Pratama*. Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana. Vol. 7. No. 3 September-Desember 2019. p-ISSN: 2338-4794.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator Edisi Pertama*. Pekanbaru: Zanafa.
- Agussalim dan Mappatempo, Andi. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Distribusi Makassar*. Competitiveness. Vol. 8, Nomor 1 | Januari – Juni 2019. p-ISSN: 1978-3035.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman: Deepublish.
- Andriyani Pitri, Siddiq Dedi Muhammad, Hardjowikarto Dharliana, Elyani Nia Dwi. 2021. *Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen. Vol 5, (2), 2021, 189-198. p-ISSN: 2579-9312.
- Aulia, Vaidatul. 2021. *Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi*. JIMEN: Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen. Vol. 1, No.2, April 2021. ISSN: 2685-6670.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Budiman Novelisa P, Saerang Ivonne S, Sendow Greis M. 2016. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado)*. Jurnal EMBA. Vol. 4 No. 4 September 2016, Hal. 321-332. ISSN: 2303-1174.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Divisi Human Capital Services. 2022. *Data Pegawai PT. PLN (Persero) UPT Palembang*.
- Divisi Human Capital Services. 2023. *Sejarah Singkat dan Visi Misi PT. PLN (Persero) UPT Palembang*.

- Dowansiba, Barnabas. 2023. *Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pasca Otonomi Daerah (Teori, Konsep dan Implementasi)*. Yogyakarta: Tangga Ilmu.
- Dwikristianto, Ananta dan Kempa, Sesilya. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura*. Jurnal AGORA Vol. 5, No. 3, (2017).
- Edison Emron, Anwar Yohny, Komariyah Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Edison Emron, Anwar Yohny, Komariyah Imas. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Bandung: Alfabeta.
- Erica Denny, Suryani Ita, Hoiriah, Vidada Irwin Ananta. 2020. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aneka Gas Industri Tbk*. Jurnal Ecodemica, Vol. 4 No. 1 April 2020. ISSN: 2355-0295, e-ISSN: 2528-2255.
- Eripidawati dan Yulianty, Susi. 2019. *Kepemimpinan Organisasi dan Bisnis (Faktor Pendukung Keberhasilan Pemimpin)*. Purwokerto Selatan: CV. Pena Persada.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fauzi, Akhmad. 2019. *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pemerintahan dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*. POLITICON: Jurnal Ilmu Politik. Vol. 1 No.1 ; Hal 88-103. e-ISSN: 2685-6670.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herman, Hendri. 2017. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Torindo Internusa Batam*. Jurnal Ilmiah Manajemen UPB. ISSN: 2549-9491.
- Hidayat, Anwar. 2013. *Tutorial Linearitas Regresi dengan SPSS*. <http://www.statistikian.com/2013/03/linearitas-regresi.html>. (Diakses 28 Maret 2023).

- Hidayat, Rahmat. 2021. *Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*. Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen. Volume 5 No. 1 Maret 2021. p-ISSN: 2250-0805 | e-ISSN : 2250-0791.
- Husein, Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Jasmalinda. 2021. *Pengaruh Citra Merek dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Motor Yamaha di Kabupaten Padang*. Jurnal Inovasi Pendidikan. Vol. 1 No. 10 Maret 2021. p-ISSN: 2722-9475 | e-ISSN: 2722-9467.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Krisnawati, K.D dan Bagia, I.W. 2021. *Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Bisma: Jurnal Manajemen. Vol. 7 No. 1, Bulan April Tahun 2021. p-ISSN : 2476-8782.
- Liliana, Phang Finny dan Kadang, Carol Daniel. 2021. *Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Godrej Indonesia di Jakarta Timur*. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan. Volume III No. 2/2021 Hal: 435-442.
- Noor, Thamrin. 2022. *Monograf Motivasi dan Kompetensi Kinerja Karyawan pada PT Penascop Maritim Indonesia*. Kab. Pasaman Barat: CV. Azka Pustaka.
- Pangarso, Astadi dan Susanti Putri Intan. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan. Tahun 9. No. 2, Agustus 2016.
- Priyatno, Suratman Hadi. 2022. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwa Tugu Mandiri*. Jurnal Parameter. Volume 7 No. 1, Februari 2022 Page 109-122. p-ISSN: 1979-8865 | e-ISSN: 2716-1676.
- Raharjo, S. 2014f. *Cara Melakukan Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov dengan SPSS-SPSS Indonesia. Spss Indonesia*.
<https://www.spssindonesia.com/2014/01/uji-normalitas-kolmogorovsmirnov-spss.html>. (Diakses 28 Maret 2023).
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua. Jakarta Selatan: Salemba Empat.

- Siregar, S. 2015. *Statistik Parametrik Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual Dan Aplikasi SPSS Versi 17* (F. Hutari (ed.); 1st ed.). Bumi Aksara.
- Sistem Informasi Manajemen Kinerja Pegawai (SIMKP). 2022. *Data Hasil Penilaian Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UPT Palembang*.
- Soetrisno, Annisa Putri dan Gilang Alini. 2018. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung)*. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen. Volume VIII Nomor 1 (April 2018). p-ISSN: 2086-0455 | e-ISSN: 2338-292X.
- Suci, Elfinna dan Yulia Yosephien Angelina. 2020. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Karanganyar)*. Excellent : Jurnal Manajemen, Bisnis dan Pendidikan. Vol 7, No 1 (2020) ; p.76-82. ISSN: 1979-2700.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono dan Agus Susanto. 2015. *Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel*. CV. Alfabeta: Bandung.
- Sujarweni, V.Wiratna. 2019. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: PT Pustaka Baru.
- Surajiyo, Nasruddin, Paleni, Herman. 2020. *Penelitian Sumber Daya Manusia Pengertia, Teori dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 22 For Windows)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

- Syakarni. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis. Vol. 3, No 3, November 2017, hal 365-374. ISSN: 2442-4560.
- Tjahyanti, Setia dan Chairunnisa Nurafni. 2020. *Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources and Facility Management Directorate*. Media Bisnis. Vol. 12, No. 2 September 2020, Hlm. 127–132. p-ISSN: 2085-3106.
- Toriq, Yuski Alfan dan Kartiko, Dwi Cahyo. 2017. *Pengaruh Pembelajaran Dengan Menggunakan Modifikasi Bola Basket Terhadap Motivasi Siswa (Studi Pada Siswa Kelas X SMK Negeri 10 Surabaya)*. Jurnal Pendidikan Olahraga dan Kesehatan. Volume 05 Nomor 01 Tahun 2017, 135-139.
- Turangan, Rini S. 2020. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Melonguane Kabupaten Kepulauan Talaud*. Productivity. Vol. 1 No. 1. ISSN: 2723-0112.
- Uno, Hamzah B. 2023. *Teori Motivasi & Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Vallenia Kirana, Atikah Atik, Azijah Fitri Nur. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Sinar Sosro Rancaekek)*. E-Journal Equilibrium Manajemen. p-ISSN: 1693-5233 | e-ISSN: 2460-2299.
- Veithzal, Rivai. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi ke 6*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Widhianingrum, Wahna. 2017. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Magetan*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, 3 (03), 2017, 193-198. ISSN: 2477-6157 ; e-ISSN: 2579-6534.
- Widodo, Djoko Setyo. 2020. *Manajemen Kinerja Kunci Sukses Evaluasi Kerja*. Jakarta: Cipta Media Nusantara.