

DAMPAK PENGAWASAN DAN PEMBAGIAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OS (*OUT SOURCE*) MELALUI DISIPLIN KERJA PT. PLN (PERSERO) UNIT LAYANAN PELANGGAN MEDAN SELATAN

Nadhiva Nurhaliza Pohan¹, Hafizah², Indra Syafi'i³

⁽¹⁾Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Harapan Medan, Medan, Indonesia

Email : nadhivapohan1@gmail.com

⁽²⁾ Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Harapan Medan, Medan, Indonesia

Email : Hafizahhafis@gmail.com

⁽³⁾ Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Harapan Medan, Medan, Indonesia

Email : indrasyafii.se.mm@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of supervision on work discipline. To determine the effect of the division of labor on work discipline. To determine the effect of supervision on employee performance. To determine the effect of the division of labor on employee performance. To determine the effect of work discipline on employee performance. To determine the effect of supervision on employee performance through work discipline. To determine the effect of division of labor on employee performance through work discipline. The total population in this study amounted to 95 people. The samples taken in this study were all employees because the population was less than 100 so all of them were sampled or also called saturated samples. The data collection technique used in this study was through a questionnaire.

The results showed that supervision had no significant effect on work discipline, the division of labor had a positive and significant effect on work discipline, supervision had a positive and significant effect on employee performance, and the division of labor had no significant effect on employee performance. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance, there is a positive and significant influence on supervision on employee performance through work discipline and there is a significant influence on the division of labor on employee performance through work discipline.

Keywords: *Supervision, Division of Work, Work Discipline, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja. Untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja terhadap disiplin kerja. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 95 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah path analysis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pembagian kerja tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan pengawasan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja dan terdapat pengaruh signifikan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

Kata kunci : Pengawasan, Pembagian Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Saat ini zaman berkembang dengan sangat pesat sehingga membuat masing-masing perusahaan untuk maju serta memperkuat diri dalam kaitan menghadapi saingan-saingan yang ada. Dan untuk memahami hal tersebut tentunya setiap perusahaan membutuhkan karyawan berkualitas tinggi yang dapat bekerja secara kolektif dan memiliki semangat kerja yang berkualitas tinggi. Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari pencapaian tujuan perusahaan. Ketersediaan sumber daya manusia tidak hanya dianggap sebagai faktor produksi, tetapi juga digunakan sebagai dasar pengelolaan perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat diamati dan diukur melalui kinerjanya.

PT. PLN (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang mengemban misi memperkenalkan dan mengatur penyediaan tenaga listrik di seluruh wilayah Indonesia. PT. PLN (Persero) memiliki jumlah konsumen yang besar, antara lain apartemen, gedung, perkantoran dan industri. Hal ini merupakan tanggung jawab utama yang harus dilaksanakan oleh seluruh karyawan, dan hal ini pula yang menjadi alasan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Selatan membutuhkan karyawan yang terampil dan berkinerja baik.

Bagian pelayanan pelanggan PT. PLN (Persero) Medan Selatan belum menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, sehingga masih terdapat beberapa pelayanan yang belum berkondisi baik. Dalam beberapa kasus, adanya gangguan penyulang dan trafo menyebabkan arus dialihkan. Mengenai kurangnya pelayanan di PT. PLN (Persero) Medan Selatan, penelitian ini berfokus pada kinerja karyawan os (*out source*).

Kinerja berkaitan dengan pekerjaan dan hasil pekerjaan. Untuk mencapai dan mempercepat pekerjaan yang telah ditetapkan, diperlukan peningkatan kinerja setiap individu pegawai. Kinerja pegawai selalu menjadi perhatian dan diharapkan dapat meningkatkan hasil kerja yang berdampak positif bagi karyawan os (*out source*) PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Selatan. (Wibowo, 2014)

Kedisiplinan dikantor ini dinilai belum maksimal, terutama dalam hal kehadiran dan ketaatan pada peraturan kerja. Ketidakhadiran karyawan juga salah satu masalah dikarenakan masih ada karyawan yang mangkir, pencapaian kedisiplinan karyawan masih belum mencapai target dan masih tingginya keterlambatan jam masuk, jam istirahat dan jam pulang lebih cepat dari yang seharusnya. Disamping itu, tingkat kedisiplinan karyawan dirasa masih kurang karena masih banyak karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan dan karyawan yang tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan merupakan penyebab utama rendahnya kehadiran.

Organisasi yang mengemban misi pengabdian kepada masyarakat, seperti PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Selatan, karyawan harus memiliki kedisiplinan, kualitas dan kemampuan bekerja dengan tekun (menerima pelayanan) dan merasa puas dengan pelayanan yang diterima. Di sisi lain, tingkat kepuasan mereka yang terlibat bervariasi dan tidak mudah diukur. Berkaitan dengan hal tersebut, seseorang harus memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi agar dapat menjaga dan mempertahankan karakteristik pelayanannya. (Hakim, 2011)

Pengawasan di dalam organisasi memang sangat penting. Pelaksanaan yang kurang baik, jelas akan mengakibatkan tidak tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Sehingga kemajuan pengawasan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Selatan kurang tegas dalam mengatasi kelainan-kelainan yang terjadi selama proses pelaksanaan pekerjaan terutama dalam hal kedisiplinan. Pihak atasan jarang sekali melaksanakan tindakan kepada karyawan yang melanggar kedisiplinan kerja, karyawan yang terlambat dan pulang lebih awal sangat kurang mendapat teguran dan sanksi.

