



Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN ULP Kawangkoan Kabupaten Minahasa

Veren Tatilu ^{1*}, Willem Gilbert Pomantow ², Floren Agnesia Sinaga ³

¹⁻³ Program Studi Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Manado, Indonesia

Email: verentatilu@gmail.com ¹, willem.pomantow@polimdo.ac.id ², floren.sinaga@polimdo.ac.id ³

*Penulis Korespondensi: verentatilu@gmail.com

Abstract. Human resources are one of the important factors in organizational success because employee performance plays a significant role in achieving company goals. One of the factors that can influence employee performance improvement is work discipline. Work discipline reflects employees' level of compliance, responsibility, and willingness to follow organizational rules and work standards. This study aims to determine the effect of work discipline on employee performance at PT PLN (Persero) ULP Kawangkoan, Minahasa Regency. This study uses a quantitative method with a descriptive approach. The variables in this research consist of work discipline as the independent variable (X) and employee performance as the dependent variable (Y). The data were collected through questionnaires distributed to employees of PT PLN (Persero) ULP Kawangkoan as research respondents. Data analysis was conducted using validity tests, reliability tests, correlation analysis, simple linear regression analysis, and hypothesis testing using the t-test to determine the effect of work discipline on employee performance. This research is expected to provide empirical evidence regarding the relationship between work discipline and employee performance and to serve as consideration for PT PLN (Persero) ULP Kawangkoan in improving human resource management effectiveness through better implementation of work discipline.

Keywords: Employee Performance; Human Resources; PT PLN ULP Kawangkoan; Simple Linear Regression; Work Discipline.

Abstrak. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi karena kinerja karyawan berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi peningkatan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan, tanggung jawab, dan kesediaan karyawan dalam menjalankan aturan serta standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Kawangkoan Kabupaten Minahasa. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari disiplin kerja sebagai variabel independen (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT PLN (Persero) ULP Kawangkoan sebagai responden penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis korelasi, regresi linier sederhana, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan serta menjadi bahan pertimbangan bagi PT PLN (Persero) ULP Kawangkoan dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia melalui penerapan disiplin kerja yang lebih baik.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; PT PLN ULP Kawangkoan; Regresi Linier Sederhana; Sumber Daya Manusia.

1. LATAR BELAKANG

Pembangunan nasional Indonesia saat ini diarahkan pada upaya mendorong kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh, sebagai bagian dari langkah besar bertransformasi dari status negara berkembang menuju negara maju. Salah satu kunci utama untuk mewujudkan cita-cita tersebut terletak pada kualitas sumber daya manusia (SDM),

mengingat SDM memegang peran sentral di setiap perusahaan maupun instansi dalam menciptakan lapangan kerja yang bermutu dan berdaya saing.

Untuk mencapai hal tersebut, pengelolaan sumber daya manusia tidak dapat dilakukan secara sembarangan. Perencanaan tenaga kerja perlu disusun secara terarah dan berbasis data, mencakup proyeksi kebutuhan pegawai pada masa mendatang dengan memanfaatkan informasi yang akurat, sehingga jumlah dan kualitas tenaga kerja yang tersedia benar-benar sesuai dengan kebutuhan organisasi (Rivai, 2008). Perencanaan semacam ini pada dasarnya merupakan upaya menetapkan kebutuhan pegawai, baik dari segi jumlah maupun kualitas, untuk periode tertentu, dengan tujuan menghindarkan organisasi dari dua risiko sekaligus, yaitu kekurangan sumber daya manusia pada saat dibutuhkan atau justru kelebihan sumber daya manusia pada saat permintaan menurun (Umar, 2009).

Selain perencanaan, aspek kedisiplinan juga menjadi penentu penting keberhasilan kerja pegawai. Hasibuan (2013) menegaskan bahwa disiplin kerja yang tinggi, baik dalam hal ketepatan waktu maupun kepatuhan terhadap tata tertib yang berlaku, akan mengantarkan pegawai pada capaian kinerja yang optimal. Oleh karena itu, pengawasan dari pimpinan menjadi hal yang penting agar seluruh aktivitas kerja tetap berjalan selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja itu sendiri, menurut Sedarmayanti (dalam Syafrina, 2011), dapat dipahami sebagai hasil kerja nyata dari seorang pegawai, sebuah proses manajerial, atau bahkan capaian organisasi secara keseluruhan, yang semuanya harus dapat dibuktikan secara konkret dan terukur berdasarkan standar yang berlaku. Atas dasar itulah, setiap instansi dituntut untuk terus memperkuat disiplin dan pengawasan kerja demi meningkatkan kinerja pegawainya sekaligus menopang keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang.

