

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⁾**^(12,3)Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Harapan Medan, Medan, Indonesianadhivapohan1@gmail.com, hafizahhafis@gmail.com, 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

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 ber kondisi 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 di kantor 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.

Penelitian ini berfokus pada hubungan antara berbagai faktor manajerial dengan disiplin kerja dan kinerja karyawan. Pertama, penelitian ini akan mengkaji apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap disiplin kerja. Selanjutnya, penelitian ini juga akan mengeksplorasi apakah pembagian kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap disiplin kerja. Selain itu, penelitian ini akan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan serta dampak dari pembagian kerja terhadap kinerja tersebut. Tidak hanya itu, hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan juga menjadi fokus utama dari penelitian ini. Lebih lanjut, penelitian ini akan menyelidiki apakah disiplin kerja memainkan peran mediasi dalam hubungan antara pengawasan dan kinerja karyawan, serta antara pembagian kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh signifikan dari faktor-faktor manajerial tersebut terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan pembagian kerja terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga akan mengkaji apakah disiplin kerja memediasi pengaruh pengawasan dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui tujuan-tujuan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih jelas tentang hubungan antara faktor-faktor manajerial tersebut dengan disiplin kerja dan kinerja karyawan.

STUDI LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

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.

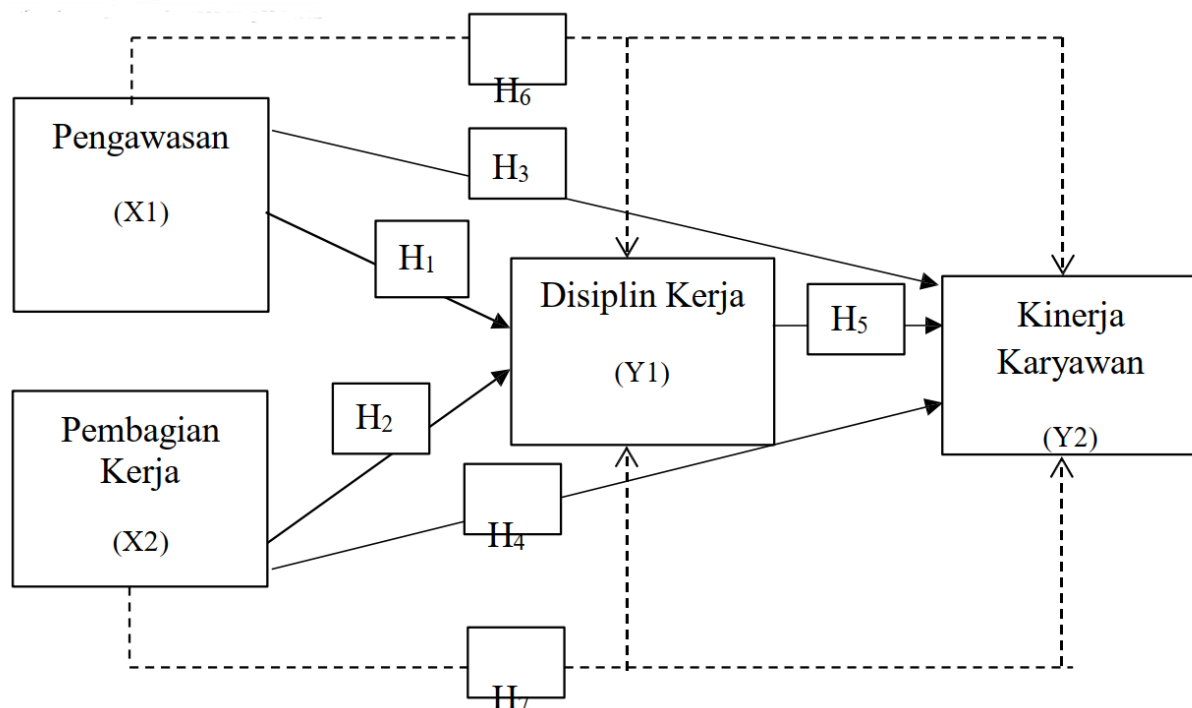
Disiplin kerja

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).

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	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	1. Penempatan Karyawan 2. Beban Pekerjaan 3. Spesialisasi Pekerjaan 4. Kesesuaian Pekerjaan dengan Latar Belakang Pendidikan 5. Tingkat Kenyamanan Karyawan (Ardana dkk, 2012:94)	Likert
2	Disiplin Kerja (Y ₁)	Disiplin kerja adalah sikap karyawan untuk menghormati dan mentaati aturan dan peraturan organisasi atau perusahaan yang melekat pada	1. Tepat waktu dalam bekerja,	Likert

		diri karyawan dan membuat mereka untuk secara sukarela mematuhi aturan dan peraturan organisasi maupun perusahaan tersebut (Hamali,2016).	2. Memanfaatkan jam kerja dengan baik, 3. Tidak akan membolos atau tidak masuk kerja, 4. Menuruti semua seluruh aturan organisasi atau kelompok (Afandi, 2016)	
3	Kinerja Karyawan (Y2)	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 disetujuibersama-sama.	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 Multikolonieritas

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 :

- X₁ → Y₁ Pengaruh Langsung Pengawasan terhadap Disiplin Kerja
- X₂ → Y₁ Pengaruh Langsung Pembagian Kerja terhadap Disiplin Kerja
- X₁ → Y₂ Pengaruh Langsung Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan
- X₂ → Y₂ Pengaruh Langsung Pembagian Kerja terhadap Kinerja Pegawai
- Y₁ → Y₂ Pengaruh Langsung Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Indirect effect (IE)

Untuk dapat mengetahui serta mendapatkan nilai pengaruh tidak langsung bisa dilakukan dengan cara mengkalikan 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 Y₂ melalui Y₁.

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 (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk menjelaskan bahwa variabel dependen (bebas) dapat dijelaskan berdasarkan variasi variabel independennya (terikat). Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Nilai R² berkisar antara 0-1% dan jika nilainya 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) :

- a. Apabila F hitung > F tabel, maka dinyatakan variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat.
- b. 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 :

- a. Apabila t tabel > t hitung, maka H₀ diterima dan H_a ditolak pada $\alpha = 0.05$ %.

- b. Apabila t tabel < t hitung, maka H₀ 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 X₁ (Pengawasan)

Variabel	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Pengawasan (X₁)	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 X₂ (Pembagian Kerja)

Variabel	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Pembagian Kerja (X₂)	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	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 dinyatakan Valid.

Tabel 5. Uji Validitas Y₂ (Kinerja Karyawan)

Variabel	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y₂)	Butir 1	0,518	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 dinyatakan 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 Multikolonieritas

Tabel 9. Uji Multikolinieritas Sub Struktur I Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		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 Multikolonieritas 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

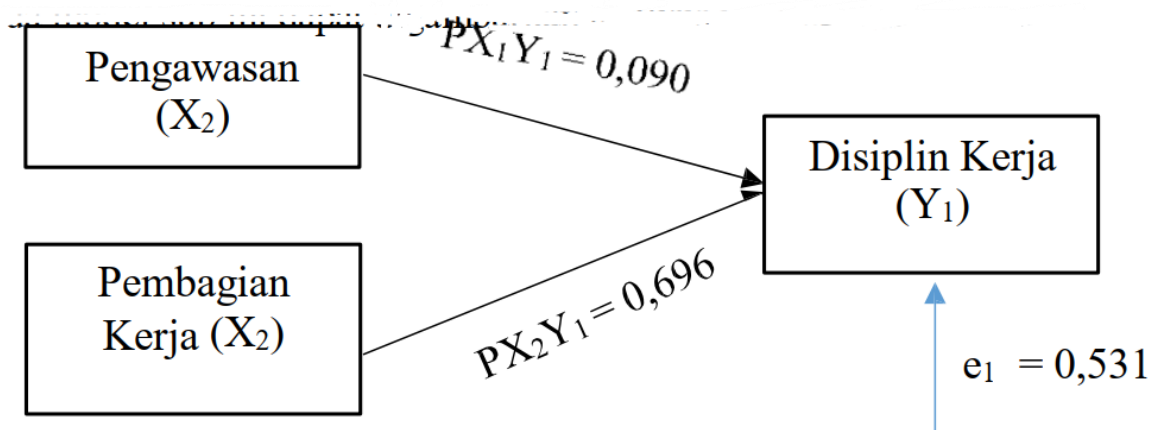
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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: Pengawasan