Pengawasan bisa diartikan sebagai suatu proses yang menentukan, mengevaluasi dan bila perlu mengoreksi pekerjaan yang dilakukan, dengan maksud agar pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan rencana semula. Tujuan utama pengawasan adalah untuk memastikan bahwa apa yang telah direncanakan menjadi kenyataan. Kemudian, pada tahap pertama, pengawasan bertujuan untuk memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan, serta mengetahui kelemahan dan kesulitan yang telah diidentifikasi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan temuan, tindakan sekarang dan di masa depan ditingkatkan. (Handoko, 2015).

Pembagian kerja sangat penting, karena tanpa pembagian kerja mereka akan bekerja sesuai dengan keinginan mereka, terlepas dari tujuan organisasi secara umum yang mengakibatkan tidak tercapainya tujuan organisasi atau pencapaian tujuan organisasi akan terhambat. Oleh karena itu, dalam

suatu organisasi sangat diperlukan adanya pembagian kerja yang besar yang dapat memberikan kejelasan bagi pekerja untuk melaksanakan kewajibannya secara tepat sesuai dengan beban kerja yang menjadi kewajibannya, sehingga bentuk-bentuk organisasi dapat berjalan dengan mudah. Pembagian kerja yang baik harus berjalan seiring dengan menempatkan pekerja pada posisi yang tepat. Selain menempatkan karyawan di tempat yang tepat, penting juga untuk mempertimbangkan perubahan beban kerja.

Menurut Hasibuan (2012:23) Pembagian kerja merupakan data yang membagikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada posisi tertentu dalam organisasi. Sedangkan menurut Rivai (2014:25) Pembagian kerja adalah hasil pemeriksaan pekerjaan sebagai susunan kegiatan atau bentuk pengumpulan dan penyusunan data tentang pekerjaan.

Berdasarkan fenomena diatas, demi meningkatkan kinerja tentunya dibutuhkan banyak variabel yang mendukung supaya tercapainya kinerja yang memuaskan untuk perusahaan, Maka peneliti tertarik akan melakukan penelitian melalui judul: **“Dampak Pengawasan dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan OS (*Out Source*) melalui Disiplin Kerja PT. PLN (PERSERO) Unit Layanan Pelanggan Medan Selatan”**.

Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara Pengawasan terhadap Disiplin Kerja
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara Pembagian Kerja terhadap Disiplin Kerja
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara Pengawasan terhadap Kinerja
4. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara Pembagian Kerja terhadap Kinerja
5. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja
6. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja
7. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah Pengawasan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja
2. Untuk mengetahui apakah Pembagian Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja
3. Untuk mengetahui apakah Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
4. Untuk mengetahui apakah Pembagian Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
5. Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
6. Untuk mengetahui apakah Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja
7. Untuk mengetahui apakah Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja

STUDI LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS (LITERATURE STUDY AND HYPOTHESIS DEVELOPMENT)

Pengawasan

Menurut Djati Julitriasa dan John Suprihantoro (2015:101) “Pengawasan yaitu suatu persiapan atau kegiatan yang bertujuan untuk mengetahui akibat, kesalahan dan kegagalan dalam pelaksanaan, melakukan perbaikan serta mengantisipasi agar kesalahan tersebut tidak terulang kembali, serta menjamin pelaksanaan tidak menyimpang dari rencana yang telah ditetapkan.”

Pembagian kerja

Hasibuan (2012:23) mengemukakan pembagian kerja merupakan kumpulan data yang dapat menggambarkan tugas serta tanggung jawab, situasi kerja, koneksi kerja, maupun perspektif kerja pada posisi tertentu didalam organisasi atau kelompok. Rivai (2014: 125) juga mengemukakan pembagian kerja merupakan hasil penyelidikan kerja sebagai suatu susunan kegiatan atau proses untuk mengumpulkan serta menyiapkan data seputar pekerjaan.

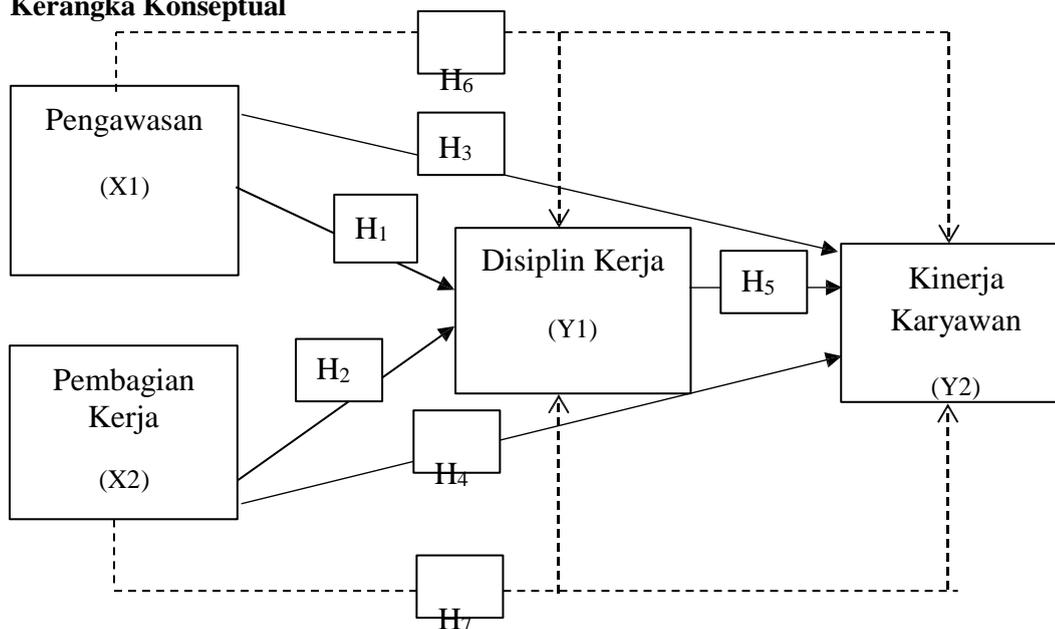
Disiplin kerja

Menurut Fahmi ((2017) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai tingkat kepatuhan atau ketaatan pada aturan-aturan yang ditetapkan serta dapat menghadapi konsekuensi jika tidak mengikuti aturan. Berdasarkan penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwasanya disiplin kerja merupakan perbuatan serta perilaku yang dilakukan oleh karyawan yang memperhatikan dan mematuhi aturan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi.