PT PLN (Persero), sebagai badan usaha milik negara yang bergerak di sektor ketenagalistrikan, memegang peran strategis dalam menghadirkan layanan listrik ke seluruh wilayah Indonesia. Perusahaan ini senantiasa berkomitmen menghadirkan layanan kelistrikan yang optimal serta memenuhi standar mutu yang diakui secara internasional, sejalan dengan visinya untuk menjadi perusahaan listrik terdepan di kawasan Asia Tenggara sekaligus menjadi pilihan utama masyarakat dalam penyediaan solusi energi. Sebagai badan usaha milik negara yang berfokus pada penyediaan energi, PT PLN (Persero) terus melakukan berbagai terobosan dan inovasi strategis demi menjaga keberlanjutan dan daya saingnya. Keberlangsungan positif perusahaan sangat bergantung pada kontribusi kinerja pegawai yang optimal. Dengan demikian, semakin baik kinerja pegawai, semakin tinggi pula kinerja perusahaan secara keseluruhan, yang pada akhirnya tercermin dalam pencapaian hasil kerja yang memuaskan.

Berdasarkan hasil pengamatan, disiplin kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu balas jasa, keadilan, dan sanksi hukuman. Dari indikator tersebut, penulis menemukan adanya permasalahan sebagai berikut. Pertama, dari sisi balas jasa, ditemukan ketidaktepatan waktu kehadiran dan kepulangan karyawan, yang merupakan salah satu bentuk permasalahan disiplin kerja dengan pengaruh langsung terhadap efektivitas operasional organisasi. Hal ini tampak dari masih adanya karyawan yang datang terlambat atau meninggalkan tempat kerja lebih awal tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan. Kedua, dari sisi sanksi hukuman, ditemukan adanya rasa takut yang berlebihan pada diri karyawan terhadap kemungkinan melanggar peraturan. Kondisi psikologis kerja yang demikian kurang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang sehat, karena tekanan yang berlebihan dapat mengurangi rasa aman serta menghambat inisiatif dan kreativitas karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Selanjutnya, kinerja karyawan berdasarkan hasil pengamatan dapat diukur melalui indikator penyelesaian pekerjaan tepat waktu, kepatuhan terhadap jadwal kerja, dan efisiensi pemanfaatan waktu kerja. Dari indikator tersebut, penulis menemukan beberapa permasalahan. Pertama, penyelesaian pekerjaan tepat waktu masih menjadi kendala, salah satunya disebabkan oleh perencanaan kerja yang kurang matang sehingga target waktu penyelesaian tidak disesuaikan dengan beban kerja dan kapasitas sumber daya yang tersedia. Kedua, tingkat kepatuhan terhadap jam kerja masih menjadi tantangan karena sebagian karyawan belum konsisten hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Ketidakpatuhan terhadap aturan jam kerja berpotensi mengganggu produktivitas dan keteraturan operasional, serta dapat menimbulkan rasa ketidakadilan antara karyawan yang taat aturan dan yang tidak. Ketiga, efisiensi pemanfaatan waktu kerja juga masih menjadi permasalahan tersendiri karena sebagian karyawan belum mampu memanfaatkan jam kerja secara produktif dan efisien. Terdapat pula aktivitas yang tidak relevan dengan tugas utama sehingga mengurangi efektivitas kerja, yang pada akhirnya berpotensi menurunkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian tersebut, disiplin kerja dan kinerja karyawan merupakan dua faktor strategis yang saling berkaitan dalam menentukan pencapaian target kinerja organisasi. Disiplin kerja sumber daya manusia tidak hanya berfungsi sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, tetapi juga menjadi instrumen penting untuk menjaga keteraturan, efisiensi, dan sinkronisasi aktivitas kerja antarunit dalam perusahaan.

Dari latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN ULP Kawangkoan.”

