

## **PENERAPAN KEDISIPLINAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KOMITMEN ORGANISASIONAL PT PLN (PERSERO) UP3 MADIUN**

Deilla Rahma Eka Wardani<sup>1</sup>, Mei Mesra Bleszynki<sup>2</sup>, Fery Setiawan<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Ponorogo, Kabupaten Ponorogo

Email: [deillarahma8@gmail.com](mailto:deillarahma8@gmail.com)<sup>1</sup>, [mesramei55@gmail.com](mailto:mesramei55@gmail.com)<sup>2</sup>, [ferysetyafeumpo@umpo.ac.id](mailto:ferysetyafeumpo@umpo.ac.id)

### **ABSTRAK**

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, khususnya pada organisasi berskala besar seperti PT PLN (Persero) UP3 Madiun. Laporan Kegiatan Magang Mandiri (LKM) ini bertujuan untuk menganalisis penerapan disiplin kerja melalui disiplin kehadiran dan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), serta pemanfaatan teknologi digital dalam mendukung disiplin kerja. Metode yang digunakan adalah pengamatan langsung, pengumpulan data organisasi, dan dokumentasi selama pelaksanaan kegiatan. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa penerapan sistem absensi digital, AMS Korporat, dan Vendor Invoicing Portal (VIP) mampu meningkatkan kedisiplinan, efisiensi administrasi, serta akurasi dan transparansi proses kerja. Selain itu, kepatuhan terhadap SOP dan K3 berkontribusi dalam meningkatkan keselamatan kerja, efektivitas pelaksanaan tugas, serta kualitas kinerja karyawan. Dengan demikian, sinergi antara disiplin kerja, penerapan SOP dan K3, serta dukungan teknologi digital terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, SOP, K3, Teknologi Digital, Kinerja Karyawan

### **ABSTRACT**

*Work discipline is a crucial factor in improving employee performance and productivity, particularly in large-scale organizations such as PT PLN (Persero) UP3 Madiun. This independent work report aims to analyze the implementation of work discipline through attendance and punctuality, compliance with Standard Operating Procedures (SOP) and Occupational Safety and Health (OSH), as well as the utilization of digital technology to support work discipline. The methods used include direct observation, organizational data collection, and documentation during the activity. The results indicate that the implementation of digital attendance systems, AMS Korporat, and the Vendor Invoicing Portal (VIP) enhances work discipline, administrative efficiency, and the accuracy and transparency of work processes. Furthermore, compliance with SOP and OSH contributes to improving workplace safety, task effectiveness, and employee performance quality. Therefore, the synergy between work discipline, the implementation of SOP and OSH, and digital technology support is proven to improve employee performance and support the achievement of organizational goals effectively and sustainably.*

*Keywords: Work Discipline, SOP, Occupational Safety and Health, Digital Technology, Employee Performance*

## **1. PENDAHULUAN**

Perusahaan dalam melakukan siklus produksi didukung oleh beberapa komponen yaitu proses manajemen, modal, sumber daya manusia, sumber daya alam. Keseluruhan hal itu mesti bersinergi dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Disiplin kerja adalah sikap mental yang dimiliki oleh pegawai dalam menghormati dan mematuhi peraturan yang berlaku di organisasi tempat mereka bekerja, yang didasari oleh rasa tanggung jawab, bukan karena paksaan, sehingga dapat mengubah perilaku menjadi lebih baik dari sebelumnya. Pelayanan yang memuaskan didasarkan atas pencapaian tujuan atau disebut visi dan misi perusahaan. Visi

perusahaan PT.PLN (Persero) UP3 Madiun adalah menjadi pengelola sistem distribusi dan pelayanan pelanggan listrik (Gerungan et al., 2024)

Salah satu bentuk organisasi yang sangat menekankan pentingnya kedisiplinan kerja adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN), seperti PT PLN (Persero). Sebagai Perusahaan penyedia layanan energi listrik yang menjangkau seluruh wilayah Indonesia, PT PLN (Persero) memiliki standar operasional dan etika kerja yang tinggi. Di dalam tubuh Perusahaan ini, Unit Layanan Pelanggan (ULP) Madiun memiliki tanggung jawab langsung kepada masyarakat dalam memberikan layanan kelistrikan yang andal, cepat, dan aman.(Jaya, n.d.)