Kinerja Karyawan

Menurut Bambang Kusriyanto (1991:3) dalam Mangkunegara (2017) kinerja merupakan pencapaian yang didapatkan dengan pembagian tenaga kerja dan pembagian waktu kerja. Menurut Mangkunegara (2017) dapat didefinisikan kinerja karyawan sebagai ekspresi seperti *output*, efisiensi dan efektivitas yang dikaitkan dengan produktifitas.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu pendapat atau teori yang masih kurang sempurna atau masih harus diuji kebenarannya. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat diduga dan dirumuskan bahwa hipotesis pertama sebagai berikut:

H₁ : Pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja

H₂ : Pembagian kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja

H₃ : Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H₄ : Pembagian kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H₅ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H₆ : Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja

H₇ : Pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dapat digunakan ialah jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang dapat dirancang supaya mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini juga dapat memberikan hipotesis agar dapat dijelaskan, mengantisipasi, dan mengendalikan indikasi (Sugiyono, 2011).

Lokasi dan waktu Penelitian

Penelitian ini berlokasi pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Selatan, Jl. Sakti Lubis No.20/26, Sitirejo II, Kec. Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara. Penelitian ini dilakukan pada bulan januari 2021 sampai selesai, dengan sasaran penelitiannya yaitu karyawan *Out Source* PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Selatan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah seluruh karyawan OS (*Out Source*) yang berjumlah 95 orang yang terdiri dari Bagian Teknik 30 orang OS (*Out Source*), Bagian Transaksi Energi 30 orang OS (*Out Source*), Bagian Pelayanan Pelanggan dan Administrasi 35 orang OS (*Out Source*). Menurut Sugiyono (2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi kurang dari 100 maka semuanya di jadikan sampel atau di sebut juga dengan sampel jenuh. Jadi sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Selatan yang berjumlah 95 orang.

Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh peneliti langsung dari objek yang diteliti tanpa menggunakan perantara. Data primer pada penelitian ini dengan cara memberikan kuesioner kepada responden sebagai objek penelitian.

Teknik Pengumpulan Data Penelitian

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, yaitu metode pengumpulan data yang mengumpulkan daftar pertanyaan yang dibuat oleh penulis dan menyajikannya kepada yang diwawancarai, yaitu karyawan untuk menjawab pertanyaan yang diberikan.

Definisi Operasional Variabel

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Pegawasan (X1)	Handoko (2013:358) mendefinisikan pengawasan kerja yaitu sebagai upaya sistematis agar dapat menemukan standar implementasi maupun tujuan perencanaan, menyusun sistem-sistem informasi umpan balik, membandingkan aktivitas aktual dengan standar yang diberikan, menentukan dan mengukur penyimpanan dan mengambil tindakan korektif yang dapat diperlukan agar memastikan bahwa seluruh sumber daya perusahaan yang dipakai menjadi lebih maksimal.	1. Akurasi, 2. Tepat waktu, 3. Objektif dan teliti, 4. Memusatkan pada poin-poin pengawasan strategi, 5. Realistis secara organisasi. (Handoko,2015)	<i>Likert</i>

Sambungan Tabel 1.

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
2	Pembagian Kerja (X ₂)	Menurut Ardana dkk (2012:82) pembagian kerja sebagai sebuah proses pembagian tugas serta posisi dapat pula melampaui pengujian yang sedang berlangsung serta wewenang dan tanggung jawab yang melekat dengan proporsi serta komposisi yang dapat ditentukan dan memperhitungkan segala risiko yang mungkin ditimbulkannya terhadap tugas serta pekerjaan itu. Dari makna pembagian kerja yang lalu, dapat disimpulkan bahwa pembagian kerja dapat menjadi suatu persiapan intervensi yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mempertimbangkan kualitas tingkat pendidikan serta bakat yang dimiliki oleh pekerja tergantung pada apa yang diberikan kepada karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penempatan Karyawan 2. Beban Pekerjaan 3. Spesialisasi Pekerjaan 4. Kesesuaian Pekerjaan dengan Latar Belakang Pendidikan 5. Tingkat Kenyamanan Karyawan (Ardana dkk, 2012:94)	<i>Likert</i>
3	Disiplin Kerja (Y ₁)	Disiplin kerja adalah sikap karyawan untuk menghormati dan mentaati aturan dan peraturan organisasi atau perusahaan yang melekat pada diri karyawan dan membuat mereka untuk secara sukarela mematuhi aturan dan peraturan organisasi maupun perusahaan tersebut (Hamali, 2016).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tepat waktu dalam bekerja, 2. Memanfaatkan jam kerja dengan baik, 3. Tidak akan membolos atau tidak masuk kerja, 4. Menuruti semua seluruh aturan organisasi atau kelompok (Afandi, 2016)	<i>Likert</i>
4	Kinerja Karyawan (Y ₂)	Mangkuprawira (2012) berpendapat bahwasanya kinerja merupakan hasil juga keberhasilan individu dalam jangka waktu yang ditetapkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat dibandingkan pada setiap kemungkinan misalkan standar, hasil kerja, tujuan maupun ciri-ciri yang sudah ditetapkan secara langsung serta disetujui bersama-sama.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Kerja Sama 4. Tanggung Jawab 5. Inisiatif (Riani, 2011:100)	

Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah kuantitatif. Di dalam penelitian kuantitatif teknik analisis data yang dipakai sudah jelas, yaitu mengarahkan agar menjawab suatu rumusan masalah ataupun dapat menguji suatu hipotesis yang sudah dirumuskan, dalam sebuah proposal. Dikarenakan datanya kuantitatif, maka teknik analisis datanya menggunakan metode statistik yang sudah ada. Teknik analisis data adalah suatu kegiatan setelah data dari seluruh responden sudah terkumpul. Pengelompokan analisis data berdasarkan dari variabel dan juga jenis responden, kemudian

menyediakan data tiap variabel yang diteliti. Berikut adalah beberapa teknik analisis data yang digunakan.