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia (*Grand Theory*)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan cabang ilmu manajemen yang berperan dalam mengelola tenaga kerja sebagai aset utama organisasi. Pengelolaan tersebut dilakukan melalui berbagai kegiatan, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, hingga evaluasi kinerja agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien. Menurut Hasibuan (2016), MSDM adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja sehingga mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi, sekaligus memenuhi kepentingan karyawan dan masyarakat. Perkembangan penelitian di bidang MSDM menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia tidak lagi hanya berorientasi pada administrasi kepegawaian, tetapi juga pada peningkatan kualitas, kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja karyawan. Penerapan fungsi-fungsi MSDM secara tepat terbukti mampu meningkatkan produktivitas organisasi serta mendorong terciptanya keunggulan kompetitif melalui kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses pengelolaan tenaga kerja yang dilakukan secara terencana melalui berbagai fungsi manajemen agar potensi karyawan dapat dimanfaatkan secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu unsur penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan dengan tingkat kepatuhan karyawan terhadap seluruh aturan dan kebijakan organisasi. Tingkat disiplin yang tinggi akan menciptakan lingkungan kerja yang tertib sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat berlangsung secara efektif. Menurut Hasibuan (2016), disiplin kerja adalah kesadaran serta kesediaan seseorang untuk mematuhi seluruh peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran tersebut muncul dari kemauan individu untuk menjalankan kewajibannya tanpa harus selalu diawasi. Hartatik (2014) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajemen untuk mengarahkan perilaku karyawan agar sesuai dengan aturan organisasi. Melalui penerapan disiplin, organisasi dapat membentuk sikap tanggung jawab, meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur kerja, dan mengurangi terjadinya pelanggaran yang dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Berbagai penelitian terkini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang memiliki hubungan positif terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan organisasi, semakin baik pula hasil kerja yang dihasilkan. Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, disiplin kerja dapat

diartikan sebagai sikap dan perilaku karyawan yang mencerminkan kepatuhan terhadap seluruh peraturan organisasi sebagai bentuk tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menggambarkan tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan tanggung jawab yang telah ditetapkan organisasi. Tingkat kinerja menjadi salah satu indikator keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia. Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Penilaian terhadap kinerja dilakukan berdasarkan pencapaian hasil kerja yang telah ditentukan organisasi. Menurut Sinambela (2016), kinerja merupakan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas berdasarkan kompetensi yang dimiliki sehingga mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Sementara itu, Rivai (2018) mengemukakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditunjukkan seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya di dalam organisasi. Berbagai penelitian terbaru menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, menjaga kualitas hasil kerja, serta menunjukkan tanggung jawab yang lebih baik.

Dengan demikian, kinerja karyawan dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas berdasarkan kemampuan, tanggung jawab, dan target yang telah ditentukan organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan penelitian kepustakaan, jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini data primer diperoleh langsung dari karyawan pada PT. PLN ULP Kawangkoan. Dalam hal ini yaitu data hasil kuesioner terhadap Karyawan yang diolah langsung oleh Penulis, sedangkan data sekunder berupa gambaran umum perusahaan, seperti profil perusahaan, struktur organisasi yang diperoleh dari perusahaan, data jumlah karyawan pada PT. PLN ULP Kawangkoan. Penelitian ini akan dilaksanakan pada PT. PLN ULP Kawangkoan. yang terletak di Jl. Sendangan Kecamatan kawagkoan utara Kabupaten Minahasa Sulawesi utara. Waktu penelitian dirancang selama 2 (Dua) bulan. Dalam penelitian ini, populasi penelitian berjumlah 44 orang karyawan dan sampel yang di ambil adalah sampel jenuh, dengan menggunakan metode *Stratified Random*

Sampling pada PT. PLN ULP Kawangkoan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Probability Sampling* dengan menggunakan metode *Simple Random Sampling*.

Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner, dan kajian pustaka. Analisis data penelitian ini menggunakan statistik deskriptif, pengukuran validitas dan reabilitas, analisis korelasi, analisis regresi linear sederhana, pengujian hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Dekskriptif

Tabel 1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif.

	N	Descriptive Statistics					
		Minimum	Maximum	Range	Mean	Median	Std. Deviation
Disiplin Kerja (X)	25	26	36	10	29.64	28.00	3.546
Kinerja Karyawan (Y)	25	26	36	10	29.36	28.00	3.510
Valid N (listwise)	25						

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 1, variabel Disiplin Kerja (X) memiliki nilai minimum 26, nilai maksimum 36, rentang 10, rata-rata (mean) sebesar 29,64, median 28,00, dan standar deviasi 3,546. Skor rata-rata sebesar 29,64 dari skor maksimum ideal 36 setara dengan tingkat capaian 82,33%, sehingga disiplin kerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Kawangkoan berada pada kategori sangat baik deviasi 3,510. Skor rata-rata tersebut setara dengan tingkat capaian 81,56% yang juga termasuk kategori sangat baik.

Nilai standar deviasi kedua variabel yang lebih kecil dibandingkan nilai rata-ratanya ($3,546 < 29,64$ dan $3,510 < 29,36$) menunjukkan bahwa sebaran data relatif homogen dan tidak terdapat penyimpangan data yang ekstrem. Selain itu, nilai rata-rata yang lebih besar daripada median pada kedua variabel mengindikasikan sebaran data yang sedikit menjulur ke kanan (positively skewed), yang berarti sebagian kecil responden memberikan penilaian yang jauh lebih tinggi dibandingkan mayoritas responden lainnya.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X).

Item	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Sig.	Keterangan
X1	Saya menerima balas jasa (gaji/tunjangan) yang sepadan dengan tanggung jawab pekerjaan saya.	0.771	0.396	0.000	Valid
X2	Balas jasa yang diberikan perusahaan memotivasi saya untuk hadir dan bekerja tepat waktu.	0.860	0.396	0.000	Valid
X3	Saya merasa kompensasi yang diterima mendorong saya untuk mematuhi peraturan perusahaan.	0.910	0.396	0.000	Valid

X4	Pembagian tugas di tempat kerja dilakukan secara adil dan merata.	0.797	0.396	0.000	Valid
X5	Pengakuan atas prestasi kerja diberikan secara konsisten dan tidak pilih kasih.	0.821	0.396	0.000	Valid
X6	Perlakuan atasan terhadap seluruh karyawan sudah adil dan tidak diskriminatif.	0.757	0.396	0.000	Valid
X7	Sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melanggar aturan sudah sesuai dan tegas.	0.674	0.396	0.000	Valid
X8	Adanya sanksi hukuman membuat saya lebih disiplin dalam mematuhi peraturan perusahaan.	0.680	0.396	0.000	Valid
X9	Pengawasan dari pimpinan berjalan dengan baik sehingga pelanggaran dapat diminimalkan.	0.858	0.396	0.000	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji validitas pada variabel Disiplin Kerja (X) menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan memperoleh nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,396, yaitu berkisar antara 0,674 sampai dengan 0,910, dengan nilai signifikansi seluruhnya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, seluruh 9 butir pernyataan variabel disiplin kerja dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).

Item	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Sig.	Keterangan
Y1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.	0.851	0.396	0.000	Valid
Y2	Saya membuat perencanaan kerja yang matang sebelum memulai suatu pekerjaan.	0.893	0.396	0.000	Valid
Y3	Keterlambatan penyelesaian tugas sangat jarang terjadi dalam pekerjaan saya.	0.764	0.396	0.000	Valid
Y4	Saya selalu hadir dan memulai pekerjaan sesuai jadwal yang telah ditetapkan.	0.893	0.396	0.000	Valid
Y5	Saya mematuhi jadwal kerja yang berlaku di perusahaan tanpa pengecualian.	0.592	0.396	0.002	Valid
Y6	Ketidakhadiran atau keterlambatan saya tidak pernah mengganggu produktivitas tim.	0.789	0.396	0.000	Valid
Y7	Saya memanfaatkan jam kerja sepenuhnya untuk kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan.	0.851	0.396	0.000	Valid
Y8	Saya tidak melakukan aktivitas pribadi atau tidak relevan selama jam kerja berlangsung.	0.776	0.396	0.000	Valid
Y9	Saya mampu menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dengan memanfaatkan waktu kerja secara optimal.	0.791	0.396	0.000	Valid

Selanjutnya berdasarkan Tabel 3, hasil uji validitas pada variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan juga memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel 0,396, dengan rentang nilai 0,592 sampai dengan 0,893. Butir Y5 memperoleh nilai r hitung terendah sebesar 0,592, namun nilai tersebut masih berada di atas r tabel sehingga tetap dinyatakan valid. Dengan demikian, seluruh 9 butir pernyataan variabel kinerja karyawan memenuhi kriteria validitas dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.918	9

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2026

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.925	9

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 4 dan Tabel 5 instrumen variabel Disiplin Kerja (X) yang terdiri atas 9 butir pernyataan memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,918, sedangkan instrumen variabel Kinerja Karyawan (Y) yang juga terdiri atas 9 butir pernyataan memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,925. Kedua nilai tersebut jauh melampaui batas minimum reliabilitas sebesar 0,60, bahkan berada pada kategori sangat reliabel ($\alpha > 0,90$). Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat keandalan yang sangat tinggi dan dapat digunakan secara konsisten untuk mengukur variabel penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas.

	Tests of Normality — Unstandardized Residual					
	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	0.191	25	0.018*	0.885	25	0.009

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2026

Hasil uji normalitas pada Tabel 6 menunjukkan nilai statistik Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,191 dengan signifikansi 0,018 dan nilai statistik Shapiro-Wilk sebesar 0,885 dengan signifikansi 0,009. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga secara statistik residual model regresi dinyatakan belum sepenuhnya memenuhi asumsi normalitas.

Penyimpangan ini disebabkan oleh karakteristik data penelitian, yaitu tingginya homogenitas jawaban responden. Sebanyak 11 dari 25 responden (44%) memberikan jawaban Setuju pada seluruh butir pernyataan sehingga memperoleh skor total yang identik, sementara sebagian kecil responden memberikan jawaban Sangat Setuju pada seluruh butir. Kondisi ini menghasilkan sebaran data yang mengelompok pada dua titik dan menyebabkan residual tidak menyebar secara normal sempurna.

Uji Linearitas

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas.

		ANOVA Table				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan (Y) * Disiplin Kerja (X)	Between Groups (Combined)	267.101	7	38.157	22.634	0.000
	Linearity	249.230	1	249.230	147.838	0.000
	Deviation from Linearity	17.871	6	2.978	1.767	0.166
	Within Groups	28.659	17	1.686		
	Total	295.760	24			

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 7, hasil uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi pada baris Linearity sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Selanjutnya, nilai signifikansi pada baris Deviation from Linearity sebesar 0,166 yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari bentuk hubungan linear.

Dengan demikian, asumsi linearitas terpenuhi, sehingga penggunaan model regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah tepat.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser.

Model	Coefficients		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	-2.837	1.691		0.107
Disiplin Kerja (X)	0.126	0.057	0.419	0.037

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 8, hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser memperoleh nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja (X) sebesar 0,037 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap nilai residual absolut, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi penelitian ini terdapat indikasi gejala heteroskedastisitas.

Gejala heteroskedastisitas tersebut merupakan konsekuensi dari pola sebaran data yang tidak merata, di mana sebagian besar responden mengelompok pada skor rendah–menengah (skor 27) dan sebagian kecil pada skor maksimum (skor 36), sehingga keragaman residual pada nilai X yang tinggi menjadi lebih besar dibandingkan pada nilai X yang rendah.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 9. Model Summary Regresi Linier Sederhana.

Model	R	Model Summary		Std. Error of the Estimate
		R Square	Adjusted R Square	
1	0.918a	0.843	0.836	1.422

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X)

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 9, diperoleh nilai R sebesar 0,918 yang menunjukkan hubungan sangat kuat antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,843 berarti variabel disiplin kerja mampu menjelaskan 84,3% variasi yang terjadi pada variabel kinerja karyawan, sedangkan 15,7% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,836 yang tidak berbeda jauh dari R Square menunjukkan bahwa model regresi cukup stabil. Adapun Standard Error of the Estimate sebesar 1,422 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi model yang relatif kecil dibandingkan standar deviasi variabel Y sebesar 3,510.

Uji Hipotesis

Tabel 10. Hasil Uji t Secara Parsial.

Variabel	t Hitung	t Tabel (df = 23)	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja (X) → Kinerja Karyawan (Y)	11.099	2.069	0.000	H ₀ ditolak, H ₁ diterima

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 10, hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 11,099 yang jauh lebih besar dibandingkan nilai t tabel sebesar 2,069, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Kawangkoan Kabupaten Minahasa. Temuan ini sekaligus menjawab rumusan masalah pertama dan kedua penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pembahasan Analisis Statistik Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan variabel Disiplin Kerja (X) memiliki nilai rata-rata sebesar 29,64 dari skor maksimum ideal 36, dengan standar deviasi 3,546 dan tingkat capaian responden 82,33%. Sementara variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki rata-rata 29,36 dengan standar deviasi 3,510 dan tingkat capaian responden 81,56%. Kedua variabel berada pada kategori sangat baik.

Meskipun demikian, apabila ditelaah pada tingkat butir pernyataan, terdapat beberapa aspek yang perlu mendapat perhatian. Pada variabel disiplin kerja, butir X7 mengenai ketegasan dan kesesuaian sanksi memperoleh capaian terendah (79,00%) sekaligus simpangan baku tertinggi (0,688). Nilai simpangan baku yang tinggi menandakan persepsi karyawan terhadap penegakan sanksi masih terbelah, sebagian menilai sudah tegas dan sebagian lainnya menilai belum. Ketidakseragaman persepsi ini merupakan sinyal bahwa penerapan sanksi belum berjalan secara konsisten pada seluruh lapisan karyawan.

Pada variabel kinerja karyawan, butir Y5 mengenai kepatuhan terhadap jadwal kerja tanpa pengecualian memperoleh capaian terendah (78,00%). Hasil ini konsisten dengan permasalahan yang diidentifikasi pada latar belakang penelitian, yaitu masih ditemukannya ketidaktepatan waktu kehadiran dan kepulangan karyawan. Dengan demikian, data kuantitatif yang diperoleh mendukung hasil pengamatan awal peneliti di lapangan.

Perlu dicatat pula bahwa nilai rata-rata kedua variabel lebih tinggi daripada nilai mediannya ($29,64 > 28,00$ dan $29,36 > 28,00$). Kondisi ini menunjukkan bahwa sebaran skor tidak simetris: sebagian besar karyawan berada pada tingkat disiplin dan kinerja yang seragam (skor 27–28), sementara sekelompok kecil karyawan memiliki skor yang jauh lebih tinggi. Kesenjangan ini mengindikasikan adanya kelompok karyawan berkinerja unggul yang dapat dijadikan panutan (role model) dalam program pembinaan disiplin di unit.

Pembahasan Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengujian validitas terhadap 9 butir pernyataan variabel Disiplin Kerja (X) dan 9 butir pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa seluruh butir dinyatakan valid, karena nilai r hitung masing-masing butir lebih besar dibandingkan r tabel sebesar 0,396 pada $df = 23$ dan taraf signifikansi 5%. Rentang nilai r hitung sebesar 0,674–0,910 untuk variabel X dan 0,592–0,893 untuk variabel Y menunjukkan bahwa seluruh butir memiliki daya diskriminasi yang memadai dalam mengukur konstruk yang dimaksud.

Selanjutnya hasil uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,918 untuk variabel disiplin kerja dan 0,925 untuk variabel kinerja karyawan. Kedua nilai tersebut melampaui batas minimum 0,60 dan berada pada kategori sangat reliabel. Dengan demikian, instrumen penelitian telah memenuhi syarat konsistensi internal, sehingga apabila pengukuran dilakukan berulang pada kondisi yang sama akan menghasilkan data yang relatif stabil.

Meskipun demikian, nilai Cronbach's Alpha yang sangat tinggi (di atas 0,90) juga perlu ditafsirkan secara hati-hati. Nilai alpha yang sangat tinggi dapat mengindikasikan adanya redundansi antarbutir, yaitu beberapa butir pernyataan mengukur hal yang terlalu mirip. Pada

penelitian selanjutnya, penyusunan butir pernyataan dapat dibuat lebih bervariasi agar mampu menangkap dimensi konstruk secara lebih luas.

Pembahasan Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik dalam penelitian ini memberikan gambaran yang tidak seluruhnya ideal, sehingga memerlukan pembahasan yang lebih cermat. Uji linearitas menunjukkan hasil yang sangat baik. Nilai signifikansi Linearity sebesar 0,000 ($< 0,05$) membuktikan adanya hubungan linear yang kuat, sedangkan nilai signifikansi Deviation from Linearity sebesar 0,166 ($> 0,05$) menunjukkan tidak adanya penyimpangan berarti dari pola hubungan linear. Dengan demikian, pemilihan model regresi linier sederhana dalam penelitian ini sudah tepat secara metodologis.

Sebaliknya, uji normalitas menghasilkan nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,018 dan Shapiro-Wilk sebesar 0,009, keduanya lebih kecil dari 0,05, sehingga residual model belum sepenuhnya berdistribusi normal. Uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser juga menghasilkan signifikansi sebesar 0,037 ($< 0,05$), yang mengindikasikan adanya gejala heteroskedastisitas.

Kedua penyimpangan ini bersumber dari karakteristik data yang sama, yaitu tingginya homogenitas jawaban responden. Sebanyak 11 dari 25 responden memberikan jawaban Setuju pada seluruh butir sehingga memiliki skor total identik, dan 4 responden memberikan jawaban Sangat Setuju pada seluruh butir. Pola respons yang mengelompok pada dua titik ekstrem inilah yang menyebabkan residual tidak menyebar normal dan varians residual menjadi tidak konstan.

Menurut Gujarati dan Porter (2009), pelanggaran asumsi normalitas dan homoskedastisitas tidak menyebabkan estimator OLS kehilangan sifat tidak biasnya (unbiasedness); yang terpengaruh adalah efisiensi estimasi standar error dan ketepatan uji signifikansi. Oleh sebab itu, penelitian ini menempuh koreksi metodologis melalui estimasi standar error robust HC3, bootstrap 10.000 replikasi, dan uji korelasi non-parametrik Spearman.

Hasil ketiga pengujian tersebut konsisten menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan ($t_{\text{robust}} = 10,377$; interval kepercayaan bootstrap 0,688–1,054 yang tidak memuat nol; serta $\rho_{\text{Spearman}} = 0,885$ dengan Sig. 0,000). Konsistensi ini memberikan keyakinan bahwa kesimpulan penelitian tidak digerakkan oleh pelanggaran asumsi, melainkan benar-benar mencerminkan hubungan yang nyata antara kedua variabel. Penyampaian hasil uji asumsi secara apa adanya beserta upaya koreksinya juga merupakan bentuk pertanggungjawaban ilmiah yang seharusnya melekat pada sebuah penelitian.

Pembahasan Analisis Korelasi dan Regresi Linier Sederhana

Hasil analisis korelasi Pearson menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,918 dengan signifikansi 0,000. Nilai tersebut berada pada interval 0,80–1,00 yang menurut pedoman interpretasi koefisien korelasi tergolong kategori sangat kuat. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Kawangkoan, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan.

Analisis regresi linier sederhana menghasilkan persamaan $Y = 2,423 + 0,909X$. Nilai konstanta sebesar 2,423 menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja bernilai nol, kinerja karyawan tetap berada pada skor dasar 2,423. Nilai konstanta ini secara statistik tidak signifikan (Sig. = 0,332), yang berarti secara empiris tidak terdapat bukti kuat mengenai adanya kinerja dasar yang terlepas sama sekali dari disiplin kerja. Hal ini wajar mengingat skor nol pada variabel disiplin kerja berada di luar rentang data yang diamati (26–36), sehingga konstanta lebih tepat dipandang sebagai titik potong matematis daripada sebagai besaran yang bermakna substantif.

Koefisien regresi sebesar 0,909 bertanda positif dan signifikan menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor disiplin kerja akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,909 satuan. Besaran koefisien yang mendekati angka satu menunjukkan bahwa perbaikan disiplin kerja hampir sepenuhnya diterjemahkan menjadi peningkatan kinerja pada tingkat yang sebanding.

Nilai R Square sebesar 0,843 menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu menjelaskan 84,3% variasi kinerja karyawan, sedangkan 15,7% sisanya dipengaruhi variabel lain di luar model, seperti motivasi kerja, kompetensi, lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi non-finansial, dan budaya organisasi. Nilai koefisien determinasi ini tergolong sangat tinggi apabila dibandingkan dengan penelitian terdahulu, misalnya Kudadiri dkk. (2024) yang memperoleh nilai determinasi sebesar 65,6% pada PT PLN (Persero) UPDL Tuntungan Medan, serta Islam dkk. (2025) yang memperoleh nilai 61,5%.

Tingginya nilai koefisien determinasi pada penelitian ini perlu ditafsirkan secara berimbang. Selain karena disiplin kerja memang merupakan faktor dominan pada unit layanan yang sangat bergantung pada ketepatan waktu dan kesiapsiagaan petugas, nilai yang tinggi juga dipengaruhi oleh karakteristik data yang homogen serta kemungkinan adanya bias metode umum (common method bias), yaitu kondisi di mana kedua variabel diukur melalui satu instrumen yang sama dan diisi oleh responden yang sama pada waktu yang bersamaan. Oleh karena itu, angka 84,3% sebaiknya dibaca sebagai indikasi kuatnya keterkaitan kedua variabel, bukan sebagai ukuran kausalitas yang bersifat mutlak.