Oleh karena itu, kedisiplinan kerja pegawai di ULP Madiun menjadi faktor yang sangat menentukan dalam menjaga kualitas Perusahaan. Dalam praktiknya, kedisiplinan kerja pegawai dapat diukur melalui indikator, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, penyelesaian tugas sesuai tenggat waktu, serta sikap dan perilaku selama bekerja. disiplin kerja merupakan kondisi yang terbentuk melalui serangkaian perilaku yang menunjukkan ketaatan, ketertiban, dan keteraturan, yang pada akhirnya menciptakan kenyamanan dan produktivitas kerja. (Kusmana, 2025) (Musdalifah & Rahma, 2021)

Pada kenyataannya, implementasi disiplin kerja di lapangan masih menghadapi sejumlah tantangan. Permasalahan seperti keterlambatan, pelanggaran terhadap prosedur, kurangnya motivasi, sampai minimnya rasa tanggung jawab menjadi fenomena umum yang kerap dijumpai seperti misalnya komunikasi yang tidak efektif, prosedur tidak relevan, kelelahan tingkat stress yang tinggi dan kurangnya pemahaman akan dampak dalam lingkungan kerja, termasuk di lingkungan PT PLN (Persero) ULP Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak hanya bergantung pada individu pegawai, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal seperti kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, serta sistem pengawasan. Disiplin kerja itu sendiri juga memiliki peran penting dalam meningkatnya kinerja seseorang (Mubarokah & Setiawan, 2023).

Unit Kerja Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Madiun PT PLN (Persero) memainkan peran penting dalam menyediakan layanan kelistrikan kepada masyarakat. Karena tingginya tuntutan pelayanan, pegawai harus memiliki kualitas kerja yang baik dan disiplin kerja yang tinggi untuk mencapai hasil yang optimal. Namun, dalam praktiknya masih terdapat perbedaan tingkat kualitas kerja dan disiplin kerja antarpegawai yang berpotensi memengaruhi prestasi kerja secara keseluruhan.(Afsanah et al., n.d.) (Ramahdani & Putri, n.d.)

## 2. METODE PEMECAHAN MASALAH

Untuk mengatasi permasalahan yang telah dijelaskan diatas, penulis membuat beberapa rancangan program yang akan dilaksanakan antara lain :

### a. Pelaksanaan Disiplin Kehadiran dan Ketepatan Waktu

Kedisiplinan memiliki arti kata bahwa seseorang mengikuti peraturan yang berlaku. Kejadian ini ditinjau dari gerak-gerik seorang pegawai sukarela yang ingin menjunjung tinggi segala kebijakan dalam industri pemerintahan, baik peraturan tertulis maupun peraturan tidak tertulis, serta peduli terhadap tanggung jawab dan tugas yang diterimanya. Setiap organisasi memerlukan kerja sama antara pemimpin dan anggota pegawainya agar kedisiplinan dapat berjalan dengan baik. Kedisiplinan sangat produktif untuk memandu pegawai dalam mematuhi kebijakan, langkah, sekalipun ketentuan yang tersedia sehingga bisa melahirkan kualitas pelayanan yang memuaskan. (Bari et al., 2023)

Banyak usaha dalam meningkatkan kinerja karyawan oleh PT PLN (Persero) UP 3 Madiun yaitu pelatihan. Pelatihan wajib dilakukan pada masing-masing karyawan sebanyak dua kali dengan tema pelatihan yang dipilih sesuai dengan kebutuhan dan keinginan individu tersendiri. Adapun bentuk pelatihan yang diberikan dapat berupa penyampaian materi melalui platform online, seperti Zoom Meeting, serta praktik langsung di wilayah Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) PT PLN (Persero) UP 3 Madiun. (Marcelina et al., 2023)

### b. Pelaksanaan Disiplin dalam Menjalankan SOP

Standar Operasional Prosedur merupakan pedoman kerja yang sangat penting dalam menciptakan sistem kerja yang terstruktur, efisien, dan konsisten. SOP (Standard Operating Procedure) adalah dokumen tertulis yang menjelaskan prosedur kerja secara rinci. Proses SOP adalah serangkaian petunjuk secara tertulis yang menjelaskan kegiatan rutin yang dilakukan oleh sebuah organisasi. (Torongkang et al., n.d.) Menegaskan bahwa SOP mempermudah pelaksanaan pekerjaan sesuai standar yang berlaku juga dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja serta dapat meminimalisir potensi kesalahan di setiap kegiatan yang dapat dipertanggungjawabkan dan selaras dengan visi dan misi perusahaan. (Andini & Mulyadi, n.d.)

Prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sangat penting di PT. PLN (Persero) ULP Madiun, tetapi ada beberapa masalah yang perlu diperhatikan. Salah satunya adalah kurangnya kesadaran dan pemahaman karyawan tentang K3 karena kurangnya pelatihan. (Palit et al., n.d.)

Standar Operasional Prosedur (SOP) memiliki peran penting dalam menjaga konsistensi, efisiensi, dan keselamatan di PT. PLN (Persero) Madiun. Namun, ada beberapa masalah yang perlu diperhatikan dalam implementasinya. Salah satunya adalah kesulitan dalam pembaruan SOP sesuai dengan perkembangan teknologi dan regulasi. (Nurmaulida et al., 2026)

### **c. Pelaksanaan Pemanfaatan Teknologi untuk Mendukung Disiplin Kerja**

Salah satu inovasi nyata dari transformasi teknologi digital di lingkungan kerja adalah penerapan sistem absensi berbasis digital. Sistem ini memberikan kemudahan dalam pendataan kehadiran, meningkatkan transparansi administrasi, serta memperkuat budaya disiplin di lingkungan kerja. Implementasi sistem absensi digital menjadi bagian dari strategi peningkatan kinerja pegawai melalui pencatatan kehadiran yang akurat dan tidak mudah dimanipulasi. (Mubarokah & Setiawan, 2023)

Pelaksanaan Pemanfaatan Teknologi untuk Mendukung Disiplin Kerja dilakukan dengan memaksimalkan penggunaan aplikasi AMS Korporat dan Vendor Invoicing Portal..(Dunakhir & Anwar, 2025) Program ini bertujuan untuk mengatasi permasalahan kedisiplinan kerja, seperti keterlambatan penyampaian dokumen, proses administrasi yang lambat, serta kurangnya pengawasan terhadap penyelesaian tugas. Salah satu inisiatif yang dilakukan oleh PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Madiun adalah implementasi sistem Vendor Invoicing Portal (VIP)(Rayana et al., 2022)

## **3. HASIL**

Tahapan pelaksanaan kegiatan laporan kerja mandiri di PT PLN (Persero) UP3 Madiun ini diawali dengan pengumpulan informasi tentang profil organisasi, kinerja karyawannya dan mengetahui permasalahan yang sedang terjadi di PT PLN (Persero) UP3 Madiun serta dokumentasi. Setelah mengetahui permasalahan yang ada, peneliti memberikan solusi dengan mengadakan beberapa program untuk mengatasi permasalahan tersebut. Program program tersebut antara lain :

### **a. Pelaksanaan Disiplin Kehadiran dan Ketepatan Waktu**

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketentuan PT. PLN (Persero) UP 3 Madiun Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada beberapa aspek yaitu, tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, tinggi semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan, besarnya rasa tanggung jawab para

karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, berkembangnya rasa memiliki dan solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan, meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.(Amalia et al., n.d.)

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero) UP 3 Madiun Disiplin merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam usaha peningkatan produktivitas pegawai, karena hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien(Nurmaulida et al., 2026)

#### **b. Pelaksanaan Disiplin dalam Menjalankan SOP**

Pengaruh positif dan signifikan yang terjadi antara pengawasan kerja dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa dengan adanya pengawasan yang baik, para karyawan akan diarahkan untuk dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan maupun yang diharapkan oleh perusahaan. Proses pengawasan yang dilakukan juga memberi dampak bagi efektifitas kerja karyawan PT. PLN UP 3 Madiun yang memiliki risiko tinggi dalam menjalankan pekerjaan mereka.(Zahroh & Jannah, 2024)

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, PT. PLN (Persero) UP 3 Madiun harus memberikan perhatian khusus pada aspek-aspek K3 dan SOP. Ini termasuk menyediakan pelatihan yang memadai, memastikan penggunaan APD yang benar, dan memastikan konsistensi dalam penerapan SOP. Dengan demikian, karyawan dapat bekerja dengan lebih efisien, mengurangi risiko kecelakaan, dan mencapai hasil yang diharapkan.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Standar Operasional Prosedur (SOP) terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UP 3 Madiun sangat signifikan. Implementasi yang baik dari K3 dan SOP dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan, sementara ketidakpatuhan dapat menghambat kinerja. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada aspek-aspek ini untuk mendukung kinerja karyawan dan memastikan kelancaran operasi perusahaan(Doni & Purba, 2024).

#### **c. Pelaksanaan Pemanfaatan Teknologi untuk Mendukung Disiplin Kerja**

Transformasi PT PLN (Persero) untuk meningkatkan pelayanan kepada pelanggan terbukti mampu meningkatkan kinerja perseroan. Aplikasi digital membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan lebih cepat karena mereka dapat melakukan lebih dari satu

pekerjaan di satu tempat dalam waktu yang lebih singkat melalui aplikasi digital ini. Perubahan proses bisnis seiring perkembangan teknologi melalui PLN Mobile, tidak hanya berhasil meningkatkan reputasi perusahaan, tetapi menjadi salah satu pendorong utama peningkatan kinerja keuangan perseroan yang terbaik sepanjang sejarah.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan kemudahan terhadap kepuasan pelanggan. Berdasarkan dari hasil pembahasan diperoleh hasil bahwa kemudahan memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa konsumen telah merasakan dan menilai kemudahan dalam mengoperasikan aplikasi PLN Mobile dalam kegiatan yang bersangkutan dengan PLN (Handayani, 2025)

#### 4. PEMBAHASAN

Program-program yang telah di laksanakan:

##### a. Pelaksanaan Disiplin Kehadiran dan Ketepatan Waktu



**Gambar 1 Absensi Pegawai**

Gambar 1 tersebut memperlihatkan penerapan teknologi berupa sistem absensi digital memungkinkan pencatatan dan pengelolaan kehadiran karyawan secara efisien. Sistem inovatif ini memberikan cara yang mudah untuk memantau dan melacak jam kerja karyawan secara akurat. Selain itu, kehadiran digital menawarkan keuntungan dalam menghasilkan data komprehensif yang dapat dianalisis lebih lanjut. Dengan memanfaatkan sistem berbasis cloud yang terhubung dengan database real-time, pencatatan kehadiran tersimpan secara otomatis tanpa perlu rekapitulasi manual. Di era teknologi modern ini, banyak bisnis telah memilih token digital sebagai metode pencatatan kehadiran pilihan mereka (Sari & Putri, 2023).



**Gambar 2 Penerapan Disiplin Saat Mengikuti Upacara 17 Agustus**

Setiap tahun pada 17 Agustus, orang Indonesia memperingati Hari Kemerdekaan Indonesia untuk mengenang perjuangan para pahlawan yang melawan penjajahan untuk mendapatkan kemerdekaan. Untuk memperingati hari bersejarah ini, ada banyak kegiatan, mulai dari upacara bendera hingga perlombaan yang melibatkan orang dari berbagai komunitas. Disiplin kehadiran yang diterapkan secara konsisten ini tidak hanya terlihat dalam aktivitas kerja harian, tetapi juga tercermin saat pegawai mengikuti kegiatan resmi, seperti pada Gambar 2 memperlihatkan upacara peringatan Hari Kemerdekaan Republik Indonesia pada tanggal 17 Agustus. Pegawai hadir tepat waktu, berpakaian sesuai ketentuan, dan mengikuti upacara dengan tertib.

### **b. Pelaksanaan Disiplin dalam Menjalankan SOP**



**Gambar 3 SOP PT PLN (Persero) UP3 Madiun**

Standard Operasional Prosedur dari PT. PLN. PT PLN (Persero) UP3 Madiun Agar karyawan yang baru bekerja dapat mengerti bahkan memahami apa-apa saja yang perlu di perhatikan dalam melakukan pekerjaan, karyawan dari PT.PLN PT PLN (Persero) UP3 Madiun belum semua mengerti akan menjalankan suatu pekerjaan, belum bisa kompeten

dalam bekerja, ketepatan waktu, mengerti pekerjaannya, pelayanan bersama masyarakat, rasa hormat kepada atasan, terlalu lama dalam proses pengerjaan, belum terlalu menguasai pekerjaan, sikap dan tingkah laku terhadap sesama karyawan belum maksimal.

Ketika hal ini terjadi di masa depan, diperlukan terobosan baru dalam bekerja atau dalam pelayanan yang dapat memaksimalkan pekerjaan. Hal ini dapat tercapai jika sejak awal kita sudah menerapkan standar pelayanan perusahaan, seperti Standar Operasional Prosedur (SOP).

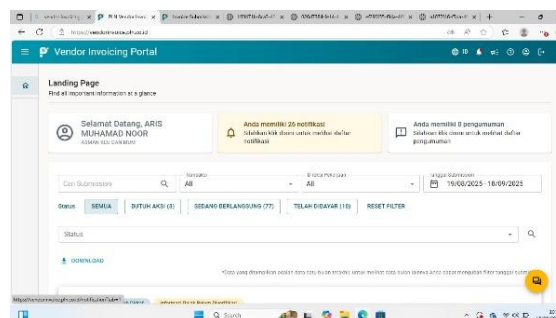
### c. Pelaksanaan Pemanfaatan Teknologi untuk Mendukung Disiplin Kerja



**Gambar 4 Aplikasi AMS Korporat**

Pada organisasi berskala besar seperti PT PLN UP3 Madiun, pengelolaan Surat-menyurat secara manual dinilai kurang efektif karena berpotensi menimbulkan keterlambatan, kesalahan pencatatan, dan kesulitan dalam penelusuran arsip. Sebagai upaya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas administrasi, PT PLN UP3 Madiun menerapkan AMS Korporat sebagai sistem administrasi surat-menyurat berbasis digital.

Sistem ini digunakan untuk mengelola surat masuk, surat keluar, nota dinas, serta dokumen kedinasan lainnya secara terintegrasi. Penerapan AMS Korporat diharapkan mampu mendukung kebijakan digitalisasi administrasi dan pengurangan penggunaan kertas.



**Gambar 5 Aplikasi Vendor Invoicing Portal**

Gambar 5 tampilan Vendor Invoicing Portal, menggambarkan sistem pengelolaan penagihan dan pembayaran yang terintegrasi secara digital. Sistem Vendor Invoicing Portal (VIP) di PT PLN (Persero) UP3 Madiun telah memberikan perubahan dalam pengelolaan tagihan dan pembayaran vendor dibandingkan dengan sistem manual sebelumnya. Sebelum Vendor Invoicing Portal (VIP) diterapkan, proses pengelolaan tagihan dilakukan secara manual, di mana vendor harus datang langsung ke perusahaan untuk menyerahkan dokumen, yang sering kali menyebabkan keterlambatan pembayaran akibat kesalahan pada data yang harus diperbaiki dan dikembalikan. Hal ini tentunya memakan waktu lebih lama, sehingga menghambat proses pembayaran. Setelah sistem Vendor Invoicing Portal (VIP) diterapkan, pengelolaan tagihan menjadi lebih terstruktur dan efisien.

## **5. KESIMPULAN**

Berdasarkan pelaksanaan laporan kerja mandiri di PT PLN (Persero) UP3 Madiun, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Penerapan disiplin kehadiran dan ketepatan waktu yang didukung oleh sistem absensi digital mampu meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap aturan kerja serta menumbuhkan rasa tanggung jawab dan profesionalisme. Disiplin yang baik juga berdampak pada meningkatnya efisiensi kerja, semangat kerja, serta rasa memiliki terhadap organisasi. Pelaksanaan disiplin dalam menjalankan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berperan besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, terstruktur, dan konsisten. SOP menjadi pedoman yang membantu karyawan melaksanakan tugas sesuai standar perusahaan, meminimalkan kesalahan kerja, serta meningkatkan kualitas hasil kerja. Dukungan pengawasan dan pelatihan K3 yang memadai turut berkontribusi dalam mengurangi risiko kecelakaan kerja dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas. Pemanfaatan teknologi digital melalui sistem absensi, AMS Korporat, dan Vendor Invoicing Portal (VIP) terbukti mendukung kedisiplinan kerja dan efisiensi administrasi. Digitalisasi proses kerja mempercepat penyelesaian tugas, meningkatkan akurasi data, serta memperkuat transparansi dan akuntabilitas. Secara keseluruhan, sinergi antara disiplin kerja, penerapan SOP dan K3, serta pemanfaatan teknologi digital mampu meningkatkan kinerja karyawan, mendukung transformasi digital perusahaan, dan menunjang pencapaian tujuan PT PLN (Persero) UP3 Madiun secara efektif dan berkelanjutan.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah Ta'ala atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan magang ini dengan baik. Laporan ini disusun sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan kegiatan magang mandiri yang telah dilaksanakan di PT PLN (Persero) UP3 Madiun. Melalui kegiatan ini, penulis dapat memahami bagaimana teori-teori yang diperoleh selama perkuliahan dapat diterapkan dalam magang mandiri ini, khususnya dalam bidang administrasi dan umum di PT PLN (Persero) UP3 Madiun.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afsanah, D., Tuhagana, A., & Anggela, F. P. (n.d.). *Analisis Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan pada Kantor Kecamatan Kedungwaringin*. 9(3).
- Amalia, D. M., Rasiwan, D. I., Rosita, D., Kom, S., Minabari, A., Khumaeroh, I. N., Ramiyanto, D., Juita, D. S. R., & Putrazta, S. A. (n.d.). *Hukum Pidana Indonesia dalam Perspektif KUHP Baru*.
- Andini, M., & Mulyadi, D. (n.d.). *Analisis Strategi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Karawang*.
- Bari, R. R., Nursiani, N. P., Kurniawati, M., & Fanggidae, R. P. C. (2023). Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) ULTG Kupang. *Glory Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 17–30. <https://doi.org/10.35508/glory.v4i1.10186>
- Doni, Y., & Purba, R. B. (2024). Fraud Prevention Strategy at PT PLN (Persero) Lhokseumawe Customer Service Unit. *Formosa Journal of Social Sciences*, 3(2), 467–482. <https://doi.org/10.55927/fjss.v3i2.10721>
- Dunakhir, S., & Anwar, A. (2025). *Analisis Sistem Informasi Akuntansi Berbasis Vendor Invoicing Portal Dalam Pengambilan Keputusan Manajemen*.
- Gerungan, G. F., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2024). *Analysis of Digital Attendance in Improving Employee Work Discipline at the Manado City DPRD Secretariat*.
- Handayani, I. S. (2025). *Peran Apoteker dalam Tingkat Kepuasan dan Kualitas Hidup Pasien Hipertensi Peserta Prolanis di Puskesmas Sayung 1 Tahun 2025*.
- Jaya, R. M. (n.d.). *Analisis Sistem AMS Korporat Menggunakan Metode SWOT di PLN Indonesia Power UBP Keramasan UP Merah Mata*.
- Kusmana, S. (2025). *Implementasi Sistem Absensi Digital untuk Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Kediri*.
- Marcelina, E., Tangkeallo, D., & Rundupadang, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULP Rantepao. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Ekonomi*, 2(1),

286–307. <https://doi.org/10.59024/semnas.v2i1.206>

- Mubarokah, S. K., & Setiawan, F. (2023). Optimalisasi Peran Komunikasi Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Fia Decoration Ponorogo. *Jurnal Pengabdian Manajemen*, 2(2), 37. <https://doi.org/10.30587/jpmanajemen.v2i02.5184>
- Musdalifah, & Rahma, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT PLN (Persero) UPDK Bakar. *Decision: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 215–224. <https://doi.org/10.31850/decision.v2i2.1395>
- Nurmaulida, A., Sahim, A. N., & Budianto, I. R. D. (2026). Pengaruh Kualitas Kerja Pegawai dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Ciracas. 6(1).
- Palit, A. T., Karambut, C. A., & Longdong, W. M. J. (n.d.). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Standar Operasional Prosedur (SOP) terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) ULP Paniki.
- Ramahdani, L., & Putri, D. K. (n.d.). Analisis Penerapan Aplikasi Digital guna Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Binjai.
- Rayana, R., Ruma, Z., Haeruddin, M. I. W., Kurniawan, A. W., & Natsir, U. D. (2022). Pengaruh Reward dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Makassar Utara. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 1(3), 189–203. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v1i3.512>
- Sari, D. W., & Putri, M. S. (2023). Relevansi Pendidikan Islam di Era Digital dalam Menavigasi Tantangan Modern. 2(2).
- Torongkang, G., Lengkong, F. D. J., & Laloma, A. (n.d.). Pengaruh Implementasi Kebijakan Standar Operasional Prosedur terhadap Kinerja Pegawai PT PLN Unit Pelayanan Pelanggan Amurang.
- Zahroh, D. M., & Jannah, N. (2024). Relevansi Nilai-Nilai Akhlak Generasi Z dalam Buku yang Hilang dari Kita: Akhlak Karya Muhammad Quraish Shihab. 10(3).