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Dasar pengambilan keputusan pada uji validitas adalah :

- a. Jika Nilai $sig < \alpha$ (0,05) maka suatu instrument dinyatakan valid
- b. Jika Nilai $sig > \alpha$ (0,05) maka suatu instrument dinyatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Kriteria uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

- a. Jika Nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ maka suatu instrument dinyatakan reliabel
- b. Jika Nilai *Cronbach Alpha* $< 0,6$ maka suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan melalui cara :

- a. Untuk melihat Kolmogorov-Smirnov Test dengan nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05.

b. Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi multikolinieritas dapat dilihat pada nilai VIF, jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Uji ini dilakukan agar bisa mengetahui seberapa besar pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya, baik pengaruh langsung serta pengaruh bersama (*joint effect*). Besarnya pengaruh didalam variabel penyebab (independen) terhadap variabel akibat (dependen) disebut koefisien jalur (P_{yx}). Sebelum mengambil kesimpulan mengenai hubungan kausal didalam jalur, maka setelah diuji keberartian (signifikan) untuk seluruh koefisien jalur yang telah dihitung.

Persamaan Model :

Persamaan substruktur I = $PX_1Y_1 + PX_2Y_1 + e_1$

Persamaan substruktur II = $PX_1Y_2 + PX_2Y_2 + PY_1Y_2 + e_2$

Beberapa pengaruh ini harus dianalisis sehubungan dengan model *Path Analysis* pada penelitian ini yaitu :

1. *Direct Effect (DE)*

Pengaruh langsung yang bisa dilihat dari koefisien jalur dan variabel Eksogen ke variabel Endogen. Analisis pengaruh Direct Effect dapat dijabarkan sebagai berikut :

- $X_1 \rightarrow Y_1$ Pengaruh Langsung Pengawasan terhadap Disiplin Kerja
- $X_2 \rightarrow Y_1$ Pengaruh Langsung Pembagian Kerja terhadap Disiplin Kerja
- $X_1 \rightarrow Y_2$ Pengaruh Langsung Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan
- $X_2 \rightarrow Y_2$ Pengaruh Langsung Pembagian Kerja terhadap Kinerja Pegawai
- $Y_1 \rightarrow Y_2$ Pengaruh Langsung Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

1. *Indirect effect (IE)*

Untuk dapat mengetahui serta mendapatkan nilai pengaruh tidak langsung bisa dilakukan dengan cara mengakali koefisien jalur dari variabel eksogen ke variabel perantara dengan koefisien jalur dari variabel perantara ini ke variabel endogen.

$PX_1Y_2 \times PX_2Y_2 \times PY_1Y_2$: Pengaruh tidak langsung X terhadap Y_2 melalui Y_1 .

2. *Total Effect (TE)*

Untuk mendapatkan nilai Total Effect dilakukan dengan cara menambah koefisien jalur dari variabel eksogen ke perantara dengan koefisien jalur dari variabel perantara tersebut ke variabel eksogen.

$PX_1Y_1 + PX_2Y_1 + (PX_1Y_2 \times PX_2Y_2 \times PY_1Y_2)$

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menjelaskan bahwa variabel dependen (bebas) dapat dijelaskan berdasarkan variasi variabel independennya (terikat). Nilai koefisien

determinasi adalah $0 < 2 < 1$. Nilai R^2 berkisar antara 0-1% dan jika nialinya mendekati 1 maka semakin baik. Jika semakin besar koefisien determinasinya, maka akan semakin baik variabel independen dalam menerangkan variabel dependen.

5. Uji Hipotesis

a. Uji F (Uji Parsial)

Dasar pengambilan keputusan Uji F (uji Simultan) :

- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka dinyatakan variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat.
- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka dinyatakan variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

b. Uji t (Uji Simultan)

Pada uji t, nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel masing-masing variabel :

- Apabila $t_{tabel} > t_{hitung}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak pada $\alpha = 0.05 \%$.
- Apabila $t_{tabel} < t_{hitung}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima pada $\alpha = 0.05 \%$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Tingkat kevalidan instrumen penelitian ini diketahui melalui uji validitas dengan menggunakan program SPSS Windows release 25 yang dilakukan terhadap kuesioner dengan 20 butir pernyataan melalui sample uji coba validitas instrumen sebanyak 95 orang. Nilai r tabel untuk $N = 95$ dengan taraf kepercayaan 5% yaitu sebesar 0,202. Valid tidaknya instrumen ditentukan dengan cara mengkonsultasikan hasil perhitungan korelasi dengan r pada taraf kepercayaan 5%. Apabila r hitung lebih besar dari r tabel, maka instrumen dinyatakan valid dan layak digunakan.

Tabel 2. Uji Validitas X_1 (Pengawasan)

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pengawasan (X_1)	Butir 1	0,602	Valid
	Butir 2	0,641	Valid
	Butir 3	0,709	Valid
	Butir 4	0,656	Valid
	Butir 5	0,625	Valid

Dikarenakan r hitung lebih besar dari r tabel maka semua butir angket Variabel Pengawasan dinyatakan Valid.

Tabel 3. Uji Validitas X_2 (Pembagian Kerja)

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pembagian Kerja (X_2)	Butir 1	0,722	Valid
	Butir 2	0,613	Valid
	Butir 3	0,711	Valid
	Butir 4	0,627	Valid
	Butir 5	0,593	Valid

Dikarenakan r hitung lebih besar dari r tabel maka semua butir angket Variabel Pembagian Kerja dinyatakan Valid.

Tabel 4. Uji Validitas Y₁ (Disiplin Kerja)

Variabel		r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja (Y₁)	Butir 1	0,605	0,202	Valid
	Butir 2	0,552		Valid
	Butir 3	0,598		Valid
	Butir 4	0,774		Valid
	Butir 5	0,737		Valid

Di karenakan r hitung lebih besar dari r tabel maka semua butir angket Variabel Disiplin Kerja di nyatakan Valid.

Tabel 5. Uji Validitas Y₂ (Kinerja Karyawan)

Variabel		r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y₂)	Butir 1	0,518	0,202	Valid
	Butir 2	0,619		Valid
	Butir 3	0,660		Valid
	Butir 4	0,746		Valid
	Butir 5	0,703		Valid

Di karenakan r hitung lebih besar dari r tabel maka semua butir angket Variabel Kinerja Karyawan di nyatakan Valid.

Uji Reliabilitas**Tabel 6. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Koefisien Standar	Keterangan
Pengawasan (X ₁)	0,651	0,6	Reliabel
Pembagian Kerja (X ₂)	0,663		Reliabel
Disiplin Kerja (Y ₁)	0,659		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y ₂)	0,657		Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas disimpulkan bahwa kuesioner penelitian valid dan reliabel sehingga layak dijadikan instrumen dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas Data****Tabel 7. Uji Normalitas Sub Struktur I
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.73741585
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.053
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.058 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Pada tabel diketahui nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi (0,058 > 0,05). Hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi.

**Tabel 8. Uji Normalitas Sub Struktur II
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.13541459
Most Extreme Differences	Absolute	.052
	Positive	.052
	Negative	-.048
Test Statistic		.052
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Pada tabel diketahui nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi ($0,200 > 0,05$). Hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinieritas**Tabel 9. Uji Multikolinieritas Sub Struktur I
Coefficients^a**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengawasan	.998	1.002
	Pembagian Kerja	.998	1.002

a. Dependent Variable : Disiplin Kerja

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih dari 0.10 dan nilai VIF semua variabel bebas lebih kecil dari 10, maka regresi atau model yang digunakan dalam penelitian ini bebas atau tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 10. Uji Multikolinieritas Sub Struktur II
Coefficients^a**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengawasan	.982	1.018
	Pembagian Kerja	.514	1.947
	Disiplin Kerja	.513	1.950

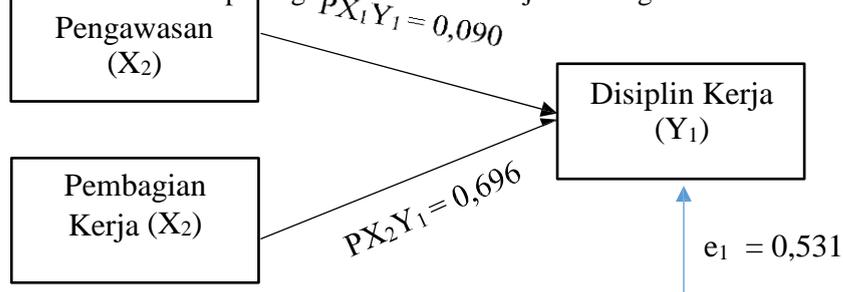
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih dari 0.10 dan nilai VIF semua variabel bebas lebih kecil dari 10, maka regresi atau model yang digunakan dalam penelitian ini bebas atau tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Analisis Jalur (Path Analysis)

1. Gambar analisis jalur sub Struktur I

Pada model sub ini dapat digambarkan analisis jalur sebagai berikut:



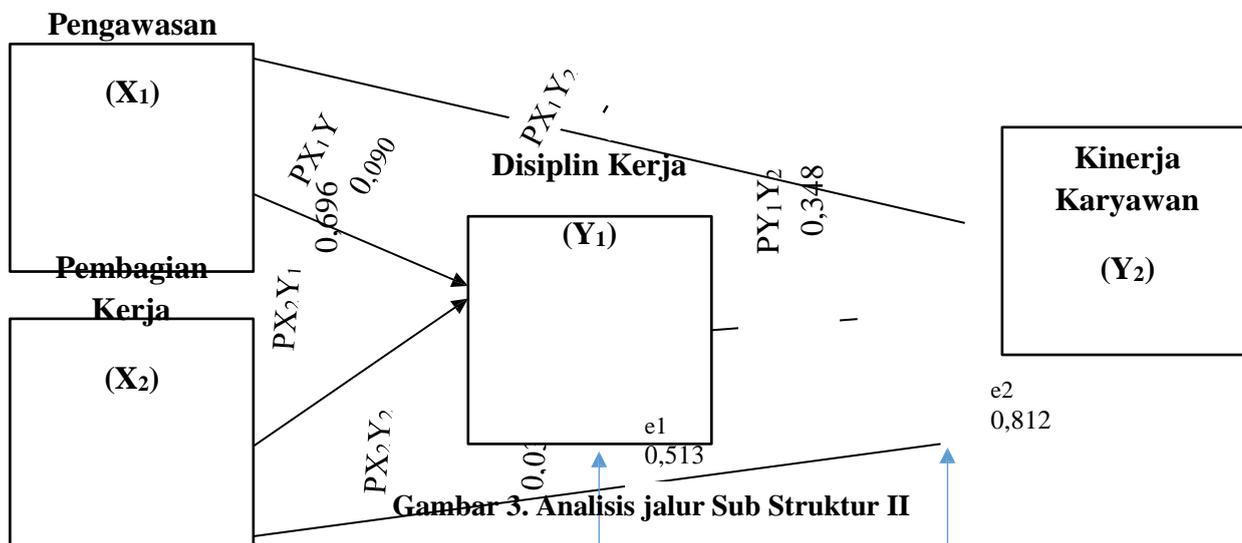
Gambar 2. Analisis Jalur Sub Struktur I

Menunjukkan persamaan regresi dari penelitian sub struktur I adalah sebagai berikut :

$$Y_1 = 0,090X_1 + 0,696X_2 + 0,531e_1$$

2. Gambar analisis jalur sub Struktur II

Pada model sub ini dapat digambarkan analisis jalur sebagai berikut:



Gambar 3. Analisis jalur Sub Struktur II

Menunjukkan persamaan regresi dari penelitian sub struktur II adalah sebagai berikut :

$$Y_2 = -0,246X_1 + 0,031X_2 + 0,812e_2$$

Analisis Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung

Berdasarkan hasil pembahasan sebelumnya, maka selanjutnya dapat dilakukan penghitungan Pengaruh Langsung Variabel Eksogen terhadap variabel Endogen sebagai berikut:

- Tidak berpengaruh langsung Pengawasan terhadap Disiplin Kerja ($X_1 \rightarrow Y_1$) adalah sebesar 0.090 dengan signifikansi sebesar $0.231 > 0.05$.
- Pengaruh langsung Pembagian Kerja terhadap Disiplin Kerja ($X_2 \rightarrow Y_1$) adalah sebesar 0.696 dengan signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$.
- Pengaruh langsung terhadap Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan ($X_1 \rightarrow Y_2$) adalah sebesar -0.246 dengan signifikansi sebesar $0.011 < 0.05$.
- Tidak berpengaruh langsung Pembagian Kerja terhadap Kinerja ($X_2 \rightarrow Y_2$) adalah sebesar 0.031 dengan signifikansi X_1 sebesar $0.231 > 0.05$ dengan signifikansi X_1 sebesar $0.812 > 0.05$.
- Pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan ($Y_1 \rightarrow Y_2$) adalah sebesar 0.348 dengan signifikansi X_1 sebesar $0.010 < 0.05$.

Uji Koefisien Determinasi (R²)**Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi Sub Struktur I
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 ^a	.487	.476	1.75620

Predictors: (Constant), Pembagian Kerja, Pengawasan

Dari tabel diatas, diperoleh R Square adalah 0,487. Hal ini berarti 48,7% minat Disiplin Kerja (Y₁) dipengaruhi oleh X₁ (pengawasan) dan X₂ (pembagian kerja) secara bersama-sama dan sisanya sebesar 51,3% ditentukan oleh model lain di luar penelitian.

**Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi Sub Struktur II
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.434 ^a	.188	.162	2.17033

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengawasan, Pembagian Kerja

Dari tabel diatas, diperoleh R Square adalah 0,188. Hal ini berarti 18,8% minat Kinerja Karyawan (Y₂) dipengaruhi oleh Y₁ (disiplin kerja), X₁ (pengawasan) dan X₂ (pembagian kerja) secara bersama-sama dan sisanya sebesar 81,2% ditentukan oleh model lain di luar penelitian.

Uji Hipotesis**Uji F****Tabel 13. Uji F Model Sub Struktur I
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	269.577	2	134.788	43.702	.000 ^b
	Residual	283.750	92	3.084		
	Total	553.326	94			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Pembagian Kerja, Pengawasan

Hasil uji F diketahui nilai F hitung adalah sebesar 43.702, karena nilai F hitung 43.702 > F tabel 3.09. Maka dapat disimpulkan bahwa model ini telah fit dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 14. Uji F Model Sub Struktur II
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	99.466	3	33.155	7.039	.000 ^b
	Residual	428.640	91	4.710		
	Total	528.105	94			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengawasan, Pembagian Kerja

Hasil uji F diketahui nilai F hitung adalah sebesar 7.039, karena nilai F hitung 7.039 > F tabel 3.09. Maka dapat disimpulkan bahwa model ini telah fit dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

Uji t

**Tabel 15. Uji t Model Persamaan I
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.272	2.096		3.470	.001
	Pengawasan	.086	.071	.090	1.205	.231
	Pembagian Kerja	.614	.066	.696	9.316	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Pada penelitian ini, jumlah sampel yang digunakan ialah $n = 95$ responden. Maka diperoleh nilai t tabel = 1.98 pada Sig. $\alpha = 0.05$. Berdasarkan hasil Tabel diatas dengan menggunakan SPSS 25, berikut adalah hasil uji parsial yaitu:

- Pada variabel Pengawasan diketahui nilai t hitung $< t$ tabel yakni $1.205 < 1.98$ dan nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 yakni 0.231, H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa Pengawasan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan.
- Pada variabel Pembagian Kerja diketahui nilai t hitung $> t$ tabel yakni $9.316 > 1.98$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 yakni 0.000, H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Pembagian Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan.

**Tabel 16. Uji t Model Persamaan II
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.467	2.754		6.705	.000
	Pengawasan	.230	.089	.246	2.581	.011
	Pembagian Kerja	.027	.114	.031	.238	.812
	Disiplin Kerja	.340	.129	.348	2.638	.010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini, jumlah sampel yang digunakan ialah $n = 95$ responden. Maka diperoleh nilai t tabel = 1.98 pada Sig. $\alpha = 0.05$. Berdasarkan hasil Tabel diatas dengan menggunakan SPSS 25, berikut adalah hasil uji parsial yaitu:

- Pada variabel Pengawasan diketahui nilai t hitung $> t$ tabel yakni $2.581 > 1.98$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 yakni 0.011, H_0 ditolak H_a diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan.
- Pada variabel Pembagian Kerja diketahui nilai t hitung $< t$ tabel yakni $0.238 < 1.98$ dan nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 yakni 0.812, H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa Pembagian Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan.
- Pada variabel Disiplin Kerja diketahui nilai t hitung $> t$ tabel yakni $2.638 > 1.98$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 yakni 0.010, H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan.