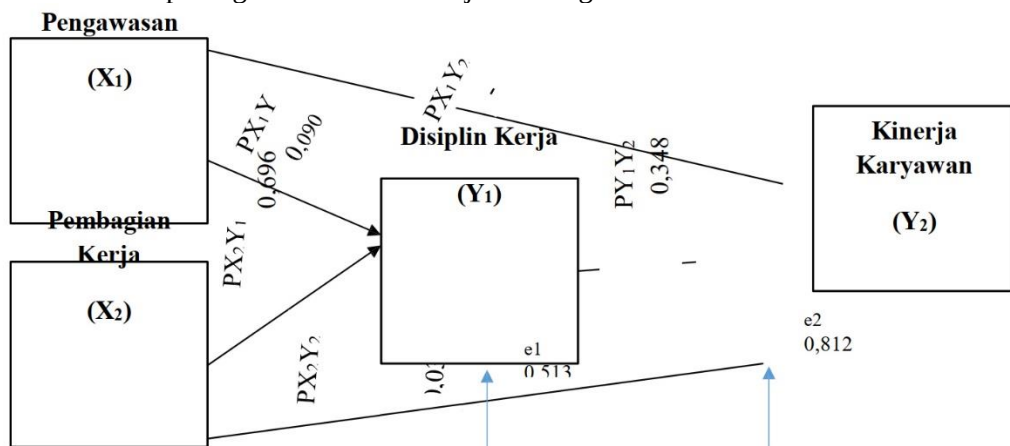
Gambar 2. Analisis Jalur Sub Struktur I

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

(Y₂)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_2 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.

- b. 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.
- c. 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

$$X_1 \longrightarrow Y_1 \longrightarrow Y_2$$

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		

Gambar 17. Uji Sobel Test

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 diperusahaan 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 bertindak 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 dilakukan, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara pengawasan terhadap disiplin kerja di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Selatan. Sebaliknya, pembagian kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di perusahaan tersebut. Selain itu, pengawasan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun pembagian kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja sendiri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, pengawasan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja, sementara pembagian kerja menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, beberapa saran dapat diberikan. Pertama, PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Selatan diharapkan lebih memperhatikan bagaimana karakter individu karyawan dapat mempengaruhi kinerja mereka, karena perhatian terhadap hal ini dapat meningkatkan disiplin kerja. Kedua, perusahaan perlu lebih fokus pada pengawasan kerja, termasuk persiapan, evaluasi, dan perbaikan, untuk meningkatkan kinerja karyawan baik secara individual maupun untuk perusahaan secara keseluruhan.

Untuk penelitian selanjutnya, peneliti disarankan untuk membaca dan mengkaji lebih banyak referensi terkait pengawasan, pembagian kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu, peneliti juga diharapkan lebih mempersiapkan diri dalam pengumpulan dan pengambilan data agar penelitian dapat dilakukan dengan lebih baik, serta mempertimbangkan untuk menambahkan variabel lain di luar yang telah diteliti dalam penelitian ini. Terakhir, peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti gaya kepemimpinan dan produktivitas kerja di PT. PLN (Persero), karena menurut karyawan, kedua faktor tersebut dapat mempengaruhi tingkat kinerja mereka.

REFERENSI

- 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 Personal dan Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE- Yogyakarta Edisi Kedua.
- Handoko, H. T. (2015). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE
- 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: BPFE 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 FakultasEkonomi 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