



Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Indonesia Power UBP Mahakam

Ridho Eka Setiawan*

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Sofia Ulfa Eka Hadiyanti

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Askiah

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Alamat: Jl. Ir. H. Juanda No.15, Sidodadi, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75124

Korespondensi: ridhoekasetiawan@gmail.com*

Abstract. *This study aims to assess the extent to which work discipline influences employee performance at PT PLN Indonesia Power UBP Mahakam. Work discipline is considered a vital component that directly affects workforce efficiency and productivity within an organization. The study applies a quantitative approach using a survey method, in which questionnaires were distributed to all 50 active employees at the unit. Data were analyzed through simple linear regression with the assistance of SPSS version 25. The findings reveal a significant relationship between work discipline and employee performance, indicated by a regression coefficient of 0.431 and a significance value of 0.031 (< 0.05). This suggests that higher levels of discipline reflected in compliance with regulations, punctuality, and accountability are associated with improved employee performance. Elements such as professional behavior, commitment to working hours, and consistent task execution contribute positively to overall productivity. These results are in line with prior studies emphasizing that discipline is a key factor in achieving organizational success and operational effectiveness.*

Keywords: *Work Discipline, Employee Performance, Linear Regression*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana disiplin kerja berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan di PT PLN Indonesia Power UBP Mahakam. Disiplin kerja dipandang sebagai elemen krusial yang berdampak langsung terhadap efisiensi dan produktivitas tenaga kerja dalam sebuah organisasi. Pendekatan yang digunakan dalam studi ini adalah metode kuantitatif dengan teknik survei, di mana kuesioner dibagikan kepada seluruh populasi aktif sebanyak 50 karyawan di unit tersebut. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,431 dan nilai signifikansi 0,031 ($< 0,05$). Artinya, semakin tinggi tingkat kedisiplinan dalam hal kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab dalam menjalankan tugas, dan ketepatan waktu, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Unsur-unsur disiplin seperti perilaku profesional, komitmen terhadap jam kerja, dan pelaksanaan tugas secara konsisten terbukti mampu mendukung pencapaian produktivitas secara keseluruhan. Hasil ini selaras dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa kedisiplinan merupakan komponen esensial dalam mencapai efektivitas dan keberhasilan organisasi.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Regresi Linear Sederhana

LATAR BELAKANG

Listrik adalah sumber energi yang memainkan peran besar dalam beragam disiplin ilmu, tetapi tidak terbatas pada bidang industri, rumah tangga, transportasi, dan komunikasi. Aliran elektron melalui bahan konduktor, seperti kabel, menghasilkan produksi listrik, yang nantinya dimanfaatkan sebagai penyedia daya ke berbagai

Received June 06, 2025; Revised June 13, 2025; Accepted June 20, 2025

**Corresponding author, e-mail address*

perangkat atau sistem yang berbeda. Sepanjang sejarah manusia, manusia telah memanfaatkan listrik sebelum ilmuwan Yunani kuno menemukan listrik statis. Di sisilain, abad ke-19 merupakan awal dari perkembangan teknologi listrik modern. Bola lampu pijar Thomas Edison dan inovasi elektromagnetik Michael Faraday meletakkan dasar bagi pengenalan listrik secara luas ke dalam kehidupan sehari-hari. Kedua penemuan ini dinilai menjadi hal yang sangat signifikan dalam sejarah.

Sama halnya dengan listrik yang memainkan peran penting dalam memastikan bahwa berbagai aspek kehidupan terus berfungsi tanpa gangguan, disiplin kerja juga sangat penting untuk memastikan bahwa bisnis terus berfungsi tanpa gangguan. Tanpa adanya disiplin yang kuat, meskipun perusahaan memiliki berbagai sumber daya dan teknologi mutakhir, kinerja karyawan dan efisiensi organisasi akan terus terganggu.

Kepatuhan pekerja terhadap standar dan pedoman yang ditetapkan oleh organisasi ditunjukkan melalui disiplin. (Wau, Samalua Waoma, 2021) memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai konsep “disiplin kerja” sebagai pola pikir yang mencakup rasa hormat, rasa terima kasih, kepatuhan, dan ketaatan pada setiap pedoman formal dan informal, di samping kesiapan untuk menyelesaikan tugas dan menerima sanksi karena melampaui wewenang tertentu. Dalam hal mendidik karyawan untuk mematuhi standar dan persyaratan organisasi komersial, penerapan disiplin kerja menjadi persoalan yang sangat krusial. Sebagai konsekuensi dari persoalan tersebut, penegakan bidang kerja menjadi persoalan yang sangat krusial di dalam suatu organisasi.