Pengujian Sobel

$$X_1 \longrightarrow Y_1 \longrightarrow Y_2$$

Gambar 17. Uji Sobel Test

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	-0.212	Sobel test: -1.95740508	0.04310605	0.05029986
b	0.398	Aroian test: -1.9115895	0.04413918	0.05592887
s _a	0.094	Goodman test: -2.0066811	0.04204754	0.04478363
s _b	0.101	Reset all	Calculate	

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada pengujian Sobel Test nilai probabilitasnya (*p-value*) adalah 0,0502 lebih besar dari 0,05 ($0,0502 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan.

$$X_2 \longrightarrow Y_1 \longrightarrow Y_2$$

Tabel 18. Uji Sobel Test

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.244	Sobel test: 2.29915629	0.03831145	0.02149607
b	0.361	Aroian test: 2.25164176	0.0391199	0.02434492
s _a	0.086	Goodman test: 2.34981161	0.03748556	0.01878291
s _b	0.092	Reset all	Calculate	

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada pengujian Sobel Test nilai probabilitasnya (*p-value*) adalah 0,021 lebih kecil dari 0,05 ($0,021 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Pembagian Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan.

Pembahasan

Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja

Diketahui Hipotesis 1 Pengawasan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y_1) Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizal (2019) yang pada penelitiannya memiliki hasil bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Namun, hasil penelitian oleh Agustina (2014) menunjukkan bahwa Pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Adapun hasil penelitian ini bisa dikatakan tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap disiplin kerja, ialah kurangnya kedisiplinan kerja sebagai kesungguhan dan kemampuan untuk menguasai diri sendiri dalam melakukan norma-norma yang berlaku dalam lingkungan pekerjaan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Selatan dipengaruhi oleh banyak faktor dan tidak hanya muncul karena adanya pengawasan dan pengawasan yang ada di perusahaan tidak mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Artinya bahwa kedisiplinan tidak muncul karena adanya pengawas, namun bisa disebabkan karena kesadaran dirinya serta komitmen untuk selalu berdisiplin dalam melaksanakan aktifitasnya.

Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Diketahui Hipotesis 2 Pembagian Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y_1) Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2018) yang mengemukakan bahwa pembagian kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Adapun alasan mengapa hasil penelitian ini berpengaruh positif, dapat kita pahami dikarenakan perlu memperhatikan pembagian kerja yang sesuai dengan pendidikan dan spesialisasi pekerjaan. Dan

meningkatkan disiplin kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Selatan yang sudah diberitahukan oleh pimpinan agar semua tugas bisa cepat diselesaikan dengan tepat waktu.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui Hipotesis 3 Pengawasan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y_2) Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartati (2017) yang mengemukakan bahwa pengawasan kerja merupakan variabel yang sangat penting bagi organisasi, dengan pengawasan kerja yang baik bagi seorang karyawan, akan memberikan dampak terhadap kinerja mereka dan tentunya dengan kinerja karyawan yang baik akan mencapai tujuan dari organisasi. Begitu juga halnya yang terjadi pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Selatan, setelah diteliti ternyata secara ilmiah dan empiris terbukti pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui Hipotesis 4 Pembagian Kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y_2) Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Roring (2017) yang pada penelitiannya memiliki hasil bahwa pembagian kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian oleh Herawati (2016) menunjukkan bahwa pembagian kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil penelitian ini bisa dikatakan tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara pembagian kerja terhadap kinerja karyawan, ialah adanya perincian tugas belum memberi makna pada kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Selatan. Rendahnya pengaruh dimensi adanya perincian tugas terhadap kinerja karyawan, karena karyawan belum bekerja dengan memanfaatkan pengalaman dalam bekerja, serta belum menunjukkan kompetensi dari keahlian yang dimiliki.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui Hipotesis 5 Disiplin Kerja (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y_2) Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jeli Nata Liyas (2017) pada penelitiannya memiliki hasil bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang menyimpulkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang diterapkan pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Selatan, maka kinerja karyawan akan semakin baik. Demikian pula sebaliknya, semakin buruk disiplin kerja yang diterapkan pada karyawan maka kinerja karyawan akan semakin buruk.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja

Diketahui Hipotesis 6 tidak terdapat pengaruh signifikan Pengawasan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) melalui disiplin kerja (Y_1) Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adler (2018) yang mengemukakan bahwa pengawasan mampu mempengaruhi kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Oleh karena itu, sangat penting untuk memperhatikan faktor-faktor yang mendukung yang artinya, pimpinan harus tetap berusaha konsisten dalam hal mempengaruhi para karyawan sehingga mereka bisa mengikuti karakter dari seorang pemimpin tersebut yang dapat menjadi teladan. Namun, hasil penelitian oleh Hariyanti (2020) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan pengawasan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Adapun hasil penelitian ini bisa dikatakan tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja, ialah kurangnya pengawasan dan kedisiplinan kerja sebagai kesungguhan dan kemampuan untuk menguasai diri sendiri dalam melakukan norma-norma yang berlaku dalam lingkungan pekerjaan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Selatan dipengaruhi oleh banyak faktor dan tidak hanya muncul karena adanya pengawasan dan disiplin kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa untuk menegakkan disiplin kerja maka pengawasan sangatlah diperlukan karena dengan adanya pengawasan maka para karyawan diharapkan akan dapat berbuat dan bertingkah laku sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi.

Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja

Diketahui Hipotesis 7 terdapat pengaruh signifikan Pembagian Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2) melalui disiplin kerja (Y_1) Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2015) yang mengemukakan pembagian kerja adalah suatu pengelompokan pekerjaan, tugas-tugas, atau kegiatan-kegiatan yang sama ke dalam suatu unit kerja hendaknya didasarkan atas eratnya hubungan pekerjaan tersebut. Berdasarkan pada teori tersebut bahwa pembagian kerja yang baik dari seorang pemimpin sangat dibutuhkan untuk kemajuan pada perusahaan khususnya PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Selatan demi mencapai tujuan yang diharapkan. Dari hasil penelitian yang penulis lakukan bahwa pembagian kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena pembagian kerja sangat dibutuhkan karena bila tidak ada pembagian kerja karyawan akan bekerja dengan kemauan sendiri tanpa memperdulikan tujuan perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Tidak terdapat pengaruh signifikan pengawasan terhadap disiplin kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Selatan.
2. Pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Selatan.
3. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Selatan.
4. Tidak terdapat pengaruh signifikan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Selatan.
5. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Selatan.
6. Tidak terdapat pengaruh signifikan pengawasan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Selatan.
7. Terdapat pengaruh signifikan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Selatan.

Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah di lakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan, kepada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Selatan agar lebih memperhatikan bagaimana masing-masing karakter yang dimiliki karyawan bisa berpengaruh terhadap kinerjanya, karena apabila bisa diperhatikan hal ini dapat meningkatkan disiplin kerjanya.
2. Diharapkan, perusahaan memperhatikan pengawasan dalam bekerja berupa persiapan untuk memutuskan pekerjaan yang telah dilaksanakan, evaluasi dan perbaikan agar kedepannya bisa meningkatkan kinerja karyawannya baik secara individual maupun untuk perusahaan secara keseluruhan.
3. Bagi para peneliti untuk penelitian selanjutnya di harapkan untuk membaca dan mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi terkait dengan pengawasan, pembagian kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Dan untuk peneliti yang selanjutnya di harapkan untuk lebih mempersiapkan diri dalam pengumpulan dan pengambilan data agar penelitian dapat dilakukan atau dilaksanakan dengan lebih baik serta menambah variabel lain diluar dari variabel yang di teliti dalam penelitian ini.
4. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti gaya kepemimpinan dan produktifitas kerja yang ada di PT. PLN (Persero), karena menurut karyawan gaya kepemimpinan dan produktifitas kerja bisa mempengaruhi tingkat kinerja mereka.

REFERENSI (REFERENCE)

- Ardana, I, Komang. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu:Yogyakarta.
- Arfiany (2019). “Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Tiga Saudara Indonusa Makassar”. SIMAK Vol. 17 No.02, Hal. 3-4
- Astri A. P. (2018). “Analisis Pengaruh Gaji, Kedisiplinan dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Karyawan di Sekolah Esa Sejahtera Pekanbaru”. Cano Economos, Vol. 7, No. 1, Hal. 18-19
- T, Hasrudy. (2015). “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan”. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol. 15, No. 01, Hal. 29
- Erfan R. (2020). “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pembagian Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Palembang”. Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 16 No.4, Hal. 290-291
- Ferdy R. (2017). “Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Bank Danamon Cabang Manado”. Jurnal Manajemen bisnis dan inovasi. Vol. 4, No. 3, Hal. 153
- Gomes, Fau. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Off Set
- Goverd A. (2018). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara”. Jurnal EMBA. Vol. 6, No. 4. Hal. 1985-1986
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hakim, A. (2011). *Audit Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hamali, A. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Yogyakarta: Media Pressindo Group.
- Handoko, H. (2013). *Manajemen, edisi kedua*, cetakan ketigabelas, BPFEE Yogyakarta.
- Handoko, H. (2014)., *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFEE- Yogyakarta Edisi Kedua.
- Handoko, H. T. (2015). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFEE
- Hartoyo, Soemardji. 2013. *Pengantar Manajemen*. Surakarta: UNS Press.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelimabelas, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P Melayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hindria H. (2014). “Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng”. Jurnal Manajemen. Vol. 2, Hal. 4
- Istiqomah Q. (2018). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)”. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 61 No. 4, Hal. 118-119
- Jeli N. L. (2017). “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri”. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam. Vol. 2, No. 2, Hal. 4
- Julitriasa, Djati & Suprihantoro, John. (2015). *Manajemen Umum*. Yogyakarta: BPFEE UGM
- Lila T. (2012). “Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja pada Karyawan Harian SKT Megawon II PT. Djarum Kudus”. Jurnal Sosial dan Politik. Hal. 3-4
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Manullang. M. (2012). *Dasar – Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada Press.
- Mulyadi, (2017). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.

- N. E. Tintami (2018). “Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Rayon Ambon Kota”. Jurnal ARIKA. Vol. 12, No. 2, Hal. 80-81
- Riani, A.. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Said, M. (2019). “Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai”. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol. 2, No. 1, Hal. 119-121
- Silalahi, Ulber. (2011). *Asas-asas Manajemen*. Bandung : Refika Aditama.
- Simajuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sutarto. (2012), *Dasar-Dasar Organisasi*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta
- Sutrisno, Edy. (2013). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Tuti H. (2017). “Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei-Intan Rokan Hulu”. Jom Fekom, Vol. 4, No. 1, Hal. 1071
- Widia A. (2014). “Dampak Pengawasan dan Kepuasan dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan”. Jurnal Riset akutansi dan bisnis. Vol. 14, No. 1, Hal. 135
- Winastyo, F. (2015). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pembagian Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado”. Jurnal EMBA. Vol. 3, No. 2, Hal. 9