

**Pengaruh Desain Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada
PT. PLN Rayon Banjar**

Ganjar Garibaldi
ganjar.garibaldi@ekuitas.ac.id
Program Studi S1 Manajemen
STIE EKUITAS, Bandung

Neneng Hayati
[nenenk.hayati@gmail.com](mailto:nenek.hayati@gmail.com)
Program Studi S1 Manajemen
STIE EKUITAS, Bandung

Abstract

During the COVID-19 pandemic, which was marked by the emergence of a new virus that affected the entire world from the spread of the virus, the impact resulting from the COVID-19 pandemic was to impact human resources within the organization. All employees in companies and agencies must do their work remotely (Work fromHome) in order to minimize transmission of COVID-19. Based on a pre-survey conducted with the Head of Sub Division of Personnel and General Affairs and several employees of PT. PLN Rayon Banjar, the author found a phenomenon that causes the low performance of employees of PT. PLN Rayon Banjar, namely the work process and work results that are not in accordance with the company's expectations and have not been able to realize their work according to what has been determined by the company. The method used in this research is descriptive and verification methods, with data collection techniques through distributing questionnaires as many as 60 respondents. The test used to test the instrument is a validation test and a reliability test. Data analysis used multiple linear regression, correlation coefficient, and determination coefficient. The results showed that the implementation of work design and work discipline at PT. PLN Rayon Banjar has a significant effect on Employee Performance, with a contribution of 92.7%. Work design and work discipline simultaneously affect employee performance by 68.1%.

Keywords: Job Design, Work Discipline, Employee Performance

Pendahuluan

Pembangunan ekonomi secara nasional bertujuan untuk mewujudkan kedaulatan ekonomi dan politik Indonesia melalui pengelolaan sumber daya ekonomi. Namun pada saat ini kondisi perekonomian di Indonesia bahkan seluruh dunia sedang mengalami penurunan. Hal tersebut terjadi karena adanya Pandemi COVID-19.

Dengan adanya Covid-19 ini, kegiatan interaksi fisik langsung pada masyarakat diberikan arahan dan himbauan berupa penanganan khusus dari pemerintah, berupa kebijakan yang mengacu kepada protokol Kesehatan. Pelaksanaan pembatasan sosial, pola hidup sehat yang benar selama masa pandemik seperti; menjaga jarak, cuci tangan, dan menghindari kerumunan, menjadi suatu yang secara langsung menjadi tantangan dalam pelayanan kepada para nasabah.

Disisi lain, kondisi pandemik COVID-19 ini, menekankan peringatan kepada pentingnya menjaga kesehatan secara preventif, dengan memperhatikan kerja yang aman dan rentan terpapar oleh COVID-19 ini. Hal ini sudah tentu menjadi perhatian dasar dalam penugasan kerja yang dilakukan semasa pandemi ini.

Mengingat bahwa dalam kondisi pandemi inipun fokus utama dari tujuan dari karyawan yang merupakan bagian dari organisasi perusahaan, yaitu tetap menunjang tercapainya target/keuntungan perusahaan. Maka penggunaan aplikasi teknologi berupa teknologi virtual dimasa pandemic COVID 19 menjadi alternatif terbaik dalam pencapaian kinerja (*job performance*) karyawan bagi karyawan yang bekerja dikantor (*officer*).

Wabah pandemi COVID-19 yang belum pernah terjadi sebelumnya pada tahun 2020 telah mengharuskan jutaan orang di seluruh dunia menjadi pekerja jarak jauh, yang secara tidak sengaja mengarah pada eksperimen global de facto tentang kerja jarak jauh (Kniffin dkk., 2021). Disisi lain Ketika bekerja dari rumah, hal ini menuntut perancangan kerja oleh karyawan (*job design*) dengan melakukan disiplin kerja (*discipline*) yang mandiri tanpa pengawasan secara langsung dari supervisornya. Terlepas dari tantangan yang dapat dihadapi individu saat WFH, perlu diperhatikan juga bahwa keengganan banyak pemberi kerja untuk mengadopsi WFH sebelum COVID-19 berasal dari persepsi kurangnya kontrol yang akan dimiliki pemberi kerja terhadap karyawan yang tidak terlihat dan tidak terjangkau (Kniffin dkk., 2021).