Dalam hal disiplin kerja, karyawan dikenakan sejumlah besar tugas sesuai dengan kewajiban tertentu. Dengan ini, kinerja kelompok kerja yang biasa akan ditingkatkan, dan suasana kerja yang baik akan menjadi positif, yang pada akhirnya akan mengarah pada peningkatan moral kerja. Dengan demikian, perusahaan dapat senantiasa beroperasi dengan semakin efisien serta semakin teratur, serta dapat mencapai tujuannya. “Dengan adanya disiplin kerja, diharapkan karyawan PT PLN Indonesia Power UBP Mahakam dapat menjaga komitmennya untuk selalu mematuhi peraturan perusahaan dan mengurangi kemungkinan terjadinya pelanggaran”, menurut penelitian yang telah dilakukan sebelumnya (Husain & Santoso, 2022). Selain itu, para pekerja menjadikannya sebagai prioritas untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab atas tugas yang mereka jalankan, yang nantinya mengacu pada peningkatan kinerja mereka secara menyeluruh.

Istilah “kinerja” mengacu pada perilaku nyata yang ditunjukkan oleh sumber daya individu. Dalam konteks ini, karyawan dihargai dengan prestasi kerja yang sesuai dengan posisi mereka dalam organisasi. Ada sejumlah variabel internal dan eksternal yang dapat berpengaruh terhadap kinerja secara keseluruhan, dan variabel-variabel ini juga mampu memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Purnamasari (dalam Mayasari 2022) “Kinerja” didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang melaksanakan kewajibannya dengan baik dan mencapai hasil kerja, baik secara mandiri maupun bersama-sama, di dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan kewajibannya.

Kinerja karyawan berfungsi sebagai ukuran yang dapat digunakan untuk mengevaluasi efektivitas sumber daya manusia dalam perannya memajukan keberhasilan suatu organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang siap pakai diperlukan untuk mencapai tujuan yang unggul. Hal ini dapat dicapai melalui peraturan perusahaan yang menyeimbangkan antara kegiatan perusahaan dan karyawannya. Di sisilain, kinerja karyawan akan lebih maksimal jika setiap karyawan menjalankan tugas dan kewajibannya dengan kesadaran dan keikhlasan pribadi. Seorang karyawan dianggap memiliki kinerja yang baik atau berhasil dalam melaksanakan tugasnya apabila hasil kerjanya melebihi standar yang telah ditetapkan.

KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Kepatuhan terhadap peraturan, prosedur, metode, dan standar yang ditetapkan oleh organisasi atau tempat kerja ialah apa yang kita maksud pada saat kita berbicara perihal disiplin kerja. Datang tepat waktu untuk kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan, hobi, dan komitmen lainnya adalah bagian penting dari disiplin kerja. Begitu juga dengan kemampuan menyelesaikan tugas tertentu seperti yang diminta. Profesionalisme, yang mencakup hal-hal seperti mampu berbicara dengan jelas kepada atasan dan rekan kerja, serta bertindak dengan kejujuran dan integritas setiap saat, juga merupakan komponen disiplin kerja. Karyawan yang menunjukkan disiplin kerja memiliki kontrol diri yang tinggi dalam mengejar tujuan perusahaan, melakukan pekerjaan yang berkualitas, dan berkontribusi pada lingkungan kerja yang aman serta produktif. Oleh karena itu, disiplin kerja lebih dari sekedar menyelesaikan pekerjaan,

disiplin kerja merupakan cerminan dari sifat karakter yang membantu orang dan bisnis untuk berhasil dalam jangka panjang.

Rivai & Sagala, (2013, 825) menyatakan bahwa “Disiplin kerja berfungsi sebagai mekanisme bagi para manajer untuk menyampaikan harapan-harapan kepada para karyawan, terus mengubah perilaku mereka dan meningkatkan fokus serta komitmen mereka terhadap instruksi-instruksi perusahaan”. Sikap dan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan organisasi yang sudah berjalan terkandung dalam definisi disiplin kerja. Memiliki lingkungan kerja yang terstruktur dengan baik akan mempertinggi kinerja karyawan. Pencapaian tujuan organisasi membutuhkan disiplin kerja Hasibuan, (2014, 193). Efek sistem yang maju dihasilkan oleh tenaga kerja yang berdisiplin tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. Singkatnya, hasil kerja karyawan ditingkatkan oleh tingkat disiplin kerja yang meningkat secara nyata.

