

PENGARUH DESAIN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (Persero) UP3 PALEMBANG ULP RIVAI

Gerin Harya Pamungkas¹, Darwin², Heriyanto³, Dina Melita⁴

Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma

Email: 201510086@student.binadarma.ac.id, darwin@binadarma.ac.id, heriyanto@binadarma.ac.id, dinamellita@binadarma.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Desain Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Rivai, pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Rivai, serta pengaruh dari Desain Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Rivai. Penelitian ini melibatkan 95 karyawan PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Rivai sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan uji validitas serta uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2), uji t, dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, Desain Kerja dan Disiplin Kerja masing-masing memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, Desain Kerja dan Disiplin Kerja juga memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Rivai.

Kata Kunci: Desain Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of Work Design on Employee Performance at PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Rivai, the effect of Work Discipline on Employee Performance at PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Rivai, and the combined effect of Work Design and Work Discipline on Employee Performance at PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Rivai. This study involved 95 employees of PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Rivai as respondents. Data were collected through questionnaires. The research method used was quantitative, with validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, t test, and f test. The results of the study showed that partially, Work Design and Work Discipline each have a significant effect on employee performance. Simultaneously, Work Design and Work Discipline also have a significant effect on employee performance at PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Rivai.

Keywords: Work Design, Work Discipline, Employee Performance

This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license



PENDAHULUAN

Perusahaan adalah bagian penting dari sistem suatu negara. Kegagalan bisnis dapat mengakibatkan kebangkrutan dan menyebabkan terganggunya perekonomian suatu negara. Kebangkrutan perusahaan mempunyai dampak memperlambat pembangunan ekonomi. Kinerja suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja masing-masing departemen dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Keanekaragaman SDM di dalam perusahaan tentu menghasilkan variasi dalam kinerja yang kemudian berdampak pada performa perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, pegawai memainkan peran penting dalam manajemen sumber daya manusia. Jika karyawan tidak berpartisipasi secara aktif, setiap perubahan yang dilakukan akan mengalami kesulitan untuk beroperasi. Pergantian bisa difasilitasi oleh bisnis yang mempunyai persediaan serta perlengkapan yang komprehensif serta mutakhir dalam proses menunjang pembedahan bisnis yang lagi berlangsung yang dikelola ataupun diawasi oleh

orang-orang kala mereka digunakan buat memproduksi benda buat dijual kepada pelanggan (Saputra & Pertiwi, 2020).

Kata kinerja mengacu pada hasil yang dicapai seorang setelah menuntaskan tugas yang diberikan kepadanya. Waktu, kejujuran, pengalaman, serta bakat ialah beberapa karakteristik yang mempengaruhi kinerja tersebut (Saputra & Pertiwi 2020). Seorang hendak melaksanakan pekerjaannya secara efisien bila dia mendapatkan manfaat serta diberikan dorongan yang adil dan tepat dalam pekerjaannya. Untuk meningkatkan kinerja, kriteria pencapaian wajib diresmikan dengan mengumpulkan statment tentang bermacam kondisi yang wajib dicoba pekerja saat melakukan tanggung jawabnya.

Sumber daya manusia karyawan wajib diatur selain mengelola tempat kerja. Oleh sebab itu, perusahaan wajib merancang pekerjaan yang bisa mempengaruhi kinerja organisasi, yang merupakan salah satu konsekuensi dari manajemen SDM.

Gibson et al. (Khasanah & Himam, 2019) mendefinisikan desain pekerjaan sebagai proses yang digunakan manajer untuk menentukan tanggung jawab apa yang harus dimiliki setiap karyawan. Untuk memenuhi kebutuhan karyawan serta perusahaan, desain pekerjaan mencakup sebagian aspek semacam tugas, ikatan, serta wewenang, dan kualifikasi serta kompensasi yang meliputi keahlian, pengetahuan, serta keahlian. Jika desain pekerjaan yang diberikan tidak jelas, karyawan akan kurang menguasai tugas serta tanggung jawab mereka serta ini akan mengurangi semangat kerja mereka. Dampaknya, pekerjaan tidak akan tercapai dengan baik. Tiap organisasi membutuhkan desain pekerjaan karena itu merakit beberapa tugas menjadi satu pekerjaan ataupun sekelompok pekerjaan supaya tugas dapat dilakukan dengan efisien serta efektif. Untuk memenuhi kriteria kualitas sumber daya manusia, desain pekerjaan bertujuan untuk mengendalikan serta memodifikasi kedudukan karyawan yang dianggap mempunyai keahlian yang dibutuhkan untuk peran tersebut.