Pengetahuan yang ada tentang kerja jarak jauh dapat dipertanyakan dalam konteks pandemi yang luar biasa, tantangan yang dialami oleh pekerja jarak jauh saat ini, serta apa karakteristik kerja (*job design*) secara virtual dan perbedaan individu yang memengaruhi tantangan tersebut (Wang dkk., 2021). Sebagai atribut yang membantu pekerja jarak jauh untuk mengurangi efek destruktif dari interupsi, disiplin diri telah secara luas dianggap sebagai keterampilan penting dan diperlukan untuk mencapai efektivitas kerja jarak jauh. (Haddon & Lewis, 1994)

Salah satu upaya yang harus dilakukan perusahaan yaitu perusahaan harus mampu mengoptimalkan kinerja karyawan dengan merencanakan perancangan kerja secara secara jarak jauh, sesuai dengan uraian pekerjaannya, seperti cara pelaksanaan pekerjaan serta memberi kebebasan berupa wewenang dan tanggung jawab secara tepat sesuai dengan peran dan fungsi setiap unit kerjanya. Selain itu, perusahaan harus mampu meningkatkan tingkat kedisiplinan karyawan. Karena ketidaksesuaian pekerjaan dan tidak disiplinnya karyawan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang terjadi di instansi pemerintah PT. PLN Rayon Banjar.

Berdasarkan pra *survey* yang dilakukan dengan Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Umum serta beberapa pegawai PT. PLN Rayon Banjar, penulis menemukan fenomena yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan PT. PLN Rayon Banjar yaitu proses kerja dan hasil kerja tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan serta belum bisa merealisasikan pekerjaan mereka sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Terdapat pegawai yang belum terbiasa dengan pengaturan kerja untuk bekerja dari rumah. Adapun data mengenai kinerja pegawai berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Umum, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Penilaian Kinerja Unit Kerja PT. PLN Rayon Banjar.

No.	Unit	Persentase
1.	Bidang Informasi Kepegawaian	82,64%
2.	Bagian Program	80,34%
3.	Bagian Keuangan	79,46%
4.	Sub Bagian Kepegawaian dan Umum	74,55%

Pengaruh Desain Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.
PLN Rayon Banjar

5.	Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia	79%
----	---	-----

Sumber: PT. PLN Rayon Banjar, 2021

Tabel 1 merupakan penilaian realisasi kinerja unit kerja di PT. PLN Rayon Banjar. Rata-rata pencapaian yang diperoleh setiap unit pada tahun 2020, yaitu rentang antara $60\% \leq 70\%$ dan tinggi rentang $71\% \leq 80\%$. Hasil dari penilaian tersebut belum memenuhi target PT. PLN Rayon Banjar yaitu 90% sampai dengan 100% inilah gambaran kinerja karyawan yang bekerja secara WFH di PT. PLN Rayon Banjar.

Tabel 2. Kinerja Karyawan PT. PLN Rayon Banjar

No.	Tahun	Persentase
1.	2018	79%
2.	2019	82%
3.	2020	77%

Sumber: PT. PLN Rayon Banjar, 2021

Tabel 2 di atas merupakan data hasil pra survey yang dilakukan oleh penulis dengan salah satu Kepala Sub Bagian Umum dan PT. PLN Rayon Banjar dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2020. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai PT. PLN Rayon Banjar pada tahun 2018 sebesar 79%, pada tahun 2019 sebesar 82% dan pada tahun 2020 sebesar 77%.

Tabel 3. Hasil Survey Variabel Desain Pekerjaan

No.	Dimensi	Persentase
1.	Pendekatan Mekanisme	66%
2.	Pendekatan Motivasi	71%
3.	Pendekatan Biologis	58%
4.	Pendekatan Persepsi	69%

Sumber: Hasil Wawancara dengan Pegawai PT. PLN Rayon Banjar, 2021

Tabel 3 merupakan hasil dari wawancara dengan Kepala Bagian Kepegawaian Umum PT. PLN Rayon Banjar, tabel tersebut menunjukkan seberapa besar pengaruh desain pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Rayon Banjar. Dapat diketahui salah satu hal yang dapat menyebabkan tingkat kinerja karyawan menurun adalah desain pekerjaan. Penyebab kinerja karyawan kurang optimal disebabkan dari pendekatan mekanisme dan pendekatan biologis.

Tabel 4. Hasil Pra Survey Variabel Disiplin Kerja

Data Indisipliner Pegawai		Persentase	
No.	Dimensi Disiplin Kerja	2019	2020
1.	Disiplin Progresif	86%	82%
2.	Disiplin Tanpa Hukuman	78%	70%

Sumber: PT. PLN Rayon Banjar, 2021

Tabel 4 menunjukkan data persentase pada indisipliner pegawai PT. PLN Rayon Banjar tahun 2019 sampai dengan 2020. Pada tahun 2019 dimensi disiplin progresif mencapai 86% dan pada tahun 2020 menurun menjadi 82%. Lalu pada dimensi disiplin tanpa hukuman pada

tahun 2019 sebesar 78% dan pada tahun 2020 menurun menjadi 70%. Sehingga disiplin kerja merupakan faktor permasalahan pada PT. PLN Rayon Banjar.

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka, penelitian ini berjudul **Pengaruh Desain Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Rayon Banjar.**

Maksud dan Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Desain Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Rayon Banjar.
2. Untuk mengetahui Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Rayon Banjar.
3. Untuk mengetahui Desain Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Rayon Banjar.

Kajian Literatur

Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan serangkaian proses penentuan pekerjaan guna memudahkan dalam pengerjaan tugas-tugasnya agar kebutuhan individu dan kebutuhan organisasi dapat seimbang atau stabil. Desain pekerjaan /*job design* yaitu *The way the elements in a job are organized*, atau suatu cara dimana elemen-elemen dalam suatu pekerjaan di organisasi (Robbins & Judge, 2022). *Job design may be defined as the methods that management uses to develop the content of a job, including all relevant tasks, as well as the processes by which jobs are constructed and revised* atau Desain pekerjaan dapat didefinisikan sebagai metode yang digunakan manajemen untuk mengembangkan isi pekerjaan, termasuk semua tugas yang relevan, serta proses dimana pekerjaan dibangun dan direvisi (Luthans dkk., 2021). *Job design, also referred to as job redesign or work design, refers to any set of activities that alter jobs to improve the quality of employee experience and level of productivity*, atau Desain pekerjaan, juga disebut sebagai desain ulang pekerjaan atau desain kerja, mengacu pada serangkaian aktivitas yang mengubah pekerjaan untuk meningkatkan kualitas pengalaman karyawan dan tingkat produktivitas (Kinicki & Fugate, 2018: 185).

Disiplin

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena ini, pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya. Pendisiplinan adalah usaha usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan. Disiplin adalah rasa hormat pada aneka kesepakatan yang mungkin berbentuk kepatuhan, kerja keras, serta pengorbanan (Hutahaean, 2021). Disiplin adalah sikap yang menghormati terhadap peraturan yang ditetapkan organisasi (Satmoko, 2021). Singodimejo (2018:212), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Kinerja

Kinerja adalah kombinasi dari perilaku & tindakan dan hasil & produk atau *performance is a combination of behaviors & actions and results & products* (Aguinis, 2019). Kinerja adalah sasaran hasil akhir tertentu, dan sasaran pembelajaran yang mendorong peningkatan pengetahuan atau keterampilan (Kinicki & Fugate, 2018). Kombinasi efektivitas dan efisiensi lingkungan psikologis organisasi, serta menghindari perilaku yang secara aktif merusak organisasi atau *the combination of effectiveness and efficiency in doing your core work and taking actions that contribute to the psychological environment of the organization, as well as avoiding behaviors that are actively damaging to the organization* (Dessler & Chhinzler, 2017). Menurut Simanjuntak (2017:210), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Sedangkan menurut Danim (2019:253) kinerja karyawan adalah interaksi antar individu yang terbentuk dalam sebuah tim dengan memenuhi syarat dukungan, kerja sama, kepercayaan, kemampuan beradaptasi, kesabaran, persahabatan, komitmen, keberanian, humor, antusiasme, kecocokan dan ketidakegoisan. Pendapat lain dikemukakan oleh Sinambela (2017:34) yang mengatakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Penelitian Terdahulu

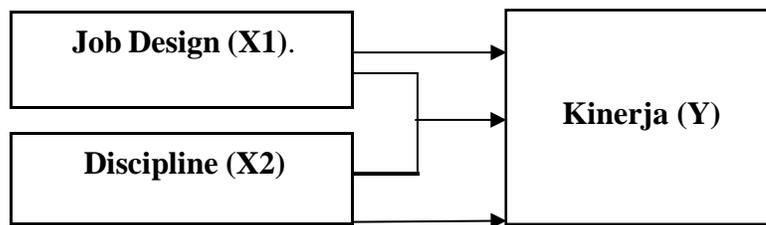
Tabel Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Metode	Hasil
1.	Kniffin, et. Al American Psychological 2021, Vol. 76, No. 1, 63–77 ISSN: 0003-066X http://dx.doi.org/10.1037/amp0000716 .	<i>COVID-19 and the Workplace: Implications, Issues, and Insights for Future Research and Action</i>	Qualitative Research	Virtual work practices are likely to spread as organizations realize the cost-savings from structuring labor with fewer full-time employees and more contractors connected technologically.
2.	Bin Wang, EtAl. Applied Psychology: An International Review, 2021, 70 (1), 16–59 Doi: 10.1111/Apps.12290.	<i>Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective.</i>	Mix method	Procrastination as a Challenge that Can Be Mitigated Through Job Design Loneliness and the Surprising Role of Job Autonomy. The Power of Self-Discipline.

Pengaruh Desain Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.
PLN Rayon Banjar

3.	<p>Leslie Haddon and Alan Lewis</p> <p>The International Journal of Human Resource Management</p> <p>DOI: 10.1080/09585199400000010.</p>	<p><i>The Experience of Teleworking: An Annotated Review</i></p>	<p>Qualitative Research</p>	<p>The teleworking literature has reviewed in some considerable detail many of the debates relating to the experience of telework. It has provided a preliminary basis for evaluating the various arguments about the financial dimensions of teleworking, degrees of control and autonomy, and some of the issues, as well as benefits, from telework's entry into the home..</p>
----	--	--	-----------------------------	--

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran
Sumber : Penulis, diolah 2020

Hipotesis

1. H₁: Job Design berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. PLN Rayon Banjar.
2. H₂: Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. PLN Rayon Banjar.
3. H₃: Job Design dan Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. PLN Rayon Banjar.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode verifikatif. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer menurut Kuncoro (2013:148), data yang diperoleh dengan survey lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data *original*. Pada penelitian ini, berdasar perhitungan rumus slovin yang digunakan didapat hasil sebanyak 60 orang responden. Yang terdiri dari karyawan PLN yang bekerja dengan cara *Work from Home* (WFH). Regresi berganda merupakan teknik analisis yang digunakan. Teknik pengumpulan data primer yang digunakan yang diambil dari Sugiyono (2015:140) adalah:

1. Wawancara;
2. Penyebaran Angket;
3. Observasi non partisipan.

Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS 25, yaitu diantaranya:

Uji Validitas

Suatu skala pengukuran disebut valid bila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur, Kuncoro (2013:172). Hasil validitas dari setiap pertanyaan dalam kuesioner dapat dilihat pada besarnya angka yang terdapat pada kolom korelasi pada aplikasi SPSS 25.

1) Uji Reabilitas

Menurut Kuncoro (2013:175) Reliabilitas (*Reliability*, keterpercayaan) menunjukkan pada pengertian apakah sebuah instrument dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Pada program SPSS, metode yang digunakan dalam pengujian reabilitas ini adalah dengan menggunakan metode *alpha cronbach* yang dimana satu kuesioner dianggap reliabel apabila *cronbach's alpha* > 0,6000 Adapun rumus *alpha cronbach's* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(1 - \frac{\sum \sigma_e^2}{\sigma_t^2}\right) \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
- k = Banyaknya butir pert
- $\sum \sigma_e^2$ = 2 Jumlah

2) Uji Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots \dots \dots (2)$$

3) Uji t

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak (signifikan) Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima (tidak signifikan)

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil Pengujian Validasi

Penelitian ini menggunakan pengujian validasi guna mengetahui apakah alat ukur yang dirangcang berupa kuesioner dapat berfungsi atau tidak. Pengujian validasi memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui pernyataan yang telah diterapkan pada kuesioner dapat mengukur variabel yang telah ada. Pengujian validasi dilakukan dengan mengkorelasi setiap jawaban responden dari setiap pertanyaan dengan skor. Nilai r hitung dibandingkan dengan r tabel, apabila r hitung > dari r tabel maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut valid. Berdasarkan uji validitas yang dilakukan terhadap pertanyaan di dalam kuesioner dari variabel desain kerja yaitu sebagai berikut:

Pengaruh Desain Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.
PLN Rayon Banjar

Tabel 5. Validitas Variabel Desain Kerja

No.	Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	P1	0,495	0,254	Valid
2.	P2	0,620	0,254	Valid
3.	P3	0,419	0,254	Valid
4.	P4	0,559	0,254	Valid
5.	P5	0,491	0,254	Valid
6.	P6	0,392	0,254	Valid
7.	P7	0,583	0,254	Valid
8.	P8	0,572	0,254	Valid
9.	P9	0,530	0,254	Valid
10.	P10	0,554	0,254	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2021

Pada Tabel 7. di atas menunjukkan hasil uji validitas dari seluruh pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Desain Kerja dan koefisien uji validitas desain kerja dari seluruh pertanyaan titik kritisnya yaitu 0,254. Pada pengujian diatas dinyatakan bahwa seluruh instrumen pertanyaan yang digunakan untuk mengukur desain kerja dinyatakan valid dan layak untuk digunakan.

Tabel 6. Validitas Variabel Disiplin Kerja

No.	Butir Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	P1	0,503	0,254	Valid
2.	P2	0,465	0,254	Valid
3.	P3	0,546	0,254	Valid
4.	P4	0,546	0,254	Valid
5.	P5	0,503	0,254	Valid
6.	P6	0,866	0,254	Valid
7.	P7	0,434	0,254	Valid
8.	P8	0,881	0,254	Valid
9.	P9	0,881	0,254	Valid
10.	P10	0,881	0,254	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2021

Pada Tabel 6 di atas menunjukkan hasil uji validitas seluruh pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja dan koefisien uji validitas disiplin kerja dari seluruh pertanyaan titik kritisnya yaitu 0,254. Pada pengujian diatas dinyatakan bahwa seluruh instrumen pertanyaan yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja dinyatakan valid dan layak untuk digunakan.

Tabel 7. Validitas Variable Kinerja Karyawan

No.	Butir Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keteranga n
1.	P1	0,407	0,254	Valid
2.	P2	0,536	0,254	Valid
3.	P3	0,543	0,254	Valid

Pengaruh Desain Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.
PLN Rayon Banjar

4.	P4	0,430	0,254	Valid
5.	P5	0,624	0,254	Valid
6.	P6	0,535	0,254	Valid
7.	P7	0,491	0,254	Valid
8.	P8	0,546	0,254	Valid
9.	P9	0,567	0,254	Valid
10.	P10	0,581	0,254	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021

Pada Tabel 7 di atas menunjukkan hasil uji validitas seluruh pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan dan koefisien uji validitaskinerja karyawan dari seluruh pertanyaan titik kritisnya yaitu 0,254. Pada pengujian di atas dinyatakan bahwa seluruh instrumen pertanyaan yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dinyatakan valid dan layak untuk digunakan.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>N of Item</i>	Keterangan
1.	Desain Kerja	0,787	11	Reliabel
2.	Disiplin Kerja	0,887	11	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	0,792	11	Raliabel

Sumber: Pengolahan Data, 2021

Berdasarkan Tabel 8 di atas bahwa nilai *Cronbach's alpha* yang di peroleh pada uji reliabilitas dari seluruh variabel lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh instrumen pertanyaan yang digunakan dinyatakan reliabel.

Hasil pengujian validitas dan pengujian reliabilitas di atas dapat disimpulkan bahwa keseluruhan jumlah pertanyaan yang digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel sehingga seluruh instrumen pertanyaan layak untuk digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Analisis Statistik Deskriptif

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian analalisis statistik deskriptif dimana peneliti menganalisis hasil penelitian atau jawaban dari setiap responden yang diuraikan dalam pembahasan tiap variabel.

Pembahasan Desain Kerja pada PT. PLN Rayon Banjar

Tabel dibawah ini merupakan tanggapan dari responden mengenai vaiabel bebas (X1) yaitu Desain Kerja di PT. PLN Rayon Banjar. Penulis menyebarkan kuesioner kepada 60 orang responden terdiri dari 10 pertanyaan. Berikut merupakan rekap hasil dari penyebaran kuesioner yang disajikan dengan hasil analisis deskriptif dan berdasarkan pendekatan distribusi frekuensi persentase dan skor yang diperoleh dari setiap dimensi:

Tabel 8. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Desain Kerja (X1)

No.	Penyataan	Jumlah
1.	Spesialisasi kegiatan dalam bekerja diterapkan pada rancangan pekerjaan pegawai.	199
2.	Keberagaman kegiatan dalam bekerja diterapkan pada pekerjaan pegawai kerja	215

Pengaruh Desain Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.
PLN Rayon Banjar

3.	Kebebasan yang sesuai dengan kebijakan dalam bekerja diterapkan pada rancangan pekerjaan pegawai.	223
4.	Kebebasan dalam mengambil keputusan yang sesuai dengan kebijakan diterapkan pada rancangan pekerjaan pekerjaan pegawai.	218
5.	Keberartian / pentingnya arti dari suatu tugas diterapkan pada rancangan pekerjaan pegawai.	211
6.	Ketertarikan antar pekerjaan diterapkan pada rancangan pekerjaan pegawai.	212
7.	Kesesuaian kemampuan fisik karyawan diterapkan pada rancangan pekerjaan pegawai.	213
8.	Ergonomi diterapkan pada rancangan pekerjaan pegawai.	203
9.	Kondisi kerja yang sesuai dengan fisik diterapkan pada pekerjaan pegawai.	221
10.	Kompleksitas kegiatan dalam bekerja diterapkan pada pegawai.	218
Jumlah		2.133
Rata-Rata		213,3

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021

Berdasarkan Tabel 8 diatas, skor total nilai kumulatif variabel bebas (X1) mencapai dengan bobot skor tertinggi 5 dan bobot skor terendah adalah 1 Apabila di klarifikasi menjadi 5 tingkatan maka skor antara tingkatan dapat dihitung dengan carasebagai berikut:

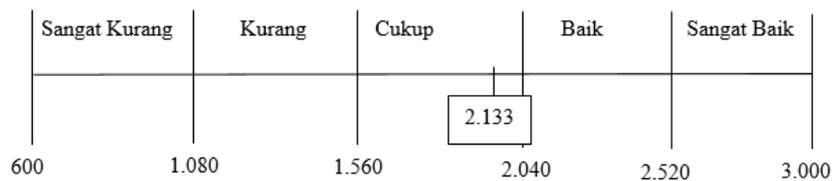
$$\text{Nilai skor maksimum} : 5 \times 10 \times 60 = 3.000$$

$$\text{Nilai skor minimum} : 1 \times 10 \times 60 = 600$$

$$\text{Range} : 3.000 - 600 = 2.400$$

$$\text{Jenjang Range} : 2.400 : 5 = 480$$

Interval kategori untuk jumlah skor tanggapan responden dapat digambarkan dalam bentuk garis kontinum sebagai berikut:



Gambar 1. Garis Interval Variabel Desain Kerja (X1)

Berdasarkan Gambar 1. Garis Interval Variabel Desain Kerja dapat di ketahuibahwa Desain Kerja pada PT. PLN Rayon Banjar berada di Interval Cukup.

Pembahasan Disiplin Kerja pada PT. PLN Rayon Banjar

Tabel dibawah ini merupakan tanggapan dari responden mengenai variabel bebas (X2) yaitu Disiplin Kerja di PT. PLN Rayon Banjar. Penulis menyebarkan kuesioner kepada 60 orang responden terdiri dari 10 pertanyaan. Berikut merupakan rekap hasil dari penyebaran kuesioner yang disajikan dengan hasil analisis deskriptif dan berdasarkan pendekatan distribusi frekuensi persentase dan skor yang diperoleh dari setiap dimensi:

Pengaruh Desain Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.
PLN Rayon Banjar

Tabel 9. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja (X₂)

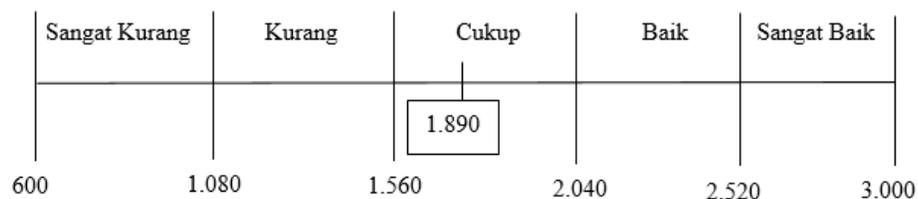
No.	Penyataan	Jumlah
1.	Pelaksanaan kedisiplinan dilakukan segera kepada pegawai yang melanggar.	217
2.	Peringatan diberikan kepada pegawai yang melanggar.	220
3.	Pelaksanaan kedisiplinan dilakukan dengan hukuman secara konsisten kepada pegawai yang melanggar.	225
4.	Pelaksanaan kedisiplinan dilakukan dengan impersonal kepada pegawai yang melanggar peraturan.	225
5.	Peringatan secara lisan diberikan kepada pegawai yang melanggar peraturan.	175
6.	Peringatan secara tertulis diberikan kepada pegawai yang melanggar peraturan.	161
7.	Penghentian kerja dilakukan kepada pegawai yang melanggar peraturan.	166
8.	Skorsing diberikan kepada pegawai yang melanggar peraturan.	167
9.	Konseling diberikan kepada pegawai yang melanggar peraturan.	167
10.	Komitmen akhir diberikan kepada pegawai yang melanggar disiplin.	167
Jumlah		1.890
Rata-Rata		189

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021

Berdasarkan Tabel 9 diatas, skor total nilai kumulatif variabel bebas (X₂) mencapai dengan bobot skor tertinggi 5 dan bobot skor terendah adalah apabila di klarifikasi menjadi 5 tingkatan maka skor antara tingkatan dapat dihitung dengan carasebagai berikut:

Nilai skor maksimum	: 5 x 10 x 60	= 3.000
Nilai skor minimum	: 1 x 10 x 60	= 600
Range	: 3.000 – 600	= 2.400
Jenang Range	: 2.400: 5	= 480

Interval kategori untuk jumlah skor tanggapan responden dapat digambarkan dalam bentuk garis kontinum sebagai berikut:



Gambar 2. Garis Interval Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Pembahasan Kinerja Karyawan

Tabel dibawah ini merupakan tanggapan dari responden mengenai variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan di PT. PLN Rayon Banjar. Penulis menyebarkan kuesioner kepada 60 orang responden terdiri dari 10 pertanyaan. Berikut merupakan rekap hasil dari penyebaran kuesioner yang disajikan dengan hasil analisis deskriptif dan berdasarkan pendekatan distribusi frekuensi persentase dan skor yang diperoleh dari setiap dimensi:

Tabel 10. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)

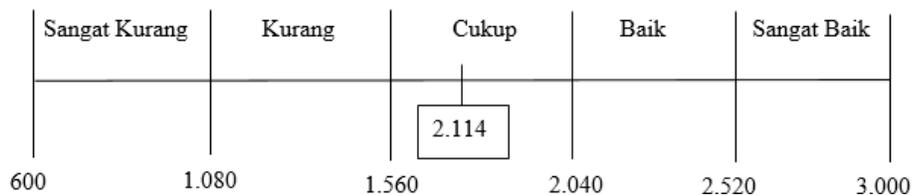
No.	Penyataan	Jumlah
1.	Kinerja pegawai dinilai berdasarkan bukti kerja pegawai.	223
2.	Kinerja pegawai dinilai dari pelaksanaan prinsip-prinsip kerja yang baik.	220
3.	Kinerja pegawai dinilai dari pencapaian tujuan pegawai.	211
4.	Kinerja pegawai dinilai berdasarkan keterampilan kognitif pegawai.	212
5.	Kinerja pegawai dinilai berdasarkan keterampilan psikomotor pegawai.	213
6.	Kinerja pegawai dinilai berdasarkan keterampilan fisik pegawai.	203
7.	Kinerja pegawai dinilai berdasarkan keterampilan pribadi pegawai.	221
8.	Kinerja pegawai dinilai berdasarkan pilihan untuk melakukan.	219
9.	Kinerja pegawai dinilai berdasarkan tingkatan upaya.	197
10.	Kinerja pegawai dinilai berdasarkan persistensi upaya.	195
Jumlah		2.114
Rata-Rata		211,4

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021

Berdasarkan Tabel 10 diatas, skor total nilai kumulatif variabel terikat (Y) mencapai dengan bobot skor tertinggi 5 dan bobot skor terendah adalah 1. Apabila di klarifikasi menjadi 5 tingkatan maka skor antara tingkatan dapat dihitung dengan carasebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Nilai skor maksimum} &: 5 \times 10 \times 60 &= 3.000 \\ \text{Nilai skor minimum} &: 1 \times 10 \times 60 &= 600 \\ \text{Range} &: 3.000 - 600 &= 2.400 \\ \text{Jenang Range} &: 2.400: 5 &= 480 \end{aligned}$$

Interval kategori untuk jumlah skor tanggapan responden dapat digambarkan dalam bentuk garis kontinum sebagai berikut:



Gambar 5. Garis Interval Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk menguji kenormalan distribusi data. Data yang berdistribusi normal memusat pada nilai rata-rata median. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui seberapa besar data terdistribusi secara normal pada variabel yang digunakan dalam penelitian. Uji normalitas dilakukan dengan mengamati dan melakukan pengujian kromogrov- smirnov, dengan kriteria pengujian:

1. Angka signifikan (Sig) > 0,05 maka data terdistribusi normal.

2. Angka signifikansi (Sig) < 0,05 maka data tidak terdistribusi normal. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan *software* SPSS dapat diketahuhasilnya yaitu sebagai berikut:

**Tabel 11. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.62060402
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.046
Test Statistic		.099
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.

Sumber: Hasil Output SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 11 diatas, menunjukkan bahwa besarnya nilai signifikansi di atas 0,200 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H₀ diterima atau data residual berdistribusi normal, dengan kata lain model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas atas data berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh antar variabel bebas Desain Kerja (X₁) dan variabel Disiplin Kerja (X₂) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Adapun tujuan dari analisis regresi linear berganda yaitu untuk memprediksi atau memperkirakan nilai dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun model regresi linear berganda yang akan dibentuk yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + kX_k \quad (1)$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstansa
- X1 = Desain Kerja
- X2 = Disiplin Kerja
- b1 = Koefisien regresi Desain Kerja
- b2 = Koefisien regresi Disiplin Kerja

Dengan menggunakan pengolahan data menggunakan *software*, diperoleh hasil analisis regresi linear berganda, yaitu sebagai berikut:

Pengaruh Desain Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.
PLN Rayon Banjar

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan *software* SPSS 25, makadiperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2.187 + (0,930) X_1 + (0, 320) X_2 + e$$

Terdapat hasil dari pengolahan data menggunakan *software* SPSS 23,persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

1. Jika α = konstanta sebesar 2,187 artinya apabila variabel inpenden desain kerja dandisiplin kerja dianggap konstan (bernilai 0), maka variabel dependen yaitu kinerja karyawan akan bernilai 2,187.
2. Jika nilai koefisien regresi variabel independen (X1) desain kerja menunjukkan 0,930, artinya variabel desain kerja mengalami peningkatan sebesar 1% sedangkan variabel independen (X1) lainnya yaitu disiplin kerja dianggap konstan (bernilai0), maka variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,930. Jadi, semakin baik desain kerja, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
3. Jika nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja menunjukkan sebesar 0,320, artinyavariabel disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar 5%, sedangkanvariabel independen (X₁) lainnya yaitu desain kerja dianggap konstan (bernilai 0), maka variabel dependen (Y) yaitu variabel kinerja karyawan akan mengalamipeningkatan sebesar 0,320. Jadi, semakin tinggi disiplin kerja pegawai, makasemakin tinggi pula kinerja pegawai.

Analisis Koefisien Korelasi Pearson

Analisis koefisien korelasi person merupakan analisis untuk mengukur seberapa kuat dan lemahnya hubungan serta arah antar variabel. