

**PENGARUH PENGELOLAAN KARYAWAN, REKRUTMEN,  
DAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP PENGEMBANGAN  
KARYAWAN PADA PT. PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (PERSERO)  
UP3 KOTA PALEMBANG**



**Skripsi**

**Nama : Tanzila Rosita**

**NIM : 212022219**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
2026**

**Skripsi**

**PENGARUH PENGELOLAAN KARYAWAN, REKRUTMEN,  
DAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP PENGEMBANGAN  
KARYAWAN PADA PT. PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (PERSERO)  
UP3 KOTA PALEMBANG**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada  
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Tanzila Rosita**

**NIM : 212022219**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
2026**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Tanzila Rosita  
NIM : 212022219  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengelolaan Karyawan, Rekrutmen, dan Teknologi Informasi Terhadap Pengembangan Karyawan Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) UP3 Kota Palembang.

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I 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 di kemudian 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, April 2026



Tanzila Rosita  
NIM: 212022219

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

**Judul** : Pengaruh Pengelolaan Karyawan, Rekrutmen, dan Teknologi Informasi Terhadap Pengembangan Karyawan Pada Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) UP3 Kota Palembang.

**Nama** : Tanzila Rosita  
**NIM** : 212022219  
**Fakultas** : Ekonomi dan Bisnis  
**Program Studi** : Manajemen  
**Konsentrasi** : Sumber Daya Manusia

**Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, April 2026**

**Pembimbing I,**



**Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si**  
**NIDN: 0205026201**

**Pembimbing II,**



**Dr. Dinarossi Utami, S.E., M.Si**  
**NIDN: 0220018901**

**Mengetahui,  
Dekan**

**u.b Ketua Program Studi Manajemen**



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

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### **Motto:**

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

*(Q.S Al-Baqarah, 2:286)*

*“Pendidikan bukan hanya tentang mengetahui, tetapi memahami dan  
menerapkan. Setiap proses belajar membentuk kualitas diri, pengetahuan  
memberi arah pengalaman memberi makna”*

### **Ku Persembahkan Kepada:**

- *Kedua Orangtua ku Bapak Cikmamad NK dan Ibu Nur Habibah yang telah banyak memberikan dukungan, doa, dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.*
- *Macekku Nopita Juwita Sari,S.P, Kak Adi Afriansyah, Adek M. Alif Alfairis, Mikhayla Faiha Adita, Zanna Kirania Mustika.*
- *Keluarga besarku yang telah memberikan dukungan semangat dan doa.*
- *Dosen beserta Almamaterku Univesritas Muhammadiyah Palembang.*
- *Seluruh sahabat, teman, dan rekan-rekan seperjuangan yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.*

## PRAKATA

# بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang atas segala limpahan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya. Sehingga penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengelolaan Karyawan, Rekrutmen, Dan Teknologi Informasi Terhadap Pengembangan Karyawan Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) UP3 Kota Palembang”** dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah dijadwalkan.

Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada baginda Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabatnya yang senantiasa membantu perjuangan beliau dalam menegakkan ajaran Islam di muka bumi.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Aba Cik Mamad dan Umak Nur Habibah yang telah mendidik, membiayai, mendoakan, serta memberikan dorongan serta semangat yang tiada hentinya kepada penulis. Segala pengorbanan, kesabaran, dan kasih sayang yang tulus menjadi kekuatan terbesar bagi penulis dalam menyelesaikan pendidikan ini. Tanpa doa dan keikhlasan mereka, pencapaian ini tidak akan dapat terwujud “Semoga setiap huruf dan angka dalam karya ini menjadi doa dan kebanggaan untuk kalian”. Selain itu, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah mengizinkan dan membantu penulis dalam penyelesaian studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si., CHRO. dan Bapak Dr. Mister Chandra, S.Pd., M.Si. selaku Ketua Program Studi dan Sekretaris Program Studi Manajemen FEB Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Ibu Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si dan ibu Dr. Dinarossi Utami, S.E., M.Si. Selaku Pembimbing Skripsi.
5. Ibu Dr. Eni Cahyani, S.E., M.SI selaku Pembimbing Akademik
6. Ibu Lesi Agusria, S.E., M.M dan Bapak Amidi, S.E.,M.Si selaku penelaah 1 dan 2 dalam seminar proposal. Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Pimpinan dan Staf beserta Karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) UP3 kota Palembang.
8. Secara khusus, penulis juga ingin memberikan apresiasi kepada diri sendiri yang telah berjuang, bertahan, dan tidak menyerah dalam setiap proses penyusunan skripsi ini. Berbagai tantangan, keraguan, dan hambatan yang dihadapi menjadi bagian dari perjalanan pendewasaan dan pembelajaran. Terimakasih karna telah tetap berusaha, tetap percaya dan terus melangkah hingga titik ini tercapai. Semoga pencapaian ini menjadi awal dari langkah-langkah besar berikutnya Aamiin.

9. Keluarga Besar penulis yang telah banyak memberikan semangat, do'a dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
10. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada orang-orang tersayang dan terkasih yang hadir memberikan semangat, motivasi, dan doa dalam setiap proses penyusunan skripsi ini. Dukungan yang diberikan menjadi penyemangat tersendiri bagi penulis untuk terus berjuang hingga tahap akhir.
11. Sahabat seperjuangan dari awal hingga akhir kuliah yang selalu memberikan semangat dan dukungan yang tak putus (Ismi Nur Hayati, Salwa Amalia, Dela Monika, Reyzerly Stepanzo, Rakhma Diyah dan Nova Amelsya).
12. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi di Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka saran dan kritik yang positif dari semua pihak sangat diharapkan demi penyempurnaan selanjutnya. Akhirnya hanya kepada Allah SWT kita kembalikan semua urusan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya, semoga Allah SWT meridhoi dan dicatat sebagai amalan ibadah di sisi-Nya, Aamiin.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Palembang, April 2026



Tanzila Rosita

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL LUAR .....</b>	<b>I</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>II</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>III</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>IV</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>V</b>
<b>HALAMAN PRAKATA.....</b>	<b>VI</b>
<b>HALAMAN DAFTAR ISI.....</b>	<b>IX</b>
<b>HALAMAN DAFTAR TABEL .....</b>	<b>XI</b>
<b>HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>XII</b>
<b>HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>XIII</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>XIV</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
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 HIPOTESIS .....</b>	<b>13</b>
A. Landasan Teori.....	13
B. Penelitian Sebelumnya .....	32
C. Kerangka Pemikiran .....	35
D. Hipotesis .....	42
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>43</b>
A. Jenis Penelitian .....	43
B. Lokasi Penelitian .....	44
C. Operasionalisasi Variabel .....	44
D. Populasi Dan Sampel .....	45
E. Data Yang Diperlukan .....	48
F. Metode Pengumpulan Data .....	49
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis .....	50
<b>BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>60</b>
A. Hasil Penelitian .....	60
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	83

<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>98</b>
A. Simpulan .....	98
B. Saran.....	98
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>100</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>103</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Prariset.....	6
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan .....	35
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel .....	45
Tabel III.2 Kerangka Sampel .....	48
Tabel IV.1 Jenis Kelamin Responden.....	63
Tabel IV.2 Usia Responden .....	64
Tabel IV.3 Pendidikan Responden.....	65
Tabel IV.4 Masa Kerja Responden .....	66
Tabel IV.5 Uji Validitas.....	67
Tabel IV.6 Uji Reliabilitas .....	68
Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Pengembangan Karyawan .....	69
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Pengelolaan Karyawan.....	71
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Rekrutmen .....	73
Tabel IV.10 Distribusi Jawaban Teknologi Informasi.....	75
Tabel IV.11 Hasil Regresi Linear Berganda .....	78
Tabel IV.12 Hasil Uji f (Simultan) .....	80
Tabel IV.13 Hasil Uji t (Parsial) .....	81
Tabel IV.14 Koefisien Determinasi .....	83

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran .....	41
--------------------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian .....	105
Lampiran 2 Kuesioner.....	106
Lampiran 3 Tabulasi Data Identitas Responden .....	109
Lampiran 4 Data Uji Validitas dan Reliabilitas .....	112
Lampiran 5 Tabulasi Data Variabel Y, X1, X2, dan X3.....	116
Lampiran 6 Nilai Total dan Rata-rata .....	119
Lampiran 7 SPSS Karakteristik Responden.....	122
Lampiran 8 SPSS Frekuensi Jawaban Responden.....	123
Lampiran 9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	133
Lampiran 10 Hasil Uji Regresi Linear, Uji F, Uji t, dan Koefisien Determinasi.	137
Lampiran 11 Tabel R .....	138
Lampiran 12 Tabel F.....	139
Lampiran 13 tabel t .....	140
Lampiran 14 Data Peserta Ujian Kompre .....	145
Lampiran 15 Surat Keterangan Selesai Riset.....	146
Lampiran 16 Bukti BPP .....	147
Lampiran 17 Kartu Aktivitas Bimbingan.....	148
Lampiran 18 Sertifikat SKPI.....	149
Lampiran 19 Sertifikat SPSS .....	155
Lampiran 20 Sertifikat Hafalan Ayat Pendek .....	156
Lampiran 21 Sertifikat Komputer .....	157
Lampiran 22 Plagiat Checker.....	159
Lampiran 23 Biodata Penulis .....	160

# **PENGARUH PENGELOLAAN KARYAWAN, REKRUTMEN, DAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP PENGEMBANGAN KARYAWAN PADA PT. PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (PERSERO) UP3 KOTA PALEMBANG**

Tanzila Rosita<sup>1</sup>, Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si<sup>2</sup>, Dr. Dinarossi Utami, S.E., M.Si<sup>3</sup>  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang  
*Email: [tanzilarosita@gmail.com](mailto:tanzilarosita@gmail.com)<sup>1</sup>, [fatimahma@yahoo.co.id](mailto:fatimahma@yahoo.co.id)<sup>2</sup>,  
[dina\\_rossi@um-palembang.ac.id](mailto:dina_rossi@um-palembang.ac.id)<sup>3</sup>*

## **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis: pengaruh pengelolaan karyawan, rekrutmen, dan teknologi informasi terhadap pengembangan karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palembang baik secara parsial maupun secara bersama-sama (simultan). Jenis penelitian ini bersifat asosiatif dengan sampel sebanyak 116 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% serta teknik purposive sampling. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, metode pengumpulan data yang digunakan melalui Kuesioner (Angket). Teknik analisis data yang digunakan Analisis regresi linear berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan 1) Ada pengaruh signifikan pengelolaan karyawan, rekrutmen, dan teknologi informasi terhadap pengembangan karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palembang 2) Tidak ada pengaruh signifikan pengelolaan karyawan terhadap pengembangan karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palembang 3) Ada pengaruh signifikan rekrutmen terhadap pengembangan karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palembang. 4) Ada pengaruh signifikan teknologi informasi terhadap pengembangan karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palembang.

**Kata kunci: Pengelolaan, Rekrutmen, Teknologi Informasi, Pengembangan.**

### ***Abstract***

*The purpose of this study is to identify and analyze: the effect of employee management, recruitment, and information technology on employee development at PT. PLN (Persero) UP3 Palembang City both partially and simultaneously. This type of research is associative with a sample of 116 respondents determined using Slovin's formula with a 5% margin of error and purposive sampling technique. The data used are primary and secondary data, and the data collection method used is through a questionnaire (survey). The data analysis techniques used are multiple linear regression analysis, F-test, t-test, and coefficient of determination. The research results show 1) There is a significant effect of employee management, recruitment, and information technology on employee development at PT. PLN (Persero) UP3 Palembang City 2) There is no significant effect of employee management on employee development at PT. PLN (Persero) UP3 Palembang City 3) There is a significant effect of recruitment on employee development at PT. PLN (Persero) UP3 Palembang City 4) There is a significant effect of information technology on employee development at PT. PLN (Persero) UP3 Palembang City.*

***Keywords: Management, Recruitment, Information Technology, Development.***

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks persaingan dan perubahan lingkungan organisasi yang semakin dinamis, keberadaan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas menjadi kebutuhan yang tidak dapat diabaikan, menurut Darmawan dan Anggelina (2022:10) menyatakan bahwa sumber daya manusia dianggap sebagai aset paling berharga dalam suatu organisasi, karna mereka adalah penggerak utama yang mengarahkan, memotivasi, dan mengembangkan organisasi, serta mempertahankannya dalam menghadapi berbagai tuntutan dari masyarakat dan perubahan zaman. Sumber daya yang dimiliki perusahaan, seperti modal, metode, dan mesin, tidak akan memberikan hasil maksimal jika tidak didukung oleh tenaga kerja yang kompeten dan terampil.

Sejalan dengan hal tersebut, Arif (2021:12) menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan aset utama perusahaan yang berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi. Karyawan tidak dapat dipandang sebagai faktor produksi yang bersifat pasif, melainkan sebagai individu yang memiliki potensi, kebutuhan, serta kemampuan untuk berkembang. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan dan karyawan untuk bekerja sama dalam menciptakan kedisiplinan dalam setiap tugas, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan prestasi kerja yang tinggi.

Sumber daya manusia juga memiliki peran strategis dalam menciptakan keunggulan kompetitif organisasi, baik pada perusahaan swasta maupun instansi pemerintahan. Meskipun tidak selalu berhubungan langsung dengan aspek keuangan, kualitas sumber daya manusia secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan, mengingat seluruh proses operasional dijalankan dan dikendalikan oleh manusia. Dengan demikian, pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi salah satu fokus utama dalam manajemen organisasi.

Pengembangan SDM menurut Safri (2016) merupakan proses meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas setiap anggota masyarakat. Pengembangan sumber daya manusia secara mikro dan makro berarti peningkatan kualitas atau kemampuan manusia untuk mencapai tujuan pembangunan bangsa, yang mencakup perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan. Sementara, pengembangan sumber daya manusia secara makro berarti perencanaan, pengembangan dan pengelolaan pendidikan, pelatihan, serta pengelolaan tenaga kerja atau karyawan untuk mencapai tujuan.

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesional dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan karyawan dimaksudkan setiap usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap karyawan, sehingga di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif. Pengembangan karyawan perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan agar pengembangan dapat dilaksanakan

dengan baik harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan karyawan. Pengembangan karyawan dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan dan jabatan dan juga sebagai kemajuan teknologi.

Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2019:6) menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia adalah ilmu dan seni pengarahan hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terlaksananya tujuan suatu organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia terdiri dari dua bagian yaitu manajemen dan sumber daya manusia, namun jika diringkas maknanya adalah menyelesaikan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan melalui orang lain.

Pengelolaan sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi. Sumber daya manusia termasuk bagian dari manajemen yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia, perhatian ini mencakup fungsi manajerial, fungsi operasional, dan peran serta kedudukan sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi secara terpadu.

Rekrutmen menurut Hasibuan (2015:78) adalah langkah atau aktivitas yang diselesaikan oleh suatu rencana untuk memperoleh pegawai ekstra melalui serangkaian tahapan, termasuk pengidentifikasian dan evaluasi sumber daya manusia untuk mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja dan menjalankan prosedur seleksi, penempatan, dan orientasi karyawan baru. Rekrutmen yang

efektif akan membantu perusahaan mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan mendukung pengembangan organisasi secara berkelanjutan.

Teknologi informasi menurut Warsita (2018:135), adalah sarana dan prasarana (*hardware, software, userware*) sistem dan metode untuk memperoleh, mengirimkan, mengolah, menafsirkan, menyimpan, mengorganisasikan, dan menggunakan data secara bermakna. Pemanfaatan teknologi informasi yang optimal dapat meningkatkan efisiensi kerja, akurasi data, serta mendukung pengambilan keputusan manajerial.

PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) adalah perusahaan penyedia utama tenaga listrik di Indonesia. Sebagai perusahaan milik negara, PLN bertanggung jawab untuk merencanakan, mengembangkan, dan mengelola sistem kelistrikan nasional. Sampai saat ini tercatat PLN mempunyai 58 Divisi dan Satuan, 50 Unit Induk, 6 Pusat pendidikan dan latihan, 373 Unit Pelaksana, dan 1042 Unit Layanan. Penelitian ini dilakukan di salah satu wilayah kerja PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) UP3 Kota Palembang.

Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Kota Palembang terdapat struktur organisasi yang terdiri dari bagian Seksi Teknik, Seksi Transaksi Energi, Seksi Pengolahan Tersebar Unit, Seksi Keselamatan, Kesehatan Kerja, Lingkungan dan Keamanan, Operasi dan Pemeliharaan Distribusi, Layanan Teknik, Pengendalian susut dan PJU, Penyambungan dan Pemutusan, Pembacaan Meter dan Pembuatan Rekening (Biller), Penertiban Pemakaian Listrik (P2TL), Pelayanan Pelanggan, Pengendalian Piutang, Administrasi Umum, Supervisor

Pengelolaan Tersebar Unit, Supervisor Keselamatan, Kesehatan Kerja, Lingkungan dan Keamanan. Karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) UP3 Kota Palembang berjumlah 162 karyawan yang terbagi 8 Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) UP3 Kota Palembang.

Berdasarkan hasil pengamatan awal, proses pengembangan karyawan di PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) UP3 Kota Palembang masih menghadapi beberapa kendala. Sejumlah karyawan menyampaikan bahwa mereka belum memiliki gambaran yang jelas mengenai arah karier yang dapat ditempuh di dalam perusahaan. Kondisi ini menyebabkan karyawan mengalami kesulitan dalam merencanakan peningkatan kompetensi dan persiapan untuk jenjang karier berikutnya. Selain itu, kesempatan pelatihan dirasakan belum merata, sehingga menimbulkan perbedaan kemampuan antar karyawan.

