

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) UP 3  
KOTA PALEMBANG**



**Skripsi**

**Nama : Aulia Firanti Yasina**  
**Nim : 212018427**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**TAHUN 2023**

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UP 3  
KOTA PALEMBANG**



**Skripsi**

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

**Nama : Aulia Firanti Yasina  
Nim : 212018427**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
TAHUN 2023**

### PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aulia Firanti Yasina  
Nim : 212018427  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul : Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP 3 Kota Palembang

Dengan ini menyatakan :

1. Karya tulis adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana S1 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 naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak beneran dalam pernyataan ini , maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan nama yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, 2023  
  
Aulia Firanti Yasina

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan  
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero)  
UP 3 Kota Palembang  
Nama : Aulia Firanti Yasina  
Nim : 212018427  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan disahkan  
Pada tanggal, April 2023

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**



Khofifah, S.E., M.Si  
NIDN : 0201106001



Eni Cahvani, S.E., M.Si  
NIDN : 0215117901

**Mengetahui**  
**Dekan**  
**U.b Ketua Program Studi Manajemen**



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

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

“وَسِعَهَا إِلَّا نَفْسًا اللَّهُ يُكَلِّفُ لَا”

(QS Al Baqarah:286)

*“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kadar kesanggupannya”*

### “ KAPAN SKRIPSIMU SELESAI?”

Terlambat lulus atau tidak tepat waktu bukan sebuah kejahatan, bukan sebuah aib. Alangkah kerdilnya jika mengukur kepintaran seseorang hanya dari siapa yang paling cepat lulus. Bukankah sebaik-baik skripsi adalah skripsi yang selesai? Baik itu selesai tepat waktu maupun tidak tepat waktu.

*Aulia Firanti Yasina*

### PERSEMBAHAN:

- ❖ Skripsi ini adalah persembahan kecil saya untuk kedua orang tua saya Ayah Sufirman dan Ibu Ida Nursanti. Ketika dunia menutup pintunya pada saya, Ayah dan Ibu membuka lengannya untuk saya. Ketika orang-orang menutup telinga untuk saya, mereka berdua membuka hati untukku. Terima kasih karena selalu ada untukku.
- ❖ Kepada Saudaraku terima kasih telah memberikan dukungan dan semangat yang tak pernah hentinya dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
- ❖ Kepada Pembimbing Skripsi Ibu Kholilah, S.E.,M.Si dan Ibu Eni Cahyani, S.E.,M.Si terima kasih telah sabar membimbing saya dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
- ❖ Sahabat-sahabat teman seperjuanganku
- ❖ Almamater Hijau Kebanggaanku
- ❖ Dan ku persembahkan Skripsi ini untuk yang selalu bertanya

## **PRAKATA**

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala berkat dan RahmatNya sehingga tugas akhir yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP 3 Kota Palembang dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting dalam pembangunan ekonomi. Apabila menginginkan Negara Indonesia maju seperti Negara lain maka perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang berkompeten dimulai dari sekarang. Entah itu dimulai dari sistem pendidikan dimulai dari usia dini sampai ke perguruan tinggi dan harus membuat mereka bisa berinovasi dan memiliki kompetensi yang mencukupi untuk dapat bersaing dengan negara lain.

Dalam menyelesaikan Tugas akhir ini tentu banyak didapatkan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ucapkan terima kasih terutama kepada Ayah Sufirman dan Ibu Ida Nursanti yang telah memberikan doa, motivasi, kasih sayangnya yang tiada henti kepada saya.

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada:

1. 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

3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E.,M,Si, selaku ketua prodi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis periode 2020 – 2024
4. Ibu Kholilah, S.E,M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
5. Ibu Eni Cahyani, S.E.,M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
6. Kepada Saudara-saudara terima kasih selalu percaya pada mimpi-mimpi penulis,kalian adalah yang terbaik dan panutan penulis sejak kecil.
7. Ibu Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M sebagai dosen pembimbing akademik saya yang memotivasi dan memberikan dukungan kepada saya.
8. Grindali Wijaya, SH. M. Si suamiku support sistem terbaik saya yang sabar mendengarkan keluh kesah saya, sehingga saya bisa terus bersemangat dalam menyelesaikan skripsi tepat pada waktunya.
9. Kepada seluruh teman-teman seperjuanganku angkatan yang telah memberikan do'a serta dukungan.
10. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.
11. Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini Disadari bahwa apa yang telah penulis sampaikan

dalam tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna. Dengan demikian  
Semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan  
pembaca pada umumnya.

Penulis, Februari 2023

Aulia Firanti Yasina



## DAFTAR ISI

|  |           |
|--|-----------|
| HALAMAN SAMPUL DEPAN.....  | i         |
| HALAMAN JUDUL.....   | ii        |
| HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....                                       | iii       |
| HALAMAN TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....  | iv        |
| HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....  | v         |
| HALAMAN PRAKATA .....  | vi        |
| HALAMAN DAFTAR ISI .....   | ix        |
| HALAMAN DAFTAR TABEL.....  | xi        |
| HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....   | xii       |
| HALAMAN LAMPIRAN.....  | xiii      |
| ABSTRAK .....  | xiv       |
| BAB I PENDAHULUAN .....  | 1         |
| A.Latar Belakang Masalah.....  | 1         |
| B.Rumusan Masalah.....   | 11        |
| C.Tujuan Penelitian .....  | 11        |
| D. Manfaat Penelitian.....   | 12        |
| <b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN<br/>HIPOTESIS .....</b> | <b>13</b> |
| A. Kajian Pustaka .....  | 13        |
| B . Penelitian Sebelumnya .....  | 26        |
| C . Kerangka Pemikiran.....  | 29        |
| D. Hipotesis .....   | 32        |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>              | <b>34</b> |
| A. Jenis Penelitian .....                           | 34        |
| B. Lokasi Penelitian .....                          | 35        |
| C. Operasionalisasi Variabel.....                   | 35        |
| D. Populasi dan sampel .....                        | 36        |
| E. Data yang Diperlukan.....                        | 37        |
| F. Metode Pengumpulan Data .....                    | 38        |
| G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data .....     | 39        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b> | <b>48</b> |
| A. Hasil Penelitian .....                           | 48        |
| B. Pembahasan Hasil Penelitian .....                | 68        |
| <b>BAB V. SIMPUL DAN SARAN.....</b>                 | <b>76</b> |
| A. Simpulan.....                                    | 76        |
| B. Saran.....                                       | 76        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                         | <b>78</b> |

## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel I.1 Target pencapaian kinerja PT.PLN (Persero) UP 3 Palembang 2022 .....  | 4  |
| Tabel I.2 Data Pra-Riset Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja<br>PT.PLN (Persero) UP Palembang Tahun 2022 ..... | 5  |
| Tabel I.3 Data Kehadiran Karyawan PT.PLN (Persero) UP 3 Palembang .....   | 10 |
| Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian dengan Penelitian<br>Sebelumnya .....   | 29 |
| Tabel III.1 Operasional Variabel.....   | 35 |
| Tabel III.2 Kerangka Sempel .....   | 37 |
| Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas.....   | 52 |
| Tabel IV.2 Hasil Uji Reabilitas .....   | 53 |
| Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....  | 53 |
| Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Kerja.....  | 54 |
| Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....   | 54 |
| Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....  | 55 |
| Tabel IV.7 Variabel Kinerja Karyawan.....   | 56 |
| Tabel IV.8 Variabel Kompetensi .....  | 58 |
| Tabel IV. 12 Variabel Disiplin Kerja.....   | 60 |
| Tabel IV. 9 Variabel Lingkungan Kerja.....  | 62 |
| Tabel IV.10 Regresi Linier Berganda .....   | 64 |
| Tabel IV.11 Hasil Uji F.....  | 66 |
| Tabel IV.12 Hasil Uji T.....  | 66 |
| Tabel IV.13 Koefisien Determinasi   |    |

## DAFTAR LAMPIRAN

|  |     |
|--|-----|
| Lampiran 1. Jadwal Penelitian.....                           | 84  |
| Lampiran 2. Kuisisioner Penelitian.....                      | 85  |
| Lampiran 3. Tabel Tabulasi.....                              | 88  |
| Lampiran 4. Uji validitas dan Reabilitas.....                | 92  |
| Lampiran 5. Regresi Linier Berganda Uji F Dan Uji T.....     | 96  |
| Lampiran 6. Tabel Distribusi f.....                          | 97  |
| Lampiran 7. Tabel Distribusi t.....                          | 98  |
| Lampiran 8. Tabel Distribusi r.....                          | 99  |
| Lampiran 9. Surat selesai Penelitian.....                    | 100 |
| Lampiran 10. Sertifikat Hafal Surat-Surat Pendek.....        | 101 |
| Lampiran 11. Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer.....     | 102 |
| Lampiran 12. Sertifikat Aplikasi Komputer Dalam Bisnis ..... | 103 |
| Lampiran 13. Sertifikat Pelatihan SPSS.....                  | 104 |
| Lampiran 14. Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi.....          | 105 |
| Lampiran 15. Plagiarisme.....                                | 106 |
| Biodata Penulis .....  | 118 |

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) UP 3  
KOTA PALEMBANG**

**Aulia Firanti Yasina<sup>1</sup>**

Fakultas ekonomi dan bisnis  
Universitas muhammadiyah palembang  
Email: [auliafirantiyasina866@gmail.com](mailto:auliafirantiyasina866@gmail.com)

**Kholillah<sup>2</sup>**

Dosen FEB universitas muhammadiyah Palembang

**Eni Cahyani<sup>3</sup>**

Dosen FEB universitas muhammadiyah Palembang

**Abstrak**

**Aulia Firanti Yasina / 212018427 / 2023 / Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP 3 Kota Palembang**

Penelitian ini dilakukan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP 3 Kota Palembang, secara bersama-sama dan individu. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Populasi penelitian ini berjumlah 62 karyawan, dan sampel yang terpilih sebanyak 62 karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuisisioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan tingkat kesalahan 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa  $Y = 0,199 + 0,430 X_1 + 0,357 X_2 + 0,180 X_3$ . Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan/bersama-sama. Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif Terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai f hitung  $74,673 > f$  tabel 2,76. Sedangkan secara persial kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan t hitung untuk kompetensi sebesar  $2,773 > t$  tabel 2,001. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar  $2,211 > t$  tabel 2,001. Dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar  $2,463 > t$  tabel 2,001. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan sebesar 78,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

**Kata Kunci : Kompetensi, Disiplin Kerja, Lingkungan kerja Kerja, dan Kinerja Karyawan**

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) UP 3  
KOTA PALEMBANG**

**Aulia Firanti Yasina<sup>1</sup>**

Fakultas ekonomi dan bisnis  
Universitas muhammadiyah palembang  
Email: [auliafirantiyasina866@gmail.com](mailto:auliafirantiyasina866@gmail.com)

**Kholillah<sup>2</sup>**

Dosen FEB universitas muhammadiyah Palembang

**Eni Cahyani<sup>3</sup>**

Dosen FEB universitas muhammadiyah Palembang

***Abstrak***

***Aulia Firanti Yasina / 212018427 / 2023 / The Influence of Competence, Work Discipline, and Work Environment on Employee Performance at PT. PLN (Persero) UP 3 Palembang City***

*This research was conducted with the aim of knowing the effect of competence, work discipline, and work environment on employee performance at PT. PLN (Persero) UP 3 Palembang City, collectively and individually. The type of research used is associative. The population of this study amounted to 62 employees, and the sample selected was 62 employees with the sampling technique using purposive sampling. The data used in this study are primary and secondary data. Data collection methods used through questionnaires and documentation. The analysis technique used is multiple linear regression analysis, F test, t test, and the coefficient of determination (R<sup>2</sup>) with an error rate of 5%. The results showed that  $Y = 0.199 + 0.430 X_1 + 0.357 X_2 + 0.180 X_3$ . The results of the hypothesis test show that simultaneously / together. Competence, Work Discipline, and Work Environment have a positive influence on Employee Performance with an f count of  $74.673 > f$  table of 2.76. While partially competence has a positive effect on employee performance with t count for competence of  $2.773 > t$  table 2.001. Work Discipline has a positive effect on employee performance with a tcount of  $2.211 > t$  table of 2.001. And the work environment has a positive effect on employee performance with a t count of  $2.463 > t$  table of 2.001. The results of the coefficient of determination show that the variables Competency, Work Discipline, and Work Environment can contribute to the ups and downs of employee performance by 78.4%, while the rest are influenced by other factors outside of this study.*

***Keywords: Competence, Work Discipline, Work Environment, and Employee Performance***

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan satu satunya sumber daya yang dimiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja organisasi.

Kinerja merupakan sebuah pencapaian, oleh karena itu kinerja organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Adapun alasan penerapan manajemen kinerja sebagai suatu proses terpadu sadar akan apa yang diharapkan dari mereka dan sumbangan apa yang seharusnya diberikan kepada organisasi atau pemerintah, ikut terlibat dalam setiap keputusan dalam menetapkan sasaran organisasi, memperoleh kesempatan mengembangkan diri melalui kesempatan pelatihan secara berkala dan terus menerus, memahami kinerja sehingga apabila dilakukan penilaian akan mendapatkan umpan balik yang menggambarkan sejauh mana mereka telah berhasil, memperoleh

kesempatan menerima penghargaan dan kompensasi yang adil dan objektif.

Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Menurut Emon, Yohni, Imas (2017:140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Dengan demikian, kompetensi sangat penting di dalam suatu perusahaan untuk membantu menciptakan budaya kerja yang tinggi.

Disiplin kerja merupakan salah satu kunci perusahaan dalam mencapai target yang diinginkan perusahaan. Menurut Sutrisno (2017:87) disiplin kerja merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada pada diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin kerja yang diterapkan dalam perusahaan dimaksudkan agar semua karyawan yang ada didalamnya bersedia dan sukarela menaati seluruh peraturan yang berlaku, jika semua karyawan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atau yang telah disepakati. Sikap disiplin sangat dibutuhkan karena dapat membantu suatu kegiatan agar dapat berjalan dengan lancar sesuai yang diharapkan, sehingga dapat menjadi modal utama untuk mencapai tujuan organisasi dengan baik. Selain kompetensi, lingkungan kerja menjadi faktor yang



mempengaruhi kinerja organisasi karena memberikan pengaruh yang positif bagi karyawan dalam bekerja. Hal ini diperkuat oleh adanya hubungan antar karyawan.

Lingkungan kerja menurut Isyandi (2014:134) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik milik negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan. Pada tahun 1972, sesuai dengan peraturan pemerintah No. 18, seiring dengan kebijakan pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang. PT. PLN UP 3 Kota Palembang mengalami kenaikan dan penurunan kinerja karyawan. Berikut, maka diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Target Pencapaian Kinerja Organisasi Karyawan**  
**PT Pln (Persero) UP 3 Palembang Tahun 2022**

| <b>Bulan</b> | <b>Satuan</b> | <b>Target</b> | <b>Realisasi</b> | <b>Keterangan</b> |
|--------------|---------------|---------------|------------------|-------------------|
| Januari      | Kwh           | 7.24          | 7.87             | 91.30%            |
| February     | Kwh           | 26.050,561.00 | 29,657,410.00    | 136.61%           |
| Maret        | Kwh           | 2,180.00      | 1,352.00         | 126.96%           |
| April        | Kwh           | 677.50        | 500.282          | 115.24%           |
| Mei          | Kwh           | 7.25          | 5.390            | 114.58%           |
| Juni         | Kwh           | 536.00        | 568.00           | 72.93%            |
| Juli         | Kwh           | 95.00         | 93.63            | 98.56%            |
| Agustus      | Kwh           | 756.00        | 549.00           | 83.82%            |
| September    | Kwh           | 4,087,605.00  | 2,920,164.66     | 82.43%            |
| Oktober      | Kwh           | 4.17          | 3.39             | 91.87%            |
| November     | Kwh           | 100.00        | 100.00           | 100.00%           |
| Desember     | Kwh           | 100.00        | 100.00           | 100.00%           |

*Sumber : PT PLN (Persero) UP 3 Kota Palembang, 2022*

Berdasarkan data pada tabel 1.1 di atas, terlihat bahwa persentase pencapaian target masih belum sepenuhnya tercapai, pencapaian tertinggi terjadi pada bulan February sebesar 136.61% dari target yang ditetapkan dan pencapaian rendah terjadi pada bulan September sebesar 82.43%. Ketidaktercapaian target tersebut pada PT. PLN (Persero) UP 3 Kota Palembang, belum optimal. Selain pencapaian target kualitas kerja karyawan dalam menjalankan kegiatan operasional kerjasnya masih belum optimal, hal ini terlihat dari kurangnya kesungguhan karyawan dalam bekerja. Waktu kerja yang ditetapkan perusahaan pun tidak dimanfaatkan dengan baik oleh karyawan.

Berdasarkan survey pendahuluan, maka diperoleh data pra riset sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Data Pra-Riset Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja**  
**PT Pln (Persero) UP 3 Palembang Tahun 2022**

| No                      | Pernyataan   | Y  | T  |
|-------------------------|--|----|----|
| <b>Kinerja Karyawan</b> |  |    |    |
| 1.                      | Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan pekerjaannya  | 13 | 17 |
| 2.                      | Kuantitas target yang diinginkan perusahaan sudah baik   | 14 | 16 |
| 3.                      | Setiap karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya  | 10 | 15 |
| 4.                      | Karyawan mampu memanfaatkan penggunaan sumber daya dengan baik   | 26 | 4  |
| 5.                      | Setiap karyawan dapat melakukan tanggung jawab pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan supervisor  | 26 | 4  |
| 6.                      | Setiap karyawan mampu menjaga harga diri, nama baik kerja sesama rekan kerja dan atasan  | 28 | 2  |
| <b>Kompetensi</b>       |  |    |    |
| 1.                      | Pengetahuan yang karyawan miliki dapat membantu kelancaran karyawan dalam bekerja  | 12 | 18 |
| 2.                      | Keterampilan karyawan mempengaruhi ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan   | 5  | 25 |
| 3.                      | Karyawan memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya  | 10 | 20 |
| 4.                      | Setiap individu yang melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya mempunyai kemampuan metode kerja yang efektif dan efisien            | 21 | 9  |
| 5.                      | Perasaan senang atau tidak senang, suka atau tidak suka reaksi terhadap suatu rangsangan dari luar mampu dijaga dengan sikap yang baik | 25 | 5  |
| 6.                      | Setiap individu melakukan sesuatu perbuatan dengan melakukan aktivitas tugas sesuai dengan minat                                       | 20 | 10 |
| <b>Disiplin Kerja</b>   |  |    |    |
| 1.                      | Tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan                                    | 13 | 17 |
| 2.                      | Pimpinan memberikan contoh yang baik   | 25 | 5  |
| 3.                      | Balas jasa memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaan   | 25 | 5  |
| 4.                      | Pimpinan yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahan nya  | 20 | 10 |
| 5.                      | Setiap karyawan yang bersalah menerima sanksi hukuman  | 14 | 16 |
| 6.                      | Pimpinan tegas dalam menyikapi karyawan yang tidak patuh   | 10 | 20 |
| <b>Lingkungan Kerja</b> |  |    |    |
| 1.                      | Hubungan sebagai individu atau hubungan sebagai kelompok terjalin harmonis   | 14 | 16 |
| 2.                      | Penerangan lampu di ruangan kerja sudah memadai sehingga karyawan mampu melaksanakan tugas nya   | 30 | -  |
| 3.                      | Suhu udara di tempat kerja karyawan dapat menyesuaikan dengan temperatur luar tubuh  | 10 | 20 |
| 4.                      | Keamanan di tempat kerja sudah baik  | 30 | -  |
| 5.                      | Fasilitas ac/kipas angin yang sudah lengkap  | 26 | 4  |
| 6.                      | Halaman luar tingkat kelembapan yang memadai   | 23 | 7  |

*Sumber : Survey Pendahuluan, 2022*

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa terlihat 22 pernyataan yang mewakili indikator dari variabel yang dibahas yaitu kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP Kota Palembang rata-rata menjawab tidak setuju dan berhubungan dengan indikator sebagai berikut :

#### Indikator kinerja

1. Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan baik, responden yang menjawab Ya sebanyak 13 orang, dan yang menjawab tidak sebanyak 17 orang.

Hal ini berkaitan pada indikator kualitas pada variabel kinerja, dimana karyawan menyatakan kualitas bisa dikatakan belum sesuai dengan hasil pencapaian kerja.

2. Kuantitas target yang diinginkan perusahaan sudah baik, responden yang menjawab Ya sebanyak 14 orang dan yang menjawab tidak sebanyak 16 orang.

Hal ini berkaitan dengan indikator kuantitas kerja pada variabel kinerja dimana karyawan menyatakan tidak tercapai nya tujuan target.

3. Setiap karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, responden yang menjawab Ya sebanyak 10 orang dan yang menjawab tidak sebanyak 20 orang.

Hal ini berkaitan dengan indikator ketepatan waktu pada variabel kinerja dimana karyawan menyatakan kelalaian dalam mengelola waktu dengan baik.

## Indikator Kompetensi

1. Keterampilan karyawan mempengaruhi ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, responden yang menjawab Ya sebanyak 5 orang dan yang menjawab tidak sebanyak 25 orang.

Hal ini berkaitan dengan indikator keterampilan pada variabel kompetensi dimana karyawan harus memperbaiki keterampilan berbicara didepan umum yang harus dipelajari, dipraktikan dan diperbaiki.

2. Pengetahuan yang karyawan miliki dapat membantu kelancaran karyawan dalam bekerja, responden yang menjawab Ya sebanyak 12 orang dan yang menjawab tidak sebanyak 18 orang.

Hal ini berkaitan dengan indikator pengetahuan pada variabel kompetensi dimana seorang karyawan harus mengetahui cara identifikasi melakukan pembelajaran yang baik

3. Karyawan memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya, responden yang menjawab Ya sebanyak 10 orang dan yang menjawab tidak sebanyak 20 orang.

Hal ini berkaitan dengan indikator kemampuan pada variabel kompetensi dimana kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap belum efektif dan efisien

### Indikator Disiplin Kerja

1. Tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, responden yang menjawab Ya sebanyak 13 orang dan yang menjawab tidak sebanyak 17 orang.

Hal ini berkaitan dengan indikator tujuan dan kemampuan pada variabel dimana tujuan pekerjaan yang dibebankan belum sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan

2. Pimpinan tegas dalam menyikapi karyawan yang tidak patuh, responden yang menjawab Ya sebanyak 10 orang dan yang menjawab tidak sebanyak 20 orang.

Hal ini berkaitan dengan indikator ketegasan pada variabel disiplin kerja dimana karyawan menyatakan sikap pimpinan yang belum tegas dalam mengambil tindakan sanksi hukum kepada karyawan.

3. Setiap karyawan yang bersalah menerima sanksi hukuman, responden yang menjawab Ya sebanyak 14 orang dan yang menjawab tidak sebanyak 16 orang.

Hal ini berkaitan dengan indikator sanksi hukuman pada variabel disiplin kerja dimana karyawan menyatakan sanksi hukuman yang diberikan bagi karyawan yang melanggar aturan masih kurang tegas dan tidak memberikan efek jera bagi karyawan.

### Indikator Lingkungan Kerja

1. Hubungan antara atasan dan karyawan PT. PLN (Persero) UP 3 sudah baik, responden yang menjawab Ya sebanyak 14 orang dan yang menjawab tidak sebanyak 16 orang.

Hal ini berkaitan dengan indikator hubungan sesama atasan dan karyawan pada variabel lingkungan kerja dimana karyawan menyatakan bahwa ada beberapa karyawan yang kurang terjalin harmonis.

2. Suhu udara di tempat kerja karyawan dapat menyesuaikan dengan temperatur luar tubuh, responden yang menjawab Ya sebanyak 10 orang dan yang menjawab tidak sebanyak 20 orang.

Hal ini berkaitan dengan indikator suhu udara di tempat kerja karyawan menyatakan bahwa ada beberapa karyawan yang tidak dapat menyesuaikan temperatur luar suhu tubuh.

Disiplin Kerja karyawan pada PT PLN UP 3 Palembang ini memiliki tingkat kedisiplinan karyawannya yang masih rendah sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja karyawannya menurun. Disamping itu sikap pimpinan yang belum dianggap tegas dalam mengambil tindakan sanksi hukum kepada karyawannya, sehingga karyawan dapat membiasakan diri untuk datang terlambat tidak sesuai dengan jam yang telah ditentukan dalam perusahaan tersebut. Hal ini dapat dilihat dari beberapa presentase keterlambatan dan kehadiran karyawan PT PLN (Persero) UP 3 Palembang :

**Tabel 1.3**  
**Data Kehadiran Karyawan PT PLN (Persero) UP 3 Kota Palembang**

| Bulan     | Jumlah Karyawan | Kehadiran |
|-----------|-----------------|-----------|
| Januari   | 167             | 97%       |
| Febuari   | 167             | 95%       |
| Maret     | 167             | 97%       |
| April     | 167             | 94%       |
| Mei       | 167             | 96%       |
| Juni      | 167             | 96%       |
| Juli      | 167             | 98%       |
| Agustus   | 167             | 94%       |
| September | 167             | 99%       |
| Oktober   | 167             | 94%       |
| November  | 167             | 94%       |
| Desember  | 167             | 96%       |

*Sumber : PT. PLN (Persero) UP 3 Kota Palembang*

Berdasarkan data di atas bahwa diduga terdapat ketidakstabilan kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP 3 Palembang yang ditandai dengan tingkat kehadiran karyawan yang belum sepenuhnya kehadiran 100%, masih ada karyawan yang tidak hadir mengakibatkan pekerjaan sulit mencapai tujuan di dalam perusahaan. Hal itu disebabkan karena kurangnya pengawasan. Penulis berpendapat kemungkinan disebabkan karena kurangnya pengawasan. Pimpinan kurang tegas dalam memberikan teguran pada karyawan yang terlambat dan sering tidak masuk. Sanksi hukuman yang diberikan bagi karyawan yang melanggar aturan masih kurang tegas dan tidak memberikan efek jera bagi karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP 3 Palembang.



## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh kompetensi, kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN UP 3 Kota Palembang ?
2. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. PLN UP 3 Kota Palembang ?
3. Adakah pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. PLN UP 3 Kota Palembang ?
4. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN UP 3 Kota Palembang ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis merumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN UP 3 Kota Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. PLN UP 3 Kota Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. PLN UP 3 Kota Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN UP 3 Kota Palembang.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis merumuskan manfaat sebagai berikut :

##### **1. Bagi Penulis**

Peneliti dapat memberikan gambaran umum praktek teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

##### **2. Bagi Perusahaan**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan, dapat memberikan tambahan informasi kepada perusahaan tentang pentingnya kedisiplinan, lingkungan kerja karyawan.

##### **3. Bagi Almamater**

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk peneliti selanjutnya khususnya peneliti yang memiliki faktor yang relative sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Maiayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Pe Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Arsyenda, Y. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS (Studi Kasus : Bappeda Kota Malang)*. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya, Vol.2*, 18-35.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja (Edisi Kelima Cetakan Ke-11)*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada. *perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Yunimas, A., & Putro, T. A. (2016). Analisis Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Putra Luhur Blitar. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kesuma Negara, Vol.1*, 50-63.
- Ervita dan Kholilah. (2017). *Statistik*. Palembang. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Edison, E., & Kartika, t. (2017). Pemharuh Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Sentra Industri Kulit Sukaregang. *BARISTA,, 4*, 54-60.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.

- Rivai, A Rusdy. (2019). *Pengantar Manajemen*. Palembang : Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi*. (2020). Palembang: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Bariyah, K. (2020). Iplementasi Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmia Fakultas Keguruan Ilmu Pendidikan, Vol.16*, 27-36.
- Jannati, F. I., & Suhermin. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Sekolah Tinggi Ekonomi Indonesia (Stiesia) Surabaya*, 1-16.
- Kurnia, F. M., & Senen, S. H. (2020). Analisis Kepuasan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT.sarana Bangunan Prima Jaya Di Kota Tangerang. *Ilmu Manajemen Dan Bisnis, Vol.11*, 129-140.
- Pratopo, P., erdawati, L., Atikah, A., & Gunawan, Y. M. (2021). Pengaruh Kompetensi Kewirausahaan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pelaku UMKM Di Kota Tangerang. *Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Tangerang, Vol.10*, 163-176.
- Sumakud, M. G., & Trang , i. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kebahagiaan Kerja, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Samsat Kotamobagu. *Moh.G.A.Sumakud., I. trang, Vol.8*, 429-440.
- Rahman, F., Sahabuddin, R., & Ruma, Z. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Telkom Witel Makassar. *Yume: Journal Of Management*, 39-46.
- Budiman, R. D., Syahrani, & Artiningsih, D. W. (2022). Pengaruh motivasi Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN Ulp Amuntai. *Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-banjari Banjarmasin*, 1-7.