Disiplin ialah salah satu faktor yang pengaruhinya efektivitas organisasi dalam sesuatu industri tidak hanya variabel desain kerja. Disiplin kerja ialah perilaku moral serta etika yang menempatkan kepentingan individu di dasar kepentingan perusahaan. Ini berarti bahwa untuk mencapai tujuan industri ataupun organisasi, orang wajib mematuhi ketentuan perusahaan walaupun itu bertentangan dengan kemauan mereka sendiri. Penegakan disiplin dibutuhkan untuk membantu perusahaan menggapai tujuannya. Sesuatu organisasi yang disiplin, di mana seluruh karyawannya dituntut untuk menaati norma-norma perusahaan baik yang tertulis ataupun tidak tertulis, dianggap baik (Ichsan, Surianta & Nasution: 2020). Sasaran serta kompetensi, kepemimpinan dengan memberi contoh, keadilan, disiplin, ketegasan, insentif, serta ikatan interpersonal ialah sebagian penentu utama disiplin kerja karyawan di suatu perusahaan.

Desain pekerjaan memerlukan struktur pekerjaan seperti isi, fungsi, dan hubungan kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer dan karyawan PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Rivai, penerapan desain kerja disini pembagian tugasnya terbagi menjadi 4 bidang yaitu bidang pelayanan teknik, bidang pelayanan pelanggan dan administrasi, bidang transaksi energi, dan bidang Keselamatan, Kesehatan Kerja, dan Lingkungan (K3L). Dapat dilihat bahwa desain kerja pada perusahaan ini masih belum diterapkan dengan baik seperti pada bidang pelayanan pelanggan yang dilakukan secara online terdapat masalah pada jaringan internet dan terdapat keluhan pelanggan seperti permohonan listrik yang belum dipasang dan pada bidang Kesehatan Keselamatan Kerja dan Lingkungan (K3L) terdapat masalah pada pekerja

yang lalai dengan alat pelindung diri dan dalam pembagian tugasnya karyawan memiliki lebih dari satu tugas. Selain itu karyawan dituntut harus mengikuti pedoman yang ditetapkan oleh perusahaan. Tidak disarankan bagi karyawan untuk mengerjakan tugas dengan menggunakan metode mereka sendiri. Karyawan yang mengerjakan pekerjaan di luar metode kerja perusahaan akan bertanggung jawab jika terjadi masalah dan penyebabnya adalah metode kerja yang melanggar kebijakan perusahaan. Berdasarkan beberapa uraian ini, hal tersebut dapat mengakibatkan kinerja karyawan yang buruk.

Tabel 1.2 Indisipliner Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Rivai

No	Data Indisipliner Karyawan	Tahun
1	Disiplin Korektif	11
2	Disiplin Progresif	0

Sumber: PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Rivai

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Manajer PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Rivai menunjukkan data indisipliner karyawan outsourcing tahun 2023. Pada disiplin korektif sebanyak 11 orang yg terdiri dari 6 orang mendapatkan teguran lisan (oral warning), dan 5 orang mendapatkan surat peringatan atau peringatan tulisan (written warning), dan untuk disiplin progresif atau hukuman yang lebih berat sebanyak 0 karyawan. Sehingga masih banyak karyawan outsourcing yang mengalami indisipliner kerja terutama pada disiplin korektif yang dapat menyebabkan kinerja kurang optimal pada PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Rivai.

TINJAUAN PUSTAKA

Desain pekerjaan didefinisikan selaku proses di mana manajer memutuskan penugasan serta wewenang kerja seseorang Gibson et al dalam (Khasanah & Himam, 2019). Supaya sesuai dengan tuntutan industri dan karyawan, desain pekerjaan memikirkan faktor-faktor serupa tugas, jalinan, dan wewenang, tidak hanya kualifikasi yang mencakup pengetahuan, kemampuan, dan bakat yang spesial untuk masing-masing peran pekerjaan. Desain pekerjaan harus memikirkan tenaga kerja milik pemerintah dan membolehkan penyelesaian tugas yang efisien dan berhasil.