Namun, tergantung pada keadaan unik organisasi dan variabel spesifik industri, dampak disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat berbeda. “Masalah disiplin kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kota Bogor,” menurut sebuah penelitian (Devitha Shalihah *et al.*, 2024). Menurut (Muna & Isnowati, 2022), kinerja karyawan PT LKM Demak Sejahtera tidak dipengaruhi oleh masalah disiplin kerja. Menurut angka-angka tersebut, disiplin kerja tidak selalu meningkatkan produktivitas di setiap industri atau lingkungan.

Kinerja Karyawan

Kinerja merujuk pada hasil yang diraih seseorang pada saat menjalani tugas beserta tanggung jawabnya. Tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dalam kurun waktu tertentu disebut dengan kinerja. Lebih jauh, kinerja juga dapat diartikan sebagai pelaksanaan tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu instansi. Penilaian kinerja karyawan penting dilaksanakan guna menggapai tujuan yang sudah ditentukan, karena memberikan dampak yang besar bagi karyawan. Produktivitas sangat kuat hubungannya dengan sumber daya manusia, sehingga hal ini menjadi perhatian utama bagi pimpinan perusahaan. Peningkatan produktivitas akan mendukung pencapaian tujuan perusahaan, khususnya dalam hal peningkatan laba. Peningkatan produktivitas terutama didasarkan pada kinerja standar pekerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan aset manusia merupakan

aset yang luar biasa bagi perusahaan. Menurut (Yhonanda Harsono, 2023) sejumlah faktor yang bisa memengaruhi kinerja seseorang baik dari segi hasil maupun perilaku kerja meliputi kemampuan serta keterampilan, komitmen, tingkat kepuasan dalam bekerja, wawasan atau pengetahuan, loyalitas, gaya kepemimpinan, perancangan pekerjaan, karakter individu, semangat kerja, budaya dalam organisasi, kondisi lingkungan kerja, serta kedisiplinan dalam menjalankan tugas.

Sebagai perusahaan jasa pembangkit tenaga listrik, PT PLN Indonesia Power UBP Mahakam harus mengutamakan peningkatan kinerja karyawan. Karyawan merupakan aset utama yang meningkatkan kinerja dan efektivitas secara keseluruhan dalam perusahaan. Peningkatan kinerja umum terutama dirangsang oleh kemampuan manajemen untuk memanfaatkan sumber daya manusia saat ini untuk memperoleh keinginan yang luar biasa. Perilaku kritis yang mempengaruhi kinerja rata-rata adalah lingkungan kerja, karena hal itu menandakan sikap karyawan dalam perusahaan, yang menggambarkan kepatuhan dan penghargaan terhadap norma-norma yang ditetapkan untuk mencapai tujuan kelompok. Tinjauan pustaka menyiratkan beberapa investigasi telah menghasilkan temuan yang menguatkan atau bertentangan dengan latar penelitian (Saswita, 2025) “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Boga Paramita Cabang Tanggerang”, (Diana & Rahmat, 2022) “Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau” menunjukkan disiplin kerja memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini mencakup keseluruhan karyawan PT. PLN Indonesia Power UBP Mahakam yang berjumlah 50 orang. Jumlah tersebut mencakup keseluruhan karyawan yang bekerja secara aktif di kantor pusat PT. PLN Indonesia Power UBP Mahakam. Menurut (Sugiyono, 2019:126). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, karena jumlah populasi tergolong sedikit, yaitu sebanyak 50 orang, sehingga seluruh individu dalam populasi dapat dijadikan sebagai sampel.

Sumber Data

Studi ini memanfaatkan data kuantitatif. Sumber data meliputi data sekunder serta primer. Data primer didapat langsung dari sumber daya peneliti melalui komentar langsung beserta penyebaran kuesioner, sementara data sekunder bersumber dari file internal perusahaan, bersama dengan buku panduan, profil institusi, dan catatan karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Kuesioner yaitu metode pengumpulan statistik yang dilaksanakan dengan memberikan sejumlah pernyataan ataupun pertanyaan tertulis kepada responden agar dapat ditanggapi. Kuesioner penelitian ini dikembangkan menggunakan *Google Form*, yang memungkinkan responden untuk melihat dan mengisinya langsung di perangkat seluler atau komputer.

Peneliti melakukan observasi langsung terhadap disiplin kerja karyawan di PT PLN Indonesia Power UBP Mahakam dengan memperhatikan kedisiplinan karyawan, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, cara kerja, serta interaksi antara karyawan dan atasan.

Dokumentasi melibatkan pengumpulan data dari statistik, data, ataupun sumber tertulis lainnya yang berkaitan dengan situasi penelitian yang akan dihitung. Dokumen yang digunakan mencakup data, ulasan, surat, buku, dan berbagai substansi asli. (Creswell. 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dalam penelitian ini, kualitas data diukur melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas bertujuan untuk menentukan apakah instrumen kuesioner yang digunakan memenuhi syarat sah. Sebuah kuesioner dikatakan valid apabila nilai korelasi antara item dengan total skor melebihi nilai r_{tabel} , yang ditentukan berdasarkan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Dengan derajat kebebasan (df) sebesar $n-2$ dan tingkat signifikansi 0,05, maka nilai r_{tabel} yang digunakan adalah 0,279. Berikut ini disajikan hasil dari uji validitas instrumen penelitian tersebut:

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item		r_{tabel}	Keterangan
----------	------	--	-------------	------------

		Pearson Correlation (r hitung)		
Disiplin Kerja	X.1	0,503	0,279	Valid
	X.2	0,435	0,279	Valid
	X.3	0,555	0,279	Valid
	X.4	0,745	0,279	Valid
	X.5	0,489	0,279	Valid
	X.6	0,783	0,279	Valid
	X.7	0,323	0,279	Valid
	X.8	0,479	0,279	Valid
	X.9	0,487	0,279	Valid
	X.10	0,519	0,279	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,815	0,279	Valid
	Y.2	0,863	0,279	Valid
	Y.3	0,860	0,279	Valid
	Y.4	0,840	0,279	Valid
	Y.5	0,896	0,279	Valid
	Y.6	0,847	0,279	Valid
	Y.7	0,837	0,279	Valid
	Y.8	0,813	0,279	Valid
	Y.9	0,830	0,279	Valid
	Y.10	0,898	0,279	Valid

Berdasarkan Tabel 1. dapat disimpulkan bahwa seluruh item dalam setiap pernyataan dinyatakan valid, karena nilai korelasi masing-masing item lebih besar dari rtabel, yaitu 0,279. Hasil ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan dalam instrumen

penelitian memenuhi kriteria validitas, sehingga layak digunakan untuk pengumpulan data. Secara keseluruhan, temuan dari uji validitas ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan memiliki tingkat validitas yang memadai, sehingga data yang diperoleh dapat dianggap sah dan mampu merepresentasikan variabel penelitian secara akurat.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Ambang Batas	Keterangan
Disiplin Kerja	0,720	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.957	0,60	Reliabel

Hasil pengujian reliabilitas yang disajikan pada Tabel 2. menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,720, sedangkan untuk variabel kinerja karyawan mencapai 0,957. Kedua nilai tersebut berada di atas ambang batas minimum sebesar 0,60, yang umumnya dijadikan acuan bahwa suatu instrumen memiliki reliabilitas yang baik. Artinya, item-item pada kuesioner memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi dan menunjukkan bahwa instrumen tersebut stabil dalam mengukur variabel yang dimaksud. Dengan demikian, apabila penelitian ini dilakukan kembali dalam kondisi serupa, kemungkinan besar akan menghasilkan data yang konsisten. Oleh karena itu, instrumen ini dapat dianggap reliabel dan layak digunakan dalam proses analisis lebih lanjut.

Uji Normalitas

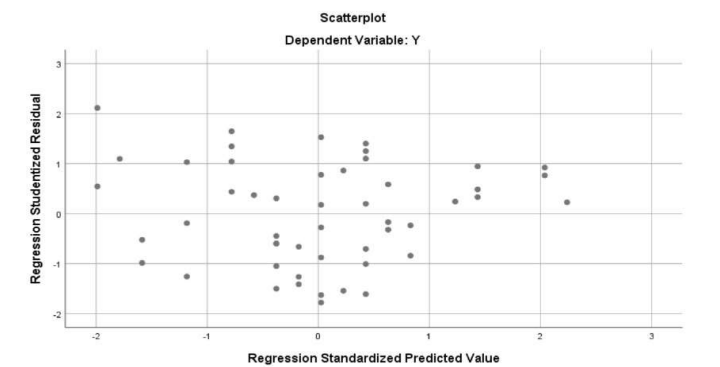
Uji normalitas dilakukan untuk memastikan apakah data dalam suatu variabel mengikuti distribusi normal, yang merupakan syarat penting dalam analisis statistik tertentu. Dalam penelitian ini, digunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* yang bersifat non-parametrik. Hasil uji ditunjukkan melalui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*. Jika nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal dan layak digunakan dalam analisis statistik berbasis asumsi normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.64921459
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.065
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Gambar 1. Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 1. hasil uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov* diperoleh hasil ,200. Dari data variable X dan Y dapat dikatakan berdistribusi normal, karena hasil dari signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan *scatterplot* yang membandingkan nilai *Regression Standardized Predicted Value* dengan *Regression Studentized Residual*, terlihat bahwa persebaran titik-titik data bersifat acak dan tidak menunjukkan pola tertentu seperti garis lurus, kurva, atau bentuk kipas. Kondisi ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Regresi Linear Sederhana

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk mengidentifikasi sejauh mana variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan SPSS versi 25, dan hasilnya disajikan dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficient	
	B	Std. Error
(Constant)	18.206	5.279
Disiplin Kerja	.431	.193

$$Y = 18.206 + .431X$$

Nilai konstanta 18.206 pada persamaan regresi mengindikasikan bahwa apabila variabel disiplin kerja (X) tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan (Y) tetap berada pada level yang positif. Selain itu, variabel disiplin kerja (X) memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), yang ditunjukkan melalui koefisien regresi sebesar 0,431.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4. Uji Parsial (Uji t)

Model	t	.sig	Keterangan
Disiplin Kerja X	2.229	.031	Berpengaruh Signifikan

Tabel 4. memuat hasil uji-t parsial yang menjadi dasar dalam melakukan interpretasi lebih lanjut. Untuk variabel Disiplin Kerja (X), nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,031, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian,

H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di PT PLN Indonesia Power UBP Mahakam.

Pembahasan

Penelitian ini menjelaskan adanya hubungan antara variabel disiplin kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y) di PT PLN Indonesia Power UBP Mahakam. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,431. Selain itu, nilai value sebesar 0,031 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi (α) 0,05, hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi $0,031 < 0,05$, mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Dengan kata lain, peningkatan kinerja pegawai di PT PLN Indonesia Power UBP Mahakam dapat tercapai seiring dengan tingginya tingkat disiplin kerja. Disiplin ini mencakup ketepatan waktu dalam kehadiran, kepatuhan terhadap jadwal kerja yang telah ditentukan, pemberitahuan saat tidak dapat hadir, serta penampilan yang rapi sebagai bentuk profesionalisme. Selain itu, penggunaan fasilitas perusahaan secara bijak, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas utama maupun tambahan tanpa penundaan, serta menjaga kebersihan dan kerapian hasil kerja juga menjadi indikator penting yang mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Peneliti ini sejalan dengan hasil peneliti (Pambudi Pambudi & Andi Amri, 2024) disiplin kerja yang tinggi membuat karyawan lebih bertanggung jawab, tepat waktu, dan mematuhi aturan perusahaan. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan kualitas pelayanan di PT PLN. Penelitian ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya pengelolaan disiplin sebagai bagian dari upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Temuan serupa juga dihasilkan oleh penelitian (Basirun *et al.*, 2022) disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT PLN Purworejo. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai thitung (5,921) > tabel (1,998) dan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga disiplin kerja secara parsial terbukti meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja harus menjadi perhatian utama dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian.

Hasil penelitian (Dea *et al.*, 2020) Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,033 ($< 0,05$) dan koefisien regresi $\beta = 0,357$, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya.

Peneliti (Handayani & Oktapiani, 2021) Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 67 karyawan PT. PLN (Persero) Pusdiklat Pasar Minggu Jakarta Selatan, ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui hasil analisis regresi linier berganda yang menghasilkan persamaan $Y = 4,940 + 1,073 X_1 - 0,150 X_2$, di mana X_1 merupakan variabel disiplin kerja. Nilai koefisien regresi sebesar 1,073 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,073 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT PLN Indonesia Power UBP Mahakam, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dalam konteks ini mencakup kepatuhan terhadap waktu kerja, keteraturan dalam kehadiran, penyelesaian tugas secara tepat waktu, serta tanggung jawab dalam penggunaan fasilitas perusahaan dan penampilan profesional seluruh aspek ini turut berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas kerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT PLN Indonesia Power UBP Mahakam, diperoleh bukti bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang nyata dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa nilai koefisien sebesar 0,431 dan nilai signifikansi sebesar 0,031 ($< 0,05$)

mengindikasikan adanya hubungan positif antara kedua variabel. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan menaati aturan perusahaan, maka semakin baik pula kinerjanya dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan. Disiplin kerja mencakup berbagai aspek penting, seperti ketepatan waktu dalam kehadiran, kepatuhan terhadap jam kerja yang telah ditetapkan, penyelesaian pekerjaan tanpa penundaan, penampilan yang sesuai dengan standar profesional, serta penggunaan sumber daya perusahaan secara bertanggung jawab. Faktor-faktor tersebut mencerminkan bahwa karyawan yang disiplin cenderung memiliki tanggung jawab kerja yang lebih tinggi, produktivitas yang lebih optimal, dan sikap kerja yang lebih positif. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi salah satu indikator penting yang harus dijaga dan ditingkatkan guna memastikan kinerja individu maupun tim berada pada level yang maksimal. Hasil ini juga konsisten dengan temuan sejumlah penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan elemen kunci dalam peningkatan efektivitas organisasi.

Saran

Disiplin kerja dalam mendukung pencapaian kinerja yang optimal, maka perusahaan, dalam hal ini PT PLN Indonesia Power UBP Mahakam, disarankan untuk terus menumbuhkan dan memperkuat budaya disiplin di lingkungan kerjanya. Pihak manajemen perlu menerapkan sistem manajemen kinerja yang komprehensif dan terintegrasi dengan program pembinaan kedisiplinan, seperti pelatihan kerja yang fokus pada pembentukan sikap, penyuluhan mengenai pentingnya kedisiplinan, serta penyusunan peraturan kerja yang jelas dan transparan. Selain itu, perusahaan juga perlu menerapkan sistem penghargaan dan sanksi yang adil, guna menumbuhkan kesadaran karyawan terhadap pentingnya mematuhi aturan yang telah ditetapkan. Pemberian insentif kepada karyawan yang menunjukkan kedisiplinan tinggi dapat menjadi salah satu bentuk motivasi untuk mempertahankan perilaku kerja yang baik. Tak kalah penting, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendukung komunikasi terbuka, dan memperhatikan kesejahteraan karyawan agar mereka lebih termotivasi untuk bekerja secara disiplin dan bertanggung jawab. Diharapkan melalui berbagai strategi tersebut, kedisiplinan dapat menjadi bagian dari budaya organisasi yang tertanam kuat,

sehingga mampu meningkatkan produktivitas, efisiensi kerja, serta pencapaian tujuan perusahaan secara menyeluruh.

DAFTAR REFERENSI

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Asiva Noor Rachmayani. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif R & D*.
- Basirun, R., Mahmud, A., Syahnur, M. H., & Prihatin, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Center of Economic Students Journal*, 5(4), 337–348. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i4.551>
- Dea, G., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah Dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. *International Journal of Social Science and Business*, 4(1), 144. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i1.24072>
- Devitha Shalihah, D., Purwatiningsih, P., & Siska, E. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perdagangan Dan Perindustrian Kota Bogor*. 2(1), 357–371. <https://doi.org/10.61132/nuansa.v2i1.689>
- Handayani, R., & Oktapiani, S. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pusdiklat Pasar Minggu Jakarta Selatan. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 1(3), 175–190. <https://doi.org/10.54259/mudima.v1i3.167>
- Husain, B. A., & Santoso, A. B. (2022). Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Perusahaan CV. Kirana Utama Bogor. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(3), 162–169. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i3.187>
- Muna, N., & Isnawati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Pambudi Pambudi, & Andi Amri. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kirana Permata. *Jurnal Ilmiah Nusantara*, 1(3), 37–48. <https://doi.org/10.61722/jinu.v1i3.1506>
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>