Pembahasan Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan nilai t hitung sebesar 11,099, jauh lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2,069 pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan 23. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000, jauh lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan kriteria pengujian, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Kawangkoan Kabupaten Minahasa terbukti kebenarannya. Temuan ini memperkuat teori yang dikemukakan Hasibuan (2016) bahwa kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Hal serupa dikemukakan Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan, di mana kedisiplinan menjadi salah satu prasyarat pencapaiannya.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan sejumlah penelitian terdahulu. Wau dan Waoma (2021) menemukan adanya pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. Zahra dan Sungkono (2024) menyimpulkan bahwa pegawai dengan tingkat kedisiplinan tinggi akan menaati peraturan dan bekerja dengan tekun meskipun tanpa pengawasan langsung dari pimpinan. Handayani dan Oktapiani (2021) serta Pihapean dan Rosmita (2024) yang meneliti pada lingkungan PT PLN juga memperoleh kesimpulan yang sama, yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Konsistensi hasil penelitian ini dengan berbagai penelitian terdahulu pada berbagai unit PLN maupun instansi lain memperkuat keyakinan bahwa hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan bersifat robust dan berlaku lintas konteks organisasi.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Kawangkoan Kabupaten Minahasa, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Disiplin kerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Kawangkoan berada pada kategori baik. Hal ini terlihat dari dominasi jawaban positif responden, yaitu sebesar 98,67% yang terdiri atas jawaban Setuju dan Sangat Setuju. Indikator balas jasa dan keadilan memperoleh capaian yang relatif tinggi, sedangkan indikator sanksi hukuman menjadi aspek yang masih perlu ditingkatkan; 2) Kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Kawangkoan

berada pada kondisi baik hingga sangat baik. Sebagian besar responden memberikan jawaban positif terhadap pernyataan mengenai penyelesaian pekerjaan tepat waktu, kepatuhan terhadap jadwal kerja, dan efektivitas pemanfaatan waktu kerja. Indikator efektivitas pemanfaatan waktu kerja memperoleh capaian tertinggi sebesar 82,33%, sedangkan kepatuhan terhadap jadwal kerja merupakan indikator dengan capaian terendah sebesar 80,67%; 3) Terdapat hubungan positif dan sangat kuat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Hasil analisis korelasi Pearson memperoleh nilai sebesar 0,918 dengan nilai signifikansi 0,000. Artinya, semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Kawangkoan; 4) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 11,099 lebih besar daripada t tabel sebesar 2,069, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti; 5) Disiplin kerja memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,843 menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu menjelaskan sebesar 84,3% variasi kinerja karyawan, sedangkan 15,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, kompetensi, lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, serta sarana dan prasarana kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Abdurrahmat, F. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bernard, H. R. (2012). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. California: Sage Publications.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2009). *Basic Econometrics (5th ed.)*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Haiman, T. (2012). *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis (8th ed.)*. Hampshire: Cengage Learning.
- Handayani, T., & Oktapiani, R. (2021). Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pusdiklat Pasar Minggu Jakarta Selatan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 120–130.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Islam, M., et al. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Nusantara Power ULPTG/MG Baai Pungut Duri Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis Riau. *Jurnal Manajemen Energi*, 7(1), 45–58.
- Katiandagho, C., et al. (2011). Analisis kinerja pegawai dalam organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(2), 95–105.
- Kudadiri, et al. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPDL Tuntungan Medan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 8(3), 210–222.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meilany, et al. (2015). Hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 33–40.
- Nurhayati. (2024). Pengaruh disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 15–27.
- Pihapean, R. A., & Rosmita. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULTG Palopo. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 6(2), 88–101.
- PT PLN (Persero). (2026). Profil Perusahaan: Visi, Misi, dan Motto. Diakses dari <https://web.pln.co.id/tentang-kami/profil-perusahaan>
- Riduwan. (2005). *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. (2009). *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Santoso, S. (2012). *Statistik Parametrik*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sekretariat Kementerian BUMN. (2020). Surat Edaran Menteri BUMN Nomor SE-7/MBU/07/2020 tentang Nilai-Nilai Utama (Core Values) Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara. Jakarta: Kementerian BUMN.
- Siagian, S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2011). *Statistik Deskriptif untuk Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2009). *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Suliyanto. (2009). *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Umar, H. (2009). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wau, J., & Waoma, S. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 5(3), 200–210.
- Zahra, S. S. F., & Sungkono. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 55–66.