Permasalahan lain juga muncul terkait pengelolaan karyawan, seperti kerja sama antar karyawan yang belum optimal, prestasi kerja yang belum merata, serta kedisiplinan kerja yang masih perlu ditingkatkan. Dari sisi rekrutmen, meskipun perusahaan telah memanfaatkan berbagai sumber informasi, masih terdapat kendala dalam kejelasan kriteria, metode penarikan, serta pemanfaatan sumber tenaga kerja. Sementara itu, pemanfaatan teknologi informasi dinilai sudah cukup mendukung pekerjaan, namun masih terdapat kendala pada stabilitas jaringan dan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan sistem.

Peneliti melakukan prariset pada 30 karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) UP3 Kota Palembang. Dilakukan untuk mengetahui bahwa

pengembangan karyawan dipengaruhi oleh faktor pengelolaan karyawan, rekrutmen, dan teknologi informasi. Hasil dari prariset ini adalah sebagai berikut:

**Tabel I.1**  
**Hasil Pra Riset PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) UP3 Kota Palembang 2025**

No	Pernyataan	Iya	Tidak
<b>Pengembangan Karyawan</b>			
1	Pelatihan yang diberikan perusahaan telah disesuaikan dengan kebutuhan karyawan secara merata.	18	12
2	PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palembang memperlakukan seluruh karyawan secara adil tanpa membedakan jabatan atau masa kerja.	16	14
3	Informasi mengenai jenjang karier mudah diakses oleh seluruh karyawan.	13	17
4	Sistem Promosi di PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palembang dipahami dengan jelas oleh karyawan sebagai proses yang objektif.	15	15
5	Pelaksanaan mutasi karyawan telah dikomunikasikan sebagai bagian dari pengembangan karier.	15	15
<b>Pengelolaan Karyawan</b>			
1	Karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palembang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan perusahaan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan perusahaan.	15	15
2	Setiap karyawan saling membantu satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan.	12	18
3	Penerapan kedisiplinan kerja di PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palembang masih kurang disiplin dalam jam kerja masih memerlukan peningkatan agar berjalan lebih optimal.	15	15
4	PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palembang memberikan upah sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan karyawan.	23	7
5	PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palembang memastikan peralatan kerja (alat teknis, kendaraan, perangkat digital) terawat dan layak digunakan.	18	12
<b>Rekrutmen</b>			
1	Dasar penarikan karyawan telah mempertimbangkan kesesuaian antara kriteria yang ditetapkan dengan kebutuhan pekerjaan di PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palembang.	12	18
2	Kriteria rekrutmen yang diterapkan mampu menggambarkan kompetensi yang dibutuhkan untuk mendukung pekerjaan di unit kerja.	15	15
3	Sumber penarikan karyawan yang digunakan mampu menyediakan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan operasional unit kerja.	14	16
4	Sumber penarikan karyawan yang tersedia memberikan peluang bagi perusahaan untuk memperoleh karyawan yang siap menjalankan tugas pekerjaan.	17	13
5	Metode penarikan karyawan yang diterapkan mampu menghasilkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan kerja di PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palembang.	15	15
<b>Teknologi Informasi</b>			
1	Perangkat keras komputer yang digunakan berada dalam kondisi baik dan jarang mengalami kendala teknis selama mendukung pekerjaan operasional.	14	16
2	Perangkat lunak atau aplikasi sistem informasi yang digunakan berjalan stabil dan jarang mengalami gangguan (error) saat digunakan pada jam kerja padat.	12	18
3	Sistem penyimpanan data (database) tersusun dengan baik sehingga data mudah diakses dan diperbarui sesuai kebutuhan kerja.	18	12
4	Karyawan tidak mengalami kesulitan dalam menggunakan sistem teknologi informasi meskipun tanpa pendampingan khusus.	18	12
5	Jaringan internet dan sistem komunikasi di PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palembang tetap stabil ketika digunakan secara bersamaan oleh banyak karyawan.	12	18

**Sumber: Hasil Pra Riset, Desember 2025**

Berdasarkan hasil prariset kuesioner pada Tabel I.1 pada karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) UP3 Kota Palembang menunjukkan masih terdapat beberapa aspek pengembangan yang perlu diperbaiki. Terlihat bahwa indikator pengembangan, informasi jenjang karier sebanyak 17 karyawan menyatakan bahwa informasi terkait karier belum disampaikan secara jelas. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih mengalami keterbatasan dalam memahami arah pengembangan karier yang dapat ditempuh, sehingga menyulitkan mereka dalam merencanakan peningkatan kompetensi maupun jenjang karier ke depan. Selain itu, pada indikator promosi, terdapat 15 karyawan yang menjawab tidak. Hal ini menunjukkan bahwa sistem promosi yang diterapkan belum sepenuhnya dipahami oleh karyawan, baik dari segi prosedur maupun kriteria yang digunakan. Kurangnya pemahaman tersebut berpotensi menimbulkan perbedaan persepsi di antara karyawan terkait keadilan dan objektivitas dalam proses promosi jabatan. Pada indikator mutasi, jumlah karyawan yang menjawab tidak juga mencapai 15 orang, yang mengindikasikan bahwa pelaksanaan mutasi belum sepenuhnya dipahami sebagai bagian dari pengembangan karier, melainkan masih dianggap sebagai kebijakan internal perusahaan yang bersifat administratif.

Pengelolaan yang dilakukan di PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) UP3 Kota Palembang secara keseluruhan belum sesuai yang diharapkan. Berdasarkan pada Tabel I.1 terlihat pada indikator pengelolaan karyawan di PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) UP3 Kota Palembang, masih terdapat beberapa aspek yang perlu mendapat perhatian. Pada indikator kerja sama,

sebanyak 18 karyawan menyatakan tidak, yang menunjukkan bahwa kerja sama antar karyawan belum berjalan optimal karena setiap karyawan memiliki jobdesk dan tanggung jawab masing-masing, sehingga pelaksanaan pekerjaan lebih berfokus pada penyelesaian tugas individu. Pada indikator prestasi kerja, jumlah jawaban iya dan tidak berada pada jumlah yang sama, yaitu masing-masing 15 karyawan, yang menunjukkan bahwa pencapaian target kerja belum dirasakan secara merata, seiring dengan adanya perbedaan beban kerja, jenis tugas, serta tingkat kesulitan pekerjaan yang dihadapi karyawan. Sementara itu, pada indikator kedisiplinan kerja, sebanyak 15 karyawan menyatakan tidak, yang menunjukkan bahwa penerapan kedisiplinan kerja masih memerlukan penguatan dan peningkatan konsistensi, khususnya terkait ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap aturan kerja, dengan mempertimbangkan kondisi lapangan serta karakteristik pekerjaan masing-masing.

Berdasarkan hasil prariset kuesioner mengenai rekrutmen di PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) UP3 Kota Palembang, beberapa hal masih perlu mendapat perhatian. Pada indikator dasar penarikan karyawan, yang merupakan pertimbangan perusahaan agar calon karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, sebanyak 18 karyawan menjawab tidak, artinya dasar penarikan yang diterapkan belum sepenuhnya sesuai dengan tuntutan pekerjaan di unit kerja. Syarat atau standar yang digunakan untuk menilai calon karyawan, dan metode penarikan karyawan, yaitu cara yang digunakan perusahaan untuk menarik tenaga kerja, masing-masing terdapat 15 karyawan yang menjawab tidak, sehingga bisa dikatakan bahwa kriteria dan metode yang dipakai belum

sepenuhnya jelas dan konsisten, meskipun sebagian karyawan menilai sudah cukup sesuai. Sementara itu, pada indikator sumber penarikan karyawan, yang berkaitan dengan asal atau tempat perusahaan mencari calon tenaga kerja, sebanyak 16 karyawan menjawab tidak, menunjukkan bahwa sumber yang tersedia masih perlu disesuaikan agar lebih mampu menyediakan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan operasional. Dengan demikian, meskipun beberapa aspek rekrutmen sudah berjalan, hasil prariset ini memperlihatkan bahwa proses rekrutmen masih perlu diperbaiki, terutama dalam penetapan dasar, kejelasan kriteria, metode penarikan, dan pemanfaatan sumber tenaga kerja, agar perusahaan dapat memperoleh karyawan yang lebih sesuai dan siap menjalankan tugas di unit kerja.

Berdasarkan pada Tabel I.1 terlihat pada indikator teknologi informasi di PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) UP3 Kota Palembang, beberapa hal masih perlu mendapat perhatian. Mengenai komputer dan perlengkapan kerja, sebanyak 16 karyawan menjawab tidak, yang menunjukkan bahwa kondisi alat tersebut masih kadang mengalami kendala teknis dalam mendukung pekerjaan operasional. Untuk aplikasi atau program komputer, sebanyak 18 karyawan menyatakan tidak, sehingga beberapa proses kerja menjadi terhambat karena sistem masih sering mengalami gangguan atau error. Sementara itu, mengenai koneksi internet dan alat komunikasi, sebanyak 18 karyawan menjawab tidak, menunjukkan bahwa stabilitas jaringan dan sistem komunikasi masih perlu ditingkatkan agar karyawan dapat bekerja secara bersamaan tanpa gangguan.

Meskipun sistem penyimpanan data dan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan teknologi informasi relatif lebih baik.

Berdasar indikator teknologi informasi di PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) UP3 Kota Palembang masih memiliki beberapa kendala yang perlu mendapat perhatian. Permasalahan tersebut antara lain terdapat pada komputer dan perlengkapan kerja yang masih mengalami kendala teknis dalam mendukung kegiatan operasional. Selain itu, aplikasi atau program komputer yang digunakan belum sepenuhnya berjalan dengan baik, sehingga beberapa proses kerja menjadi terhambat akibat gangguan atau error pada sistem. Koneksi internet dan alat komunikasi juga dinilai belum stabil, yang menyebabkan aktivitas kerja karyawan belum dapat berjalan secara optimal, terutama saat digunakan secara bersamaan. Meskipun demikian, sistem penyimpanan data serta kemampuan karyawan dalam mengoperasikan teknologi informasi dinilai relatif lebih baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa aspek teknologi informasi masih perlu ditingkatkan agar dapat mendukung kelancaran dan efektivitas kerja secara keseluruhan.

Berdasarkan dari uraian latar belakang dan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pengelolaan Karyawan, Rekrutmen, dan Teknologi Informasi Terhadap Pengembangan Karyawan Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) UP3 Kota Palembang”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka peneliti dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh yang signifikan pengelolaan karyawan, rekrutmen, dan teknologi informasi terhadap pengembangan karyawan pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) UP3 Kota Palembang?
2. Adakah pengaruh yang signifikan pengelolaan karyawan terhadap pengembangan karyawan pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) UP3 Kota Palembang?
3. Adakah pengaruh yang signifikan rekrutmen terhadap pengembangan karyawan pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) UP3 Kota Palembang?
4. Adakah pengaruh yang signifikan teknologi informasi terhadap pengembangan karyawan pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) UP3 Kota Palembang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh pengelolaan karyawan, rekrutmen, dan teknologi informasi terhadap pengembangan karyawan pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) UP3 Kota Palembang.
2. Pengaruh pengelolaan karyawan terhadap pengembangan karyawan pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) UP3 Kota Palembang.

3. Pengaruh rekrutmen terhadap pengembangan karyawan pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) UP3 Kota Palembang.
4. Pengaruh teknologi informasi terhadap pengembangan karyawan pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) UP3 Kota Palembang.

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

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

Penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan memperluas wawasan mengenai pengaruh pengelolaan karyawan, rekrutmen, dan teknologi informasi terhadap pengembangan karyawan pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) UP3 Kota Palembang.

##### **2. Bagi Almamater**

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi Universitas Muhammadiyah Palembang dalam memperbanyak hasil penelitian yang ada di Universitas Muhammadiyah Palembang khususnya Prodi Manajemen.

##### **3. Bagi Perusahaan**

Bagi pihak perusahaan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) UP3 Kota Palembang, hasil penelitian ini diharapkan bisa sebagai dasar pengambilan keputusan terkait dengan pengelolaan, rekrutmen, teknologi informasi, dan pengembangan karyawan pada perusahaan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) UP3 Kota Palembang. Serta untuk memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, H., Susanto, P. C., & Saputra, F. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Transportasi Udara: Teknologi Informasi, Infrastruktur dan Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Siber Transportasi Dan Logistik*, 1(4), 154–167. <https://doi.org/10.38035/jstl.v1i4.75>
- Amelya, D., Zulyandri, & Ikhsan, L. (2023). Pelaksanaan Rekrutmen Sumber Daya Manusia Di PT. Perkebunan Nusantara V. *ATRABIS Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 9(1), 216–227. <https://doi.org/10.38204/atrabis.v9i1.1995>
- Azizah, D. R., & Karneli, O. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Icon Plus SBU Pekanbaru. *ECo-Buss*, 6(3), 1409–1422. <https://doi.org/10.32877/eb.v6i3.1201>
- Afandi, A., Basalamah, S., & Hasan, S. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), Job Relevant Information (JRI), Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Watampone. *Journal of Accounting and Finance (JAF)*.
- Busono, G. A. (2016). Pengaruh sistem pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Muqtashid*, 1(1), 81–114. <https://jurnal.um-palembang.ac.id/muqtashid/article/view/266>
- Caniago, R. S., Hirma, D., & Aulia, A. (2023). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Teluk Sirih, Teluk Kabung Kecamatan Bungus Kota Padang. *Jurnal Penelitian Dan Pengkajian Ilmiah Sosial Budaya*, 2(2), 119–134. <https://doi.org/10.47233/jppisb.v2i1.719>
- De Putra, R., & Leliyanah, L. (2023). Analisa pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Mitratama Sejati Jakarta. *Jurnal Teknik Mesin, Industri, Elektro dan Informatika*, 2(3), 223–234. <https://doi.org/10.55606/jtmei.v2i3.2540>
- Fathimah, E., & Abdillah, M. (2022). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al-Washliyah Sibolga 2125. *Suku Bugis*, 5(2), 2125–2138.
- Febriyansah, A., & Utami, D. (2025). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ampere Kota Palembang. *Improvement: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 53-61.

- Hasyim, I., & Rahmah, W. (2024). Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (Bpkpd) Pamekasan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 28–42. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v3i1.1220>
- Haryanto, A., & Khristiana, Y. (2023). Peran Efektivitas Kerja dan Modal Intelektual Terhadap Pencapaian Kinerja Guru Dengan Aspek Manajemen Talenta dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia. *Excellent*.
- Holy, I., Haedar, H., & Dewi, S.R. (2023). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *jesya*.
- Hamali, Arif Yusuf. S.S., M.M. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Jakarta. PT Bükü Seru.
- Irwan, M. I. (2018). Fasilitas Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas. *Bongaya Journal of Research in Management*, 6, 1–8.
- Kasmir. 2017. Customer Service Excellent. PT Raja Grafindo Persada. Depok
- Kasmir, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik). Depok: PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Muntianah, S. T., Astuti, E. S., & Azizah, D. F. (2012). Pengaruh Minat Perilaku Terhadap Actual Use Teknologi Informasi dengan Pendekatan Technology Acceptance Model (TAM). *Profit Universitas Brawijaya Malang*, 6(1), 1–26.
- Mutiara, M., Tahta, T., & Palahudin, P. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Pt Honoris Industry. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(5), 3933–3944. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.11403>
- Mastura, A., Nuringwahyu, S., & Zunaida, D. (2020). Pengaruh Motivasi Investasi, Pengetahuan Investasi Dan Teknologi Informasi Terhadap Minat Berinvestasi Di Pasar Modal. *Jiagabi*, 9(1), 64–75.
- Ndruru, T. E. S., Tarigan, M. I., Purba, S., & Ritonga, S. (2024). PENGARUH REKRUTMEN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (Persero) ULP MEDAN SUNGGAL. *KUKIMA : Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 3(2), 234–241. <https://doi.org/10.54367/kukima.v3i2.4224>
- Noe, R.A. (2020) Employee Training and Development (8<sup>th</sup> ed.). McGraw-Hill Education.

- Rachmawati, E., Laili, W., Hidayatullah, A. R., & Ismail, I. (2023). Pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan komitmen kerja karyawan.
- Rivai. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. Bandung: Rajagrafindo Persada. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(1), 45–61. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i1.2453>
- Sari, F. A., & Karneli, O. (2024). Pengaruh Rekrutmen dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kota Pekanbaru. *ECo-Buss*, 7(1), 97–107. <https://doi.org/10.32877/eb.v7i1.1220>
- Suwarno, T. ., Basuki, B., Harlie, M., & Mahfudz, E. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banjarmasin. *AL-ULUM: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 10(1), 12–24. <https://doi.org/10.31602/alsh.v10i1.13732>
- Situmorang, K. J., Tambunan, W. N., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Tantangan sumber daya manusia di era globalisasi. *Jurnal Cakrawala Akademika*, 1(3), 894–904. <https://doi.org/10.70182/jca.v1i3.60>
- Rianto, B., & Dozan, W. (2020). Dasar-Dasar Pengantar Teknologi Informasi. [www.multidukasi.co.id](http://www.multidukasi.co.id).
- Tarisha, I. S. (2025). *Evaluasi Pengelolaan Aset TI dengan IT Service Management pada PT PLN ( Persero ) UP3 Palembang*. 5(November).
- Warsita, Bambang, (2018). *Teknologi Pembelajaran*. Bandung.