

# *The Role of Human Resource Quality, Discipline, and Motivation in Employee Performance PT. PLN Indonesia Power Generating Business Unit Asam-Asam Kalimantan*

Oleh:

Ahmad Rizal

Dosen Pembimbing :

Prof. Dr. Drs. Sriyono, MM., CiQnR., CSA.

# Pendahuluan

Ditengah semakin majunya era globalisasi, perusahaan diharuskan untuk meningkatkan daya saing melalui optimalisasi kinerja karyawan. Hal ini berlaku pula bagi PT PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Asam Asam, salah satu unit bisnis yang berperan strategis dalam mendukung ketersediaan energi listrik untuk kawasan regional Kalimantan, memegang peranan penting dalam menopang pertumbuhan ekonomi wilayah tersebut. Sebagai bagian dari sektor pembangkitan energi, PT PLN Indonesia Power menghadapi tantangan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja operasionalnya.

Kualitas Sumber Daya Manusia yang tinggi diperlukan untuk memastikan bahwa operasional pembangkitan listrik berjalan sesuai standar, sehingga dapat memenuhi kebutuhan energi masyarakat dengan andal dan efisien. Selain itu, disiplin juga menjadi kunci keberhasilan. Disiplin berarti mematuhi peraturan kerja, tepat waktu, dan memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang menjadi kewajibannya dan yang tidak kalah penting setiap pegawai harus mempunyai motivasi yang tinggi, motivasi yang tinggi tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga membawa komitmen yang lebih besar dari karyawan terhadap perusahaan.

Tujuan dari penelitian adalah untuk menganalisis bagaimana kualitas sumber daya manusia (SDM), motivasi, dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Asam Asam. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih optimal di sektor energi

# Rumusan Masalah

1. Bagaimana Peran Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan?
2. Bagaimana Peran Disiplin terhadap Kinerja Karyawan?
3. Bagaimana Peran Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan?
4. Bagaimana Peran Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan?



# Literature Review

## 1. Kualitas Sumber Daya Manusia

- Pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi individu untuk meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia

## 2. Disiplin

- Disiplin menciptakan lingkungan kerja yang produktif, memastikan tugas diselesaikan secara tepat waktu, serta mendorong tanggung jawab individu maupun kolektif.

## 3. Motivasi

- Motivasi memengaruhi cara mengelola waktu, menyelesaikan tugas, dan meningkatkan kualitas kerja. Tanpa motivasi, karyawan cenderung kehilangan fokus dan komitmen terhadap pekerjaannya

## 4. Kinerja Karyawan

- Kinerja Karyawan yang tinggi akan mendorong peningkatan efisiensi, inovasi, dan kesuksesan secara keseluruhan dalam organisasi

# Kerangka Konseptual dan Hipotesis

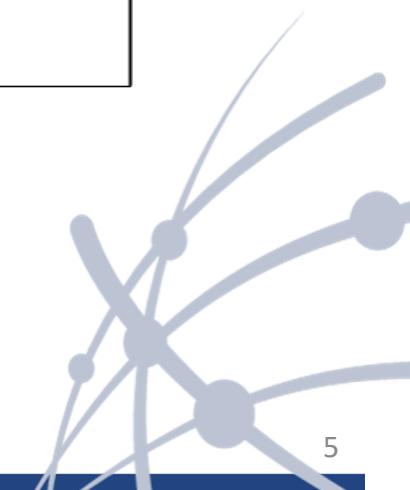
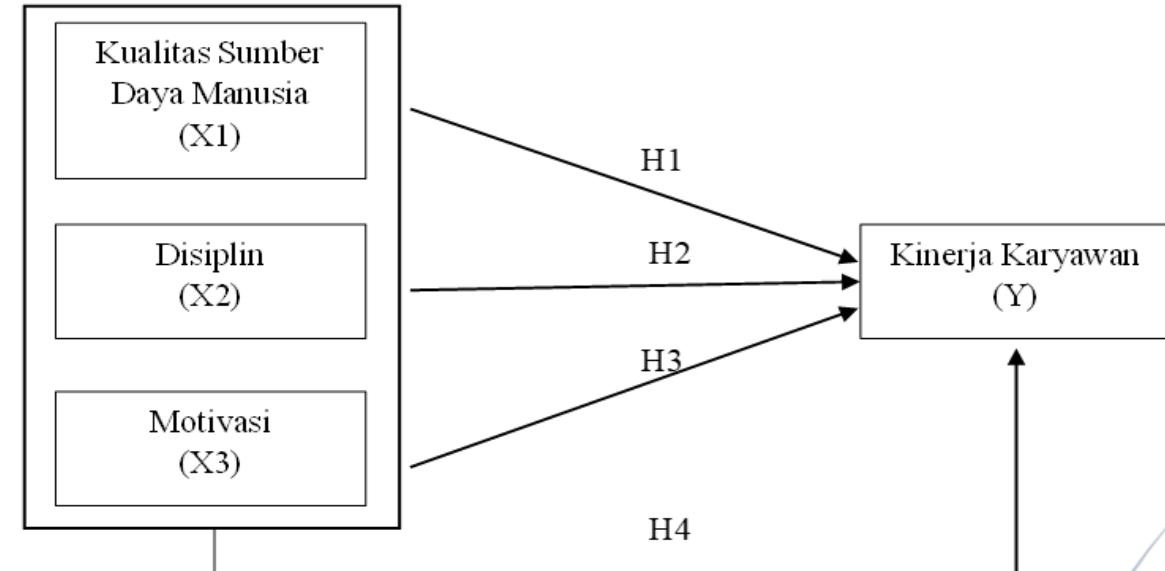
## Hipotesis

H1: Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Kualitas Sumber Daya Manusia, kedisiplinan, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



# Metode Penelitian

## Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif dan terutama ditujukan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dimana dalam penelitian ini peneliti menjelaskan hubungan sebab akibat dari variabel-variabel yang diteliti melalui pengujian hipotesis.

## Populasi dan Sampling

### **Populasi :**

181 Pegawai PT PLN Indonesia Power UBP Asam Asam

### **Sampling :**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu semua populasi yang sudah ada diikutsertakan. Jadi, seluruh karyawan yang berjumlah 181 orang menjadi responden penelitian ini. Alasan penggunaan sampel jenuh adalah untuk memperoleh data yang lebih lengkap dan lebih representatif sehingga hasil penelitian dapat menggambarkan keadaan yang sebenarnya di lapangan tanpa adanya kemungkinan bias yang biasanya terjadi apabila menggunakan random sampling.



# Variabel Operasional

Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	Disiplin (X2)	Motivasi (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
<p>Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan keterampilan, pengalaman yang dimilikinya yang berguna untuk menunjang perkembangan perusahaan agar mampu bersaing.</p> <p>Indikator :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas Intelektual</li> <li>• Pendidikan</li> <li>• Memahami dibidangnya</li> <li>• Kemampuan</li> <li>• Semangat Kerja</li> <li>• Kemampuan Perencanaan</li> <li>• Pengorganisasian</li> </ul>	<p>Kesiapan dan kesediaan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan perilaku-perilaku normatif dan mematuhi peraturan yang berlaku. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan membuat perusahaan lebih cepat dalam mencapai tujuannya, sementara jika disiplin karyawan rendah akan menjadi penghambat bagi pencapaian tujuan perusahaan.</p> <p>Indikator :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kehadiran</li> <li>• Tata cara kerja</li> <li>• Ketaatan pada atasan</li> <li>• Kesadaran bekerja</li> <li>• Tanggung jawab</li> </ul>	<p>Seperangkat kekuatan baik sumber kekuatan yang dimiliki oleh seseorang baik dari dalam dirinya maupun dari luar yang mampu untuk membuat seseorang tersebut berperilaku sesuai dengan arah dan ketentuan, intensitas serta jangka waktu yang ditetapkan.</p> <p>Indikator :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tanggung Jawab</li> <li>• Prestasi Kerja</li> <li>• Peluang Untuk Maju</li> <li>• Pengakuan Atas Kinerja</li> <li>• Pekerjaan Yang Menantang</li> </ul>	<p>Hasil dan pencapaian karyawan berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan dalam suatu pekerjaan disebut sebagai Kinerja karyawan.</p> <p>Indikator :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas Kerja</li> <li>• Kuantitas kerja</li> <li>• Ketepatan waktu</li> <li>• Efektifitas</li> <li>• Komitmen</li> </ul>

# Teknik Pengumpulan

## Teknik Pengumpulan Data

Instrumen penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data adalah kuesioner yang disusun dengan skala Likert 5 Poin.

1. Sangat Tidak Setuju
2. Tidak Setuju
3. Netral
4. Setuju
5. Sangat Setuju



[www.umsida.ac.id](http://www.umsida.ac.id)



[umsida1912](https://www.instagram.com/umsida1912/)



[umsida1912](https://twitter.com/umsida1912)



universitas  
muhammadiyah  
sidoarjo



[umsida1912](https://www.youtube.com/umsida1912)



# Teknik Analisa Data

## Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan perangkat lunak statistik SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Analisis yang digunakan meliputi :

1. Uji Kualitas Data, terdiri dari :

- Uji Validitas
- Uji Reabilitas

2. Uji Asumsi Klasik, terdiri dari :

- Uji Normalitas
- Multikolininearitas
- Uji Heteroskedastisitas

3. Uji Hipotesis, terdiri dari :

- Analisis Regresi Linear Berganda
- Uji  $t$  (Parsial)
- Uji  $F$  (Simultan)
- Koefisien Determinasi



# Hasil Penelitian dan Pembahasan

## 1. Uji Validitas

**Table 3. Average Validity Test Results**

Question Items	R-Value	Results
Quality Human Resources	0,503	Valid
Discipline	0,568	Valid
Motivation	0,539	Valid
Employee performance	0,535	Valid

**R-Table Value: 0.1459**

Source: Data Processing Results (2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini semua nilai R-hitung pada seluruh item kuesioner melebihi nilai R-Tabel (0,1459). Maka dari itu semua item kuesioner dinyatakan valid dan memenuhi syarat.

## 2. Uji Reabilitas

**Table 4. Reliability Test Results**

Reliability Statistics	N of Items
Cronbach's Alpha	
0.842	22

Source: Data Processing Results (2025)

Berdasarkan hasil analisis data, setiap variabel penelitian memiliki nilai koefisien Cronbach's Alpha sebesar  $0,842 > 0,7$ . Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi atau konsisten.



# Hasil Penelitian dan Pembahasan

## 3. Uji Normalitas

**Table 5. Kolmogorov-Smirnov Test Result**

N	181
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	
Mean	0.0000000
Std. Deviation	0.43602203
Most Extreme Differences	
Absolute	0.062
Positive	0.062
Negative	-0.055
Test Statistics	
0.062	
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.085 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	

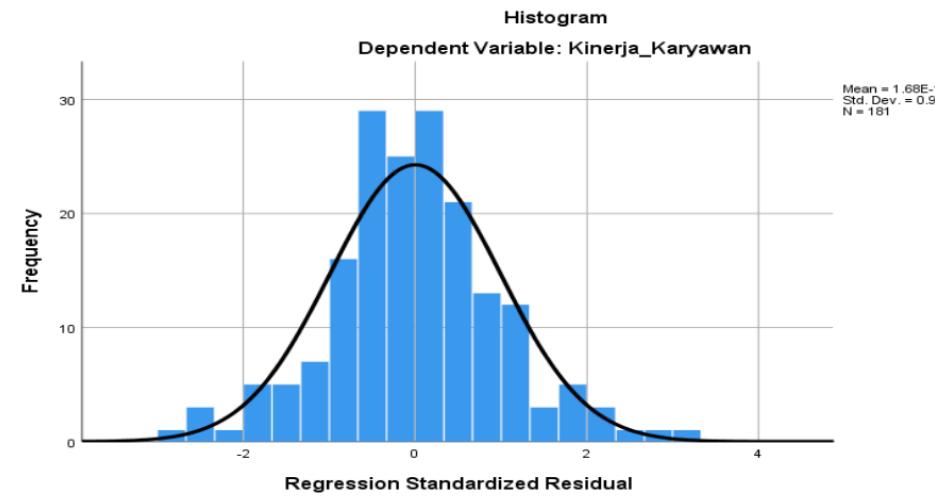
Source: Data Processing Results (2025)

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,085, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual tidak berbeda secara signifikan dari distribusi normal. Selain itu, nilai Test Statistic sebesar 0,062 dengan perbedaan ekstrem terbesar (absolut) 0,062 menunjukkan bahwa penyimpangan dari distribusi normal sangat kecil. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa residual dalam model regresi linear berganda memenuhi asumsi normalitas, sehingga model dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.



# Hasil Penelitian dan Pembahasan

## 3. Uji Normalitas



**Figure 3. Histogram Graph**

Source: Data Processing Results (2025)

Histogram menunjukkan bahwa distribusi residual mendekati bentuk normal, dengan sebagian besar nilai terkonsentrasi di sekitar nol, sebagaimana terlihat dari kurva normal yang mengikuti pola data secara simetris. Nilai mean sebesar 1.68E-14 (mendekati nol) dan standar deviasi 0.992 mendukung kesimpulan bahwa residual memiliki distribusi yang cukup stabil. Meskipun terdapat sedikit penyimpangan pada ekor distribusi, pola keseluruhan menunjukkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi.

# Hasil Penelitian dan Pembahasan

## 3. Uji Normalitas

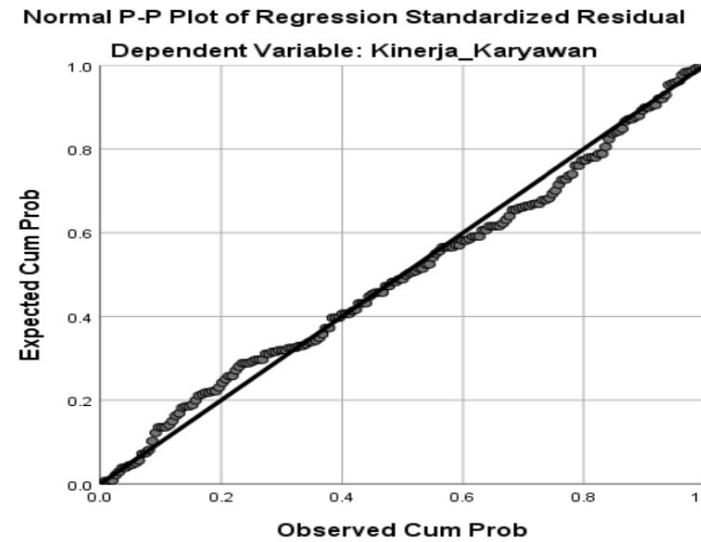
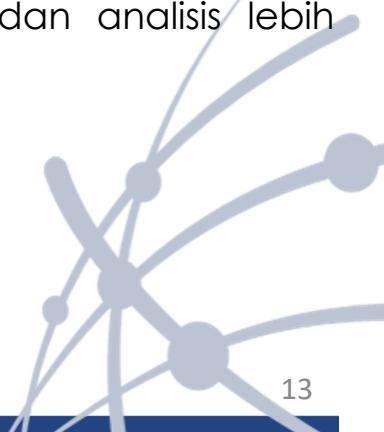


Figure 4. Normal P-Plot Graph

Source: Data Processing Results (2025)

Berdasarkan Normal P- Plot yang ditampilkan, titik-titik residual terlihat sebagian besar sejajar dengan garis diagonal, menunjukkan bahwa residual mengikuti distribusi normal. Penyimpangan dari garis diagonal sangat minimal, yang mendukung terpenuhinya asumsi normalitas dalam model regresi linear berganda. Dengan demikian, hasil ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan memiliki distribusi residual yang sesuai dengan asumsi normalitas, sehingga dapat diandalkan untuk interpretasi dan analisis lebih lanjut.



# Hasil Penelitian dan Pembahasan

## 4. Multikolininearitas

**Table 6.** Multicollinearity Test Results

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Quality of Human Resources	0.681	1,468
Discipline	0.514	1,945
Motivation	0.581	1,720

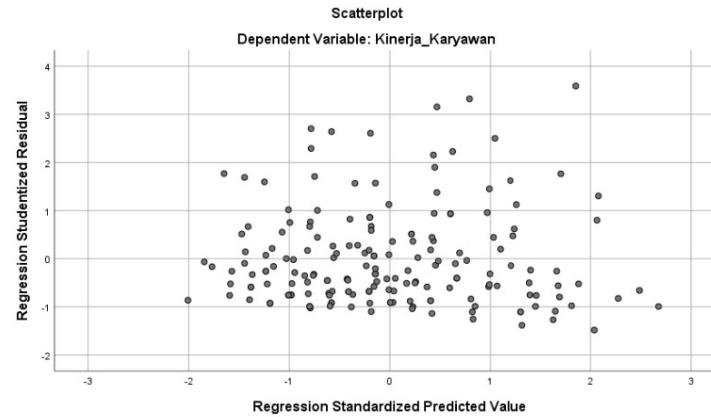
Source: Data Processing Results (2025)

Berdasarkan hasil uji multikolininearitas, semua variabel independen dalam model memiliki nilai Tolerance di atas 0,1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) di bawah 10. Secara spesifik, variabel Kualitas SDM memiliki Tolerance sebesar 0,681 dan VIF sebesar 1,468, variabel Disiplin memiliki Tolerance sebesar 0,514 dan VIF sebesar 1,945, serta variabel Motivasi memiliki Tolerance sebesar 0,581 dan VIF sebesar 1,720. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolininearitas dalam model, sehingga hubungan antar variabel independen tidak terlalu kuat dan estimasi koefisien regresi dapat dianggap akurat.



# Hasil Penelitian dan Pembahasan

## 5. Uji Heteroskedastisitas



**Figure 5. Scatterplot graph**

Source: Data Processing Results (2025)

Gambar Scatterplot diatas menunjukkan distribusi residual yang tersebar acak tanpa pola tertentu di sekitar sumbu horizontal. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas, sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi dalam model regresi ini.



# Hasil Penelitian dan Pembahasan

## 6. Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y = 1,243 + 0,057X_1 + 0,148X_2 + 0,738X_3 + \dots$$

Nilai konstanta sebesar 1.243 menunjukkan bahwa jika kualitas SDM, disiplin, dan motivasi bernilai nol, maka kinerja karyawan tetap berada pada tingkat awal sebesar 1.243. Koefisien 0.057 untuk variabel kualitas SDM ( $X_1$ ) menunjukkan bahwa jika kualitas SDM meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.057, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Koefisien 0.148 untuk variabel disiplin ( $X_2$ ) mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.148, dengan asumsi variabel lain konstan. Sementara itu, koefisien 0.738 untuk variabel motivasi ( $X_3$ ) menunjukkan bahwa peningkatan motivasi sebesar 1 satuan akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0.738, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan kualitas SDM dan disiplin.



# Hasil Penelitian dan Pembahasan

## 7. Uji t (Parsial)

**Table 8. Partial t-test results**

Model	B	Std. Error	Standardized Coefficients		Sig.
			Unstandardized Coefficients	Coefficients	
1	(Constant)	1.243	.415		2,994 .003
	TOTAL_X1	.057	.021	.059	2,650 .009
	TOTAL_X2	.148	.021	.180	6.986 .000
	TOTAL_X3	.738	.022	.813	33,512 .000

Source: Data Processing Results (2025)

Berdasarkan tabel di atas, variabel kualitas SDM memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,009 < 0,05$ , yang menunjukkan bahwa variabel ini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Variabel disiplin memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga disiplin juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula, variabel motivasi menunjukkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang berarti motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

# Hasil Penelitian dan Pembahasan

## 8. Uji F (Simultan)

**Table 9. Simultaneous F Test Results**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	530,355	3	176,785	914,385 .000 <sup>b</sup>
	Residual	34,221	177	.193	
	Total	564,575	180		

Source: Data Processing Results (2025)

Berdasarkan table tersebut dapat kita lihat bahwa nilai signifikansi pada uji F adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  yang artinya variabel independent secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini menunjukkan adanya interaksi atau kontribusi dari ketiga variabel tersebut dalam peningkatan kinerja karyawan.



# Hasil Penelitian dan Pembahasan

## 9. Koefisien Determintaasi

**Table 7. Results of the Determination Coefficient Test**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.969 <sup>a</sup>	.939	.938	.440

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X3, TOTAL\_X1, TOAL\_X2

b. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Source: Data Processing Results (2025)

Berdasarkan table tersebut, nilai R-Square sebesar 0,939 yang berarti variabel independent dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen sebesar 93,9% dan sisanya 6,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh yang kuat antar variabel dependen dan independen



# KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia, disiplin, dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kualitas sumber daya manusia yang tinggi, yang mencakup keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja. Karyawan yang memiliki keterampilan yang tepat dapat berkontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi, karena mereka mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan berkualitas. Di sisi lain, disiplin kerja yang baik memastikan bahwa tugas-tugas diselesaikan dengan efisien dan tepat waktu, yang mendukung kelancaran operasi organisasi dan pencapaian hasil yang optimal. Selain itu, motivasi karyawan, baik intrinsik yang berasal dari kepuasan kerja dan rasa pencapaian pribadi, maupun ekstrinsik yang didorong oleh imbalan eksternal, berperan penting dalam mendorong keterlibatan dan kinerja mereka. Ketiga faktor ini bekerja secara simultan dan saling mendukung untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang menghasilkan kinerja karyawan yang optimal dan produktif.



# Referensi

- Abdullah, A., Army, W. L., & Rahayu, T. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT ALAM JAYA GRAHA Aliah Abdullah 1 , Widya Lelisa Army 2 , Tutik Rahayu 3. 06(02).
- Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Alqarni, S., Hamsan, H., Rasdi, R. M., & Rahman, H. A. (2023). A Systematic Literature Review on Job Performance in Diverse Organizations from 2010 to 2023. International Journal of Academic Research In Business and Social Sciences, 13(18). <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v13-i18/19960>
- Ardyansyah, S., & Widodo, S. (2024). ANALISIS MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN Surya. Journal of Economic and Bussiness, 5(1).
- Arifin, M. D., & Firdaus, V. (2023). Analisis Loyalitas Pegawai , Kedisiplinan Kerja dan Skill Pega- wai Terhadap Peningkatan Kinerja Melalui SOP. 1–12.
- Atika, K., & Mafra, N. U. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . PIN ( Persero ) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tan- jung Enim PENDAHULUAN Tujuan PT . PLN ( Persero ) yang A . pelayanan listrik untuk menye- diakan serta mel. Jurnal Media Wahana Ekonomika, 17(4), 355–366.
- Bhatta, N., & Acharya, C. N. (2024). Impact of Motivational Factors on Employee Performance on Banking Industry in Nepal. 15(1), 86–100.
- Fitri, S. N., Aullora, P., Firdaus, M., & Haryadi, D. (2024). Encourage work motivation and work dis- cipline towards employee performance. International Journal of Applied Finance and Business Stud- ies, 11(4), 725–731.
- Goedurov, R. (2020). Public Sector Organizations : Work Environment , Employee Behavior and Dis- cipline. International Journal Papier Public Review, 1(2), 6–11.
- Halawi, A., Rasheed, R., & Belushi, B. Al. (2024). THE EFFECT OF HUMAN RESOURCE ANA- LYTICS ON EMPLOYEE PERFORMANCE. RGSA – Revista de Gestão Social e Ambiental, 18(5), 1–12.
- Hasbunallah, M. H., & Winarto, P. (2024). The Role of Discipline and Work Motivation in Determin- ing Employee Performance. 9492(1), 29–40.
- Hernandi, F. U., & Prabowo, R. M. J. (2024). The Effect of Discipline Development and Work Moti- vation on the Performance : Empirical Study from Civil Servants at the Spatial Planning Office Bekasi City , Indonesia. HUMAN RESOURCE MANAGEMENT | RESEARCH ARTICLE The, 4(2), 97–110.
- Ilmiah, J., & Pendidikan, W. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Kar- yawan Di Vouk Hotel Suites Penang. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 9(24), 338–343.
- Inaya, S. A., Mukminah, P., Jannah, I., Rahayu, W. S., & Madura, U. T. (2024). Mengoptimalkan Kinerja Perusahaan Melalui Tes dan Seleksi Karyawan Yang Akurat. 3.
- Irwanto, M. (2023). The Influence of Transformational Leadership Style , Work Motivation and Af- fective Commitment on the Performance of the Regional Public Company for Drinking Water Tirta Lestari in the Tuban Regency through Employee Performance as a Moderating Variable [ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional , Motivasi Kerja dan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Pe- rusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Lestari Kabupaten Tuban melalui Kinerja Karyawan sebagai Variabel Moderasi ].
- Jodie, K., Limarjo, P., Kadir, N., Umar, F., Ekonomi, F., & Hasanuddin, U. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Hino Kumala Makassar I. POINT: Jurnal Ekonomi & Manajemen, 5(1), 18–30.
- Jr, J. F. H., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., Black, W. C., & Anderson, R. E. (2019). Mul- tivariate Data Analysis.
- Kamara, O. G. (2024). European Journal of Human Resource Management Studies THE IMPACT OF MOTIVATION ON THE PERFORMANCE AND JOB SATISFACTION OF YOUNG EMPLOY- EES WORKING. 138–180. <https://doi.org/10.46827/ejhrms.v8i2.1839>
- Karier, P. P., Kerja, D., Meilani, T., & Muttaqin, R. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Murni Konstruksi Indonesia Palu. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sumber Daya Manusia E-ISSN:, 5(1).
- Kristiyanti, L. (2022). Kedisiplinan Kerja Karyawan Untuk Peningkatan Kinerja ( Studi Pengamatan Di PT . Tri Usaha Sejahtera Pratama ). Jurnal Ilmiah Keuangan Akuntansi Bisnis, 1(2). <https://doi.org/10.53088/jikab.v1i2.8>



# Referensi

- Lei, S., & Wu, Y. (2024). The Impact of Human Resource Management Practices on Employee Development and Organizational Performance. Proceedings of the 3rd International Conference on Financial Technology and Business Analysis, 0, 69–74. <https://doi.org/10.54254/2754-1169/89/20231412>
- Luh, N., Eka, P., Prastiwi, Y., Ningsih, L. K., Putrini, K., Tinggi, S., Ekonomi, I., Dharma, S., Kuali- tas, P., Daya, S., Dalam, M., Kinerja, M., Esteem, S., Esteem, S., & Pegawai, K. (2022). PERAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI : SELF ESTEEM SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 7(1), 78–88.
- Machsunah, N. A. (2023). The Effect of The Democratic Leadership Style , Work Motivation , Work Discipline , Work Environment on the Performance of Kindergarten Teachers in Gempol Sub-district . [ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis , Motivasi Kerja , Disiplin Kerja , dan Lingk. Archive Umsida, 1–13.
- Mose, J., & Gachanja, I. (2024). Influence of Performance Appraisal on Employee Performance in the Energy Sector Kenya. Journal of Business Management and Economic Development, 2(01), 71–87.
- Motivasi, P., Kompensasi, D. D. A. N., Pragiwani, M., Lestari, E., & Alexandri, M. B. (2020). ( STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT . TEKTONINDO HENIDA JAYA. 3(3), 117–129.
- Natasya, R., Harini, S., & Maulana, L. H. (2024). The Influence of Work Discipline , Organizational Commitment and Motivation on Employee Performance. 2(4), 319–330.
- Noorزاد, G., & Hussaini, S. A. (2024). Impact of Motivation on Employee Performance in the Telecommunication Sectors in Afghanistan . August, 271–276. <https://doi.org/10.51386/25815946/ijsmstv7i4p133>
- Nurpribadi, G., Rulianti, E., & Banteni, F. R. Al. (2024). The Influence of Compensation, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance Giri. The Influence of Compensation, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance, 5(1), 294–307.
- Olaoluwa, G., Solomon, S., Abiola, A., Elizabeth, O., & Ibukun, F. (2023). JOURNAL OF THIRD WORLD ECONOMICS A COMPREHENSIVE REVIEW OF INNOVATIVE HR PRACTICES AND THEIR IMPLICATIONS ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE IN BOTH THE OIL AND GAS AND RENEWABLE ENERGY SECTORS IN NIGERIA. JOURNAL OF THIRD WORLD ECONOMICS (JTWE), 1(2), 112–118. <https://doi.org/10.26480/jtwe.02.2023.112.118>
- Rahmawati, N., Ratnasari, S. L., Azis, D. A., Sutjahjo, G., & Winarso5, W. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. DIMENSI, 12, 202–211.
- Rizki, M., Muslim, F., & Firdaus, F. S. (2023). Pengaruh Penilaian Berbasis Key Performance Indica- tor ( KPI ) terhadap Kinerja Karyawan CV Satria Perdana Kota Cimahi. Bandung Conference Series: Business and Management, 822–829.
- Rodliyah, M. I., Musliyana, & Sunarti. (2024). Memahami Konsep Kompetensi Karyawan Sebagai Bagian dari Perencanaan SDM. Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis, 4(3), 127–135.
- Roni, J., Kholik, A., Madiistriyatno, H., & Taufik, K. (2024). The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable. 3(10), 4647– 4662.
- Sawitri, J. (2022). Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja. Center of Economic Student Journal, 5(3), 228–240.
- Setiawan, R., Vidada, I. A., & Hadi, S. S. (2024). Human Capital and Organizations Examining the Impact of Work Discipline and Motivation on Employee Performance. Human Capital and Organiza- tions E-ISSN: 1(2), 55–65.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, & Chaerunnisa, R. (2020). Kinjerja Karyawan. In Suparyanto dan Rosad (2015 (Vol. 5, Issue 3).
- Sucipto, H., Suaedi, F., Setjaningrum, E., & Amiati, M. (2024). Optimizing Employee Performance : Analysis of Determinants of Employee Performance. 4(1).
- Tamba, I., & Langgeng, S. (2024). THE INFLUENCE OF MOTIVATION , WORK DISCIPLINE AND EMPLOYEE COMPETENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. 125–137.
- Tannady, H., Mj, J., Arief, R., Mudasetia, N., & Fahrina, N. (2022). Peran Disiplin dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Perdagangan Oli dan Pipa Nasional. Jurnal Kewarganega- raan, 6(2), 4320–4335.
- Triansyah, F. A., Hejin, W., & Stefania, S. (2023). Factors Affecting Employee Performance : A Sys- tematic Review. Journal Markcount Finance, 1(3), 150–159.



# Referensi

Wazan, M. A., & Juniarto, G. (2023). The Effect Of Human Resource Quality And Work Professionalism On Employee Performance ( Study On University Educational Personnel 17 August 1945 Semarang ). Proceeding of International Conference on Digital Advance Tourism, Management and Technology 2023, 1(1).

WIJAYA, D. F. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Kasus pada Karyawan Perumda Dharma Jaya). Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952., 2013–2015.

Zahro, S., Firdaus, V., & Abadiyah, R. (2024). PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI PUSKESMAS WONOAYU. 18(1).



# LOA DAN Publish Jurnal



## ARTICLE ACCEPTANCE LETTER

Bogor, 25 Februari 2025

**Yth: Corresponding Authors  
Sriyono**

Kami memberi tahu bahwa artikel saudara telah selesai direview dan diterima untuk publikasi di Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik) Universitas Ibn Khaldun, dinyatakan Accepted.

• Title of the journal	Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)
• E-ISSN / DOI	2301-4628 / 10.32832/jm-ulika
• Accreditation	SINTA 3
• Article Title	The Role of Human Resource Quality, Discipline, and Motivation in Employee Performance PT. PLN Indonesia Power Generating Business Unit Asam-Asam Kalimantan
• Authors	Ahmad Rizal, Sriyono, Supardi
• Corresponding Authors	Sriyono
• Article Type	Original Article
• Turnitin Result	20 %
• Publikasi	Volume 16 No 02, Juni 2025
• Accepted Number	127.2002025.73

Selanjutnya artikel saudara akan masuk dalam proses layout, PDF & Publish.

Salam,

**Dr. Bahrum Subagiva, M.Pd**  
Editor in Chief

Volume 16, Issue 2, 05 Juni 2025, Pages. 339-359

## Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)

Sekolah Pascasarjana Universitas Ibn Khaldun Bogor

<http://dx.doi.org/10.32832/jm-ulika.v16i2.19063>

### The Role of Human Resource Quality, Discipline, and Motivation in Employee Performance PT. PLN Indonesia Power Generating Business Unit Asam-Asam Kalimantan

Ahmad Rizal<sup>a</sup>, Sriyono<sup>a</sup>, Supardi<sup>b</sup>

<sup>abc</sup>Master of Management Study Program, Faculty of Business, Law and Social Sciences, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Sidoarjo, Indonesia-----

\* Corresponding author e-mail: [sriyono@umsida.ac.id](mailto:sriyono@umsida.ac.id)

#### ARTICLE INFO

DOI: 10.32832/jm.ulika.v16i2.19063

Article history:

Received:

30 Januari 2025

Accepted:

20 Februari 2025

Available online:

05 Juni 2025

Keywords:  
Human Resource Quality,  
Work Discipline, Motivation,  
Employee Performance,  
Energy Sector

#### ABSTRACT

*Employee performance is a key factor in determining the success of an organization, especially in the energy sector which has high demands for efficiency and innovation. In the context of PT. PLN Indonesia Power Generating Business Unit Asam-Asam Kalimantan, employee performance is an important element to ensure operational reliability and support national energy needs. The purpose of this study is to examine the role of human resource quality, discipline, and motivation on employee performance in this business unit. The study was conducted using a quantitative method with a questionnaire-based survey compiled on a Likert scale that will be distributed or shared with respondents. The study population was 181 people covering all employees, while the sample in this study included all employees of PT. PLN Indonesia Power Generating Business Unit Asam-Asam Kalimantan with data analysis carried out using multiple linear regression. The results of this study indicate that human resource quality has a significant effect through relevant competencies to support strategic goals. Work discipline creates order and efficiency, while motivation, both intrinsic and extrinsic, is the main driver of employee productivity and engagement. The integration of these three factors significantly improves employee performance. However, a balance is needed, because excessive emphasis on discipline can hinder creativity. A holistic management approach is recommended to achieve optimal performance and organizational sustainability.*

Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

Prod MM Sekolah Pascasarjana Universitas Ibn Khaldun Bogor,  
UPT Jurnal & Publikasi IImiah, Bogor Indonesia.  
Website: [ejurnal.ulika-bogor.ac.id/index.php/manajemen](http://ejurnal.ulika-bogor.ac.id/index.php/manajemen)



# About The Journal



The cover image features the university's logo (a green shield with a golden emblem and text) on the left, followed by the journal title "JURNAL MANAJEMEN" in large white and yellow letters. Below it, "EDISI ELEKTRONIK" and "Universitas Ibn Khaldun" are written. The background shows a blurred image of a person working on a laptop with charts and graphs.

P-ISSN: 2086-7840    E-ISSN: 2301-4628

Saat ini    Arsip    Tentang ▾    ahmadrizal\_umsida 2 ▾

## Tentang Jurnal

Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik) (JM-Uika) ( [E-ISSN 2301-4628](#) ) merupakan jurnal ilmiah yang diterbitkan oleh Universitas Ibn Khaldun Bogor dan dikelola oleh UPT Jurnal & Publikasi ilmiah (JPI) Pascasarjana. JM-Uika berfokus pada penelitian dan kajian dalam bidang manajemen, dengan ruang lingkup: (1) Manajemen SDM, (2) Manajemen Pemasaran, (3) Manajemen Keuangan, (4) Manajemen Pendidikan, (5) Manajemen Rumah Sakit, dan (6) Manajemen Syariah. Jurnal Manajemen menerima naskah dengan tingkat turnover maksimum 25%. Proses review dilakukan dengan metode Blind Review.

**Profil JM-Uika:** E-ISSN: [2301-4628](#) | DOI: [10.32832/jm-uika](#) | Akreditasi: SINTA-3 ( [SERTIFIKAT](#) ) | Diterbitkan: Februari, Juni & Oktober

## Menu Utama

### JOURNAL INFORMATION

Tentang Jurnal

Proses Tinjauan Sejawat

Penyerahan

Tim Redaksi

Tim Peninjau



# Focus and Scope

## Fokus dan Cakupan

Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik): Jurnal yang fokus pada penelitian manajemen dengan ruang lingkup sebagai berikut :

1. Manajemen SDM
2. Manajemen Pemasaran
3. Manajemen Keuangan
4. Manajemen Pendidikan
5. Manajemen rumah sakit
6. Manajemen Syariah
7. Manajemen Pendidikan
8. Manajemen Usaha Mikro
9. Manajemen Perbankan

Artikel yang diterbitkan dalam Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik) membahas penelitian dalam ilmu manajemen secara umum di semua bidang.

# Peer Review Process

## Proses Tinjauan Sejawat

Semua artikel yang dikirim ke jurnal ini akan melalui proses peninjauan sebagai berikut:

1. Ditinjau terlebih dahulu oleh editor untuk memastikan bahwa artikel tersebut memenuhi persyaratan jurnal dan relevan dengan topik yang dibahas dalam jurnal.
2. Ditinjau secara buta oleh setidaknya 2 (dua) peninjau untuk memberikan komentar dan rekomendasi dalam rangka memutuskan apakah artikel akan diterima atau tidak.
3. Editor akan memutuskan apakah akan menerima atau menolak artikel dan dapat meminta penulis untuk merevisi artikel sebelum membuat keputusan akhir.

# Publication Frequency and Indexing

## Frekuensi Publikasi

Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik) Terbit tiga volume dalam setahun, pada bulan Februari, Juni dan Oktober.

## Pengindeksan



# Publication Fee

## Biaya Publikasi

Jurnal ini mengenakan biaya penulis sebagai berikut.

Pengiriman Artikel: 0,00 (IDR)

Publikasi Artikel: 800.000,00 (IDR) atau 50 (USD)

Tinjauan Cepat: -

Jika artikel ini diterima untuk diterbitkan, Anda akan diminta membayar Biaya Publikasi Artikel untuk menutup biaya publikasi.

# Author Guidelines

## Pedoman Penulis

### PEDOMAN UMUM PENULISAN ARTIKEL

1. Naskah yang dikirimkan kepada redaksi Jurnal Manajemen merupakan hasil penelitian dan pemikiran.
2. Artikel belum pernah dipublikasikan di media lain. Jika artikel atau bagian dari artikel telah dipublikasikan atau disajikan, penulis diharuskan untuk menyertakan informasi ini.
3. Naskah secara umum ditulis dalam bahasa Indonesia atau bahasa Inggris baku, menggunakan ukuran kertas Times New Roman 12, A4, sesuai template yang ada, dengan kerapatan baris 1,15 spasi.
4. Naskah yang dikirim berjumlah antara 15 dan 20 halaman (termasuk abstrak, gambar, grafik/tabel, dan daftar pustaka). Sementara itu, abstrak ditulis dalam bahasa Inggris sebanyak antara 150 hingga 250 kata dan disertai 3-5 kata kunci. Jumlah pendahuluan sebanyak antara 400-800 kata, total isi metode penelitian sekitar 300 - 600 kata, keseluruhan hasil dan pembahasan sebanyak 2.000-4.000 kata, sedangkan simpulan sebanyak 200-500 kata.
5. Tulisan dikirimkan melalui pengiriman online di: <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/Manajemen/register>.
6. Naskah yang diserahkan kepada editor akan melalui proses double-blind review oleh reviewer, dan Editor akan menentukan apakah naskah akan diterima atau tidak. Editor akan mengedit ulang naskah yang telah diterbitkan tanpa mengubah substansinya.
7. Makalah penelitian terdiri dari struktur judul, abstrak, pendahuluan, metode penelitian, hasil dan pembahasan, kesimpulan dan referensi.
8. Identitas pengarang tidak tertulis dalam naskah, melainkan dalam metadata.
9. Format kutipan (catatan isi) dan daftar pustaka mengikuti Gaya Referensi APA, Manajemen Referensi Mendeley



www.umsida.ac.id



umsida1912



umsida1912



universitas  
muhammadiyah  
sidoarjo



umsida1912

# Author Guidelines

## Pedoman Penulis

### PEDOMAN UMUM PENULISAN ARTIKEL

10. Literatur dalam daftar pustaka hanya memuat sumber-sumber yang dirujuk atau dikutip dalam naskah.
11. Sumber referensi yang dirujuk dalam naskah juga harus merujuk pada beberapa artikel jurnal ilmiah.
12. Untuk informasi lebih rinci, silakan merujuk ke template artikel jurnal. [Klik di sini](#)

# Author Guidelines

Volume 16, Issue x, mmddyyyy, Pages. Xx-xx

## Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)

Sekolah Pascasarjana Universitas Ibn Khaldun Bogor

<http://dx.doi.org/10.32832/jm-uika.xxxx.xxxx>

**Title, Times New Roman 16 bold, capital letters on the first letter and name, left aligned, maximal 16 words, no more than 3 lines.**

*First Author<sup>a</sup>, Second Author<sup>b</sup>, Third Author<sup>c</sup>\**

<sup>a</sup>First affiliation, Country

<sup>b</sup>Second affiliation, Country

\* Corresponding author e-mail: [author@institute.xxx](mailto:author@institute.xxx)

### ARTICLE INFO

DOI:  
10.32832/jmuika.vXiX.XXXX

Article history:

Received:  
MM DDDD YYYY

Accepted:  
DD MMMM YYYY

Available online:  
MM DDDD YYYY

Keywords:

The authors are requested to supply 3-5 Keywords, separated by a comma, that can be used for indexing/abstracting purposes. Keywords should not repeat the title of the manuscript.

### ABSTRACT

(1 SPC-Italic) Time New Roman 11 Each manuscript must be accompanied by an abstract that should count 200-250 words and have a structured form that reflects your paper (background, material, and methods, results, conclusion). The abstract should not include references, figure citations or acronyms. The Abstract. Each manuscript must be accompanied by an abstract that should count 200...200 words and have a structured form that reflects your paper (background, material, and methods, results, conclusion). The abstract should not include references, figure citations or acronyms. The Key Words. The authors are requested to supply 3-5 Key Words, separated by a semi-colon, that can be used for indexing/abstracting purposes. Key Words should not repeat the title of the manuscript.

Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.



# Register

## Register

### Profile

Given Name \*

Family Name

Phone \*

Affiliation \*

Country \*

### Login

Email \*

Username \*

Password \*

Repeat password \*

Yes, I agree to have my data collected and stored according to the [privacy statement](#).

Yes, I would like to be notified of new publications and announcements.

[Register](#)

[Login](#)



# Login

## Login

Username \*

Password \*

[Forgot your password?](#)

Keep me logged in

[Register](#)

[Login](#)



www.umsida.ac.id



umsida1912



umsida1912



universitas  
muhammadiyah  
sidoarjo



umsida1912



# Submissions

## Submissions

[Make a new submission](#) or [view your pending submissions](#).



[www.umsida.ac.id](http://www.umsida.ac.id)



[umsida1912](#)



[umsida1912](#)



universitas  
muhammadiyah  
sidoarjo



[umsida1912](#)



# My Submissions

Workflow    Publication

Submission    Review    Copyediting    Production

### Submission Files

▶	88579	Article.docx	30 January 2025 Article Text
▶	88630	19063-jmuika-Review-R1.docx	30 January 2025 ArtikelReview

[Download All Files](#)

### Pre-Review Discussions

Name	From	Last Reply	Replies	Closed
<a href="#">Turnitin report</a>	adminjm	- 30-01-2025 01:00 PM	0	<input checked="" type="checkbox"/>

[Add discussion](#)



# My Submissions

Workflow    **Publication**

Submission    Review    Copyediting    Production

Round 1    Round 2

**Round 1 Status**  
All reviewers have responded and a decision is needed.

**Notifications**

[JM-UIKA] Editor Decision	20-02-2025 05:03 AM
[JM-UIKA] Editor Decision	01-03-2025 07:04 AM

**Reviewer's Attachments**

No Files    [Search](#)

**Revisions**

▶  88708 19063-Article Text-61600-88699-18-20250201.docx	2 February 2025	ArtikelReview
--	-----------------	---------------



# My Submissions

Workflow      **Publication**

Submission      Review      Copyediting      Production

Round 1      Round 2

**Round 2 Status**  
Submission accepted.

**Notifications**

<a href="#">[JM-UIKA] Editor Decision</a>	20-02-2025 05:03 AM
<a href="#">[JM-UIKA] Editor Decision</a>	01-03-2025 07:04 AM

**Reviewer's Attachments** Q Search

No Files

**Revisions** Q Search      Upload File

▶ 89232 19063-Article Text-61964-89210-18-20250213.docx 14 February 2025 ArtikelReview



# My Submissions

Workflow

Publication

Submission

Review

Copyediting

Production

## Copyediting Discussions

Add discussion

Name	From	Last Reply	Replies	Closed
<a href="#">Article Accepted</a>	editorjmuika 20-02-2025 05:16 AM	ahmadrizal_umsida 24-02-2025 10:00 AM	2	<input checked="" type="checkbox"/>
<a href="#">editing:proofreading</a>	editorjmuika 25-02-2025 04:30 AM	ahmadrizal_umsida 25-02-2025 08:54 AM	1	<input checked="" type="checkbox"/>

## Copyedited

Search

 89575	<a href="#">19063-editingt-62281-89574-18-20250225.docx</a>	25 February 2025	Editing
---	---	------------------	---------



# My Submissions

**Submissions**

My Queue 1 Archives Help

**My Assigned**

Search Filters New Submission

19063 Rizal et al.  
The Role of Human Resource Quality, Discipline, and Motivation in Employee Performance : ...  
1 Production View

# My Submissions



## ARTICLE ACCEPTANCE LETTER

Bogor, 25 Februari 2025

**Yth: Corresponding Authors**  
Sriyono

Kami memberi tahu bahwa artikel saudara telah selesai direview dan diterima untuk publikasi di Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik) Universitas Ibn Khaldun, dinyatakan Accepted.

- |                         |  |
|-------------------------|--|
| • Title of the journal  | Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)  |
| • E-ISSN / DOI          | 2301-4628 / 10.32832/jm-uika   |
| • Accreditation         | SINTA 3  |
| • Article Title         | The Role of Human Resource Quality, Discipline, and Motivation in Employee Performance PT. PLN Indonesia Power Generating Business Unit Asam-Asam Kalimantan |
| • Authors               | Ahmad Rizal, Sriyono, Supardi  |
| • Corresponding Authors | Sriyono  |
| • Article Type          | Original Article   |
| • Turnitin Result       | 20 %   |
| • Publikasi             | Volume 16 No 02, Juni 2025   |
| • Accepted Number       | 127.2002025.73   |

Selanjutnya artikel saudara akan masuk dalam proses layout, PDF & Publish.

Salam,

**Dr. Bahrum Subagya, M.Pd**  
Editor in Chief



# My Submissions

**Submissions**

[My Queue](#) [Archives](#) (1)

[Help](#)

**Archived Submissions**

Search  Filters [New Submission](#)

19063 **Rizal et al.**  
The Role of Human Resource Quality, Discipline, and Motivation in Employee Performance PT. ... 1 Published [View](#) ▼

# My Submissions

Volume 16, Issue 2, 05 Juni 2025, Pages. 339-359

## Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)

Sekolah Pascasarjana Universitas Ibu Khaldun Bogor

<http://dx.doi.org/10.32832/jm-uika.v16i2.19063>

### The Role of Human Resource Quality, Discipline, and Motivation in Employee Performance PT. PLN Indonesia Power Generating Business Unit Asam-Asam Kalimantan

Ahmad Rizal<sup>a</sup>, Sriyono<sup>b,\*</sup>, Supardi<sup>b</sup>

<sup>a,b</sup>Master of Management Study Program, Faculty of Business, Law and Social Sciences, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Sidoarjo, Indonesia

\* Corresponding author e-mail: sriyono@umsida.ac.id

#### ARTICLE INFO

DOI: 10.32832/jmuika.v16i2.19063

Article history:

Received:

30 Januari 2025

Accepted:

20 Februari 2025

Available online:

05 Juni 2025

Keywords:

Human Resource Quality,  
Work Discipline, Motivation,  
Employee Performance,  
Energy Sector

#### ABSTRACT

*Employee performance is a key factor in determining the success of an organization, especially in the energy sector which has high demands for efficiency and innovation. In the context of PT. PLN Indonesia Power Generating Business Unit Asam-Asam Kalimantan, employee performance is an important element to ensure operational reliability and support national energy needs. The purpose of this study is to examine the role of human resource quality, discipline, and motivation on employee performance in this business unit. The study was conducted using a quantitative method with a questionnaire-based survey compiled on a Likert scale that will be distributed or shared with respondents. The study population was 181 people covering all employees, while the sample in this study included all employees of PT. PLN Indonesia Power Generating Business Unit Asam-Asam Kalimantan with data analysis carried out using multiple linear regression. The results of this study indicate that human resource quality has a significant effect through relevant competencies to support strategic goals. Work discipline creates order and efficiency, while motivation, both intrinsic and extrinsic, is the main driver of employee productivity and engagement. The integration of these three factors significantly improves employee performance. However, a balance is needed, because excessive emphasis on discipline can hinder creativity. A holistic management approach is recommended to achieve optimal performance and organizational sustainability.*

Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.



[www.umsida.ac.id](http://www.umsida.ac.id)



[umsida1912](#)



[umsida1912](#)



universitas  
muhammadiyah  
sidoarjo



[umsida1912](#)





DARI SINI PENCERAHAN BERSEMI