Desain pekerjaan memiliki tujuan menurut (Sunarto, 2005):

1. Meningkatkan produktivitas, kualitas layanan, dan efisiensi operasional.
2. Meningkatkan kemampuan beradaptasi dan kapasitas untuk mengelola proses kerja hierarkis dan horizontal.
3. Memaksimalkan gairah, hambatan, dan keberhasilan.
4. Menetapkan peran tim untuk meningkatkan kolaborasi dan efisiensi.
5. Mengintegrasikan tuntutan bisnis dan pribadi karyawan.

Pendekatan Desain Kerja menurut (Handoko 2001):

1. Pendekatan Mekanistik
Tujuan metode ini adalah membantu pekerja menghemat waktu dan tenaga dengan mengidentifikasi setiap aktivitas yang terkait dengan suatu pekerjaan. Setelah identifikasi tugas selesai, beberapa pekerjaan digabungkan menjadi satu pekerjaan. Spesialisasi adalah hasil dari hal ini. Pendekatan ini mengutamakan efisiensi waktu, tenaga, pelatihan, dan pengembangan. Metode ini masih sering digunakan dalam aktivitas perakitan. Metode ini bekerja dengan sangat baik di lingkungan tempat anggota staf kurang pelatihan atau pengalaman.
2. Aliran Kerja
Alur pekerjaan dalam suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh jenis produk atau layanan, yang juga memengaruhi urutan dan distribusi pekerjaan.
3. Praktek-Praktek Kerja
Praktik kerja adalah prosedur yang diikuti dalam penyelesaian tugas tertentu. Kontrak kerja, kesempatan, atau serikat pekerja dapat menjadi sumber praktik kerja ini. Akibatnya, kemampuan departemen personalia untuk mengembangkan peran menjadi kurang fleksibel.

Disiplin kerja ialah sikap moral dan etika yang menempatkan kepentingan individu di bawah kepentingan perusahaan. Ini berarti bila keharusan untuk mematuhi peraturan perusahaan diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi organisasi maupun perusahaan, meski bertentangan dengan keinginan individu. Disiplin harus ditegakkan untuk mencapai tujuan suatu organisasi perusahaan. Perusahaan yang baik ialah perusahaan yang mempunyai ketertiban dimana segala anggota organisasinya harus mengikuti ketentuan perusahaan yang tertulis ataupun ketentuan yang tidak tertulis (Ichsan, Surianta & Nasution: 2020). Disiplin kerja merupakan sikap hormat serta patuh terhadap kebijakan tertulis serta tidak tertulis yang berlaku serta dilaksanakan (Sastro Hadi Wiryo

Siswanto dalam Hilmawan, 2022). Jika melanggar tanggung jawab serta wewenangnya, mereka akan mengalami konsekuensi. Serta pegawai dengan disiplin kerja yang besar cenderung sanggup memberikan nilai yang lebih besar kepada organisasi dalam hal pencapaian kinerja perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan hendaknya memperhatikan ketertiban pegawai dengan cara mengawasi, membimbing serta membagikan motivasi kepada pegawai supaya pegawai memiliki disiplin kerja yang lebih baik.

Menurut Bejo Siswanto dalam (Sinambela 2019) tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Mematuhi seluruh undang-undang ketenagakerjaan, peraturan, serta kebijakan industri yang tertulis serta tidak tertulis; tidak hanya itu, mematuhi arahan manajemen.
2. Sanggup membagikan seluruh yang terbaik untuk pekerjaan mereka serta membagikan layanan terbaik kepada pihak yang berkepentingan di industri cocok dengan bidang pekerjaan mereka.
3. Sanggup memakai dan memelihara infrastruktur dan fasilitas dengan sebaik-baiknya buat produk dan layanan yang disediakan industri.
4. Mampu bertindak dan berperilaku sesuai dengan kebijakan perusahaan.
5. Keahlian tenaga kerja buat tingkatkan produktivitas dalam jangka pendek serta jangka panjang memungkinkannya buat menggapai tujuan industri.

Kualitas serta kuantitas pekerjaan yang dituntaskan oleh seseorang pegawai dalam melakukan tugasnya cocok dengan kewajibannya diucap kinerja pegawai. Sebaliknya bagi Dahlan (Ma'ruf & Chair, 2020) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh orang ataupun kelompok dalam sesuatu organisasi buat menggapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, serta cocok dengan etika serta moral tiap-tiap orang.

Menurut Bangun (Sari & Realize, 2020), adanya beberapa tujuan kinerja, yaitu:

1. Individu dalam organisasi saling mengevaluasi satu sama lain. Evaluasi kinerja dapat digunakan untuk mengevaluasi tingkat produktivitas setiap karyawan dalam perusahaan. Hal ini dapat membantu dalam memastikan kuantitas dan keragaman kemampuan yang dimiliki oleh setiap anggota.
2. Pertumbuhan pribadi setiap anggota dalam perusahaan Karena setiap orang dalam perusahaan dinilai berdasarkan kinerja mereka dan karena individu yang berkinerja buruk

- diharuskan mengikuti pelatihan dan pendidikan, evaluasi kinerja berkontribusi pada tujuan pengembangan karyawan ini.
3. Memperbarui sistem organisasi saat ini Karena subsistem saat ini saling terkait, kinerja satu subsistem akan terpengaruh oleh kegagalan subsistem lainnya. Oleh karena itu, organisasi harus memiliki pemeliharaan yang tepat.
 4. Dokumentasi
Karyawan akan mendapatkan manfaat dalam jangka panjang dari evaluasi kinerja karena mereka memverifikasi bahwa manajemen SDM mematuhi persyaratan hukum dan membantu dalam pengambilan keputusan tentang manajemen SDM.

Menurut (Sadat et al, 2020) Pengukuran kinerja karyawan terdiri dari :

1. Kuantitas pekerjaan.
Kuantitas pekerjaan yang harus dicoba seorang ataupun organisasi untuk memenuhi standar standar pekerjaan. Karyawan harus mempunyai pengetahuan, keahlian, serta kompetensi yang dibutuhkan untuk setiap posisi.
2. Kualitas pekerjaan.
Untuk dapat menuntaskan pekerjaan yang memenuhi standar yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut, setiap karyawan dalam organisasi harus memenuhi persyaratan. Seseorang pekerja dianggap berperan dengan baik bila mereka sanggup menyelesaikannya.
3. Ketepatan waktu.
Tiap pekerjaan mempunyai kualitas yang unik. Sebab bergantung pada pekerjaan lain, pekerjaan tertentu harus dituntaskan tepat waktu. Kuantitas serta kualitas hasil akan terpengaruh jika sebagian proyek tertunda, yang menghambat penyelesaian tugas yang lain.
4. Kehadiran.
Pekerja diharuskan untuk datang bekerja tepat waktu. Untuk beberapa pekerjaan, sangat penting bagi keberhasilan karyawan untuk hadir selama delapan jam sehari, lima hari seminggu.
5. Keterampilan kerja sama.
Karena satu orang tidak bisa menuntaskan setiap tugas, kerja sama di antara rekan kerja sangat berarti. Pendekatan terbaik untuk mengevaluasi kinerja karyawan merupakan dengan melihat seberapa baik mereka bekerjasama dengan orang lain.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menggunakan kuesioner dan studi kepustakaan sebagai teknik pengumpulan data. Sampel penelitian terdiri dari 123 pekerja PT PLN (Persero) UP3 ULP Rivai Palembang. Ada 95 sampel yang diperoleh dengan menerapkan rumus

Slovin pada sampel. Menggunakan Uji validitas serta uji reliabilitas, Uji asumsi klasik, Koefisien Determinasi (R²), Regresi linier berganda. Uji simultan (uji f) dan uji parsial (uji t) digunakan dalam pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Desain Kerja (X1)

Pertanyaan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X1.1	0,542	0,202	Valid
X1.2	0,507	0,202	Valid
X1.3	0,368	0,202	Valid
X1.4	0,405	0,202	Valid
X1.5	0,482	0,202	Valid
X1.6	0,252	0,202	Valid
X1.7	0,387	0,202	Valid
X1.8	0,322	0,202	Valid
X1.9	0,549	0,202	Valid
X1.10	0,265	0,202	Valid
X1.11	0,323	0,202	Valid
X1.12	0,364	0,202	Valid
X1.13	0,417	0,202	Valid
X1.14	0,544	0,202	Valid
X1.15	0,300	0,202	Valid
X1.16	0,204	0,202	Valid
X1.17	0,414	0,202	Valid
X1.18	0,442	0,202	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS versi 25, 2024

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Pertanyaan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X2.1	0,622	0,202	Valid
X2.2	0,435	0,202	Valid
X2.3	0,482	0,202	Valid
X2.4	0,386	0,202	Valid
X2.5	0,541	0,202	Valid
X2.6	0,513	0,202	Valid
X2.7	0,469	0,202	Valid
X2.8	0,492	0,202	Valid
X2.9	0,532	0,202	Valid
X2.10	0,648	0,202	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS versi 25 2024

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Y1	0,418	0,202	Valid
Y2	0,522	0,202	Valid
Y3	0,528	0,202	Valid
Y4	0,487	0,202	Valid
Y5	0,457	0,202	Valid
Y6	0,585	0,202	Valid
Y7	0,575	0,202	Valid
Y8	0,528	0,202	Valid
Y9	0,465	0,202	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS versi 25 2024

Dapat disimpulkan bahwa keterangan pada masing-masing variabel X1, X2, Y pada pernyataan diatas berhasil mencapai target validitas, sehingga didapatkan kesimpulan bahwa semua item pertanyaan layak digunakan.

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.663	18

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS versi 25 2024

Nilai Cronbach alpha (α) > dari nilai batas yaitu $0,663 > 0,6$ yang menunjukkan bahwa variabel Desain Kerja (X1) reliable.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.685	10

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS versi 25 2024

Nilai Cronbach alpha (α) > dari nilai batas yaitu $0,685 > 0,6$ yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) reliable.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.638	9

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS versi 25 2024

Nilai Cronbach alpha (α) > dari nilai batas yaitu $0,638 > 0,6$ yang menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) reliable.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.63712382
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.070
	Negative	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.070 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS versi 25 2024

Nilai signifikansi $0,070 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual bersifat normal.

Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	4,446	3,017		1,474	0,144			
Desain Kerja	0,208	0,045	0,381	4,668	0,000	0,705	1,419	
Disiplin Kerja	0,424	0,073	0,475	5,819	0,000	0,705	1,419	

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS versi 25 2024

Nilai VIF 1,419 < 10 dan nilai Tolerance 0,705 > 0,1 maka data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.307	1.944		.158	.875	
Desain Kerja	-.038	.029	-.161	-1.318	.191	
Disiplin Kerja	.086	.047	.224	1.834	.070	

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS versi 25 2024

Menggunakan Uji Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4,446	3,017		1,474	.144	
Desain Kerja	208	.045	.381	4,668	.000	
Disiplin Kerja	.424	.073	.475	5,819	.000	

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25, 2024

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 4,446 + 0,208(X_1) + 0,424(X_2) + e$$

Nilai konstanta (a) sebesar 4,446 menunjukkan keadaan di mana variabel Kinerja belum dipengaruhi oleh variabel lain, yaitu variabel Desain Kerja (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2). Dengan kata lain, jika variabel independen tidak ada, maka variabel Kinerja tidak mengalami perubahan.

B1 nilai koefisien regresi (X1) ialah 0,208 yang menyampaikan bahwa variabel Desain Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja. Ini berarti setiap kenaikan satu satuan pada variabel Desain Kerja maka peningkatan Kinerja sebesar

0,208, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam hal ini.

B2 nilai koefisien regresi (X2) ialah 0,424 yang menyampaikan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja. Ini berarti setiap kenaikan satu satuan pada variabel Disiplin Kerja maka peningkatan Kinerja sebesar 0,424, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam hal ini

Koefisien Determinasi (R²)

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 ^a	.568	.558	1.65482

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25, 2024

Nilai koefisien R Square (R²) sebesar 0,568 atau 56,8%. Jadi bisa disimpulkan besarnya pengaruh variabel Desain Kerja (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,568 (56,8%). Sedangkan sisanya sebesar 43,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji T)

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	12,258	3,143		3,901	.000	
Desain Kerja	.349	.044	.639	8,016	.000	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25, 2024

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Desain Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,000 < 0,05. Selain itu, nilai t hitung sebesar 8,016 > 1,661, sehingga H01 ditolak dan Ha1 diterima.

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	11,606	2,873		4,039	.000	
Disiplin Kerja	.608	.068	.682	8,997	.000	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25, 2024

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,000 < 0,05. Selain itu, nilai t hitung sebesar 8,997 > 1,661, sehingga H02 ditolak dan Ha2 diterima.

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	330.864	2	165.432	60.411	.000 ^b
	Residual	251.936	92	2.738		
	Total	582.800	94			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Desain Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25, 2024

Nilai signifikansi untuk pengaruh Desain Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$, dan nilai F hitung sebesar $60,411 > 3,10$. Hal ini menunjukkan bahwa H03 ditolak dan Ha3 diterima. Artinya, terdapat pengaruh signifikan dari Desain Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

SIMPULAN

Desain Kerja berpengaruh signifikan terhadap Desain Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Rivai. Temuan pengolahan data SPSS mendukung hal tersebut, sebagaimana hasil uji t $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $8,016 > 1,661$ maka H01 ditolak dan Ha1 diterima.

Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Rivai. Temuan pengolahan data SPSS mendukung hal tersebut, sebagaimana hasil uji t $0,000 < 0,05$ untuk Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan nilai t hitung sebesar $8,997 > 1,661$ maka H02 ditolak dan Ha2 diterima.

Desain Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Rivai. Data SPSS yang menunjukkan nilai R Square sebesar 0,568 atau 56,8% untuk variabel Desain Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama menunjukkan hal tersebut. Sementara faktor-faktor yang tidak tercakup dalam penelitian ini memiliki pengaruh terhadap sisanya sebesar 43,2%.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani (2001). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Cetakan Kedelapan Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hilmawan, I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dover Chemical Devisi (Terminal). *Jurnal Rekaman*, 6(1), 80–92
- Ichsan, Reza Nurul, Surianta, Eddi, & Nasution, Lukman. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187–210.
- Khasanah, I. F. N., & Himam, F. (2019). Kepemimpinan Transformasional Kepribadian Proaktif dan Desain Kerja sebagai Prediktor Perilaku Kerja Inovatif. *Gajah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 4(2).
- Ma'ruf, M., & Chair, U. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar. *Jurnal Brand*, 2(1), 99–108.
- Patra Pertiwi, T., & Saputra, A. (2020). Analisis Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(6), 202.
- Sunarto. (2005). *MSDM Strategik*. Yogyakarta : Amus.
- Sari, J., & Realize, R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nissin Kogyo Batam. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(2), 27–34.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inovator*, 9(1), 23.
- Siswanto, Bejo. (2019). *In Manajemen Sumber Daya Manusia*, by Lijan Poltak Sinambela, 340-341. Jakarta: PT Bumi Aksara.



Acc 19/8/24

Jurnal Ekonomika Dan Bisnis

CV. INFORMATION TECHNOLOGY TRAINING CENTER INDONESIA

Jl. Veteran dalam no. 24d, Padang, Provinsi Sumatera Barat

E-mail : jurnal.ittc@gmail.com - Phone Number: +62882-7087-5130

<https://jurnal.minartis.com/index.php/jeps/>

Letter of Acceptance (LOA)

No:1605/JEBS/LOA/08/2024;

Dengan ini, Pengelola Jurnal Ekonomika Dan Bisnis - JEBS | E-ISSN : 2807-8438 Terakreditasi Sinta 5 (Online) memberitahukan bahwa naskah Anda dengan identitas:

Penulis : Gerin Harya Pamungkas, Darwin, Heriyanto, Dina Melita
Judul : Pengaruh Desain Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Rivai
Url Publish : <https://jurnal.minartis.com/index.php/jeps//article/view/2013>

Telah memenuhi kriteria publikasi di Jurnal Ekonomika Dan Bisnis dan dapat kami **terima** sebagai bahan naskah untuk Penerbitan Jurnal pada Vol.4 No.5 (2024): September - Oktober dalam versi elektronik.

Untuk menghindari adanya duplikasi terbitan dan pelanggaran etika publikasi ilmiah terbitan berkala, kami berharap agar naskah/artikel tersebut tidak dikirimkan dan dipublikasikan ke penerbit/jurnal lain. Demikian surat ini disampaikan, atas partisipasi dan kerja samanya, kami ucapkan terima kasih.

Padang, 17 Agustus 2024

Hormat Kami



(Mohammad Abdilla)

Chief Editor Jurnal Ekonomika Dan Bisnis

Jurnal Ekonomika Dan Bisnis telah di INDEX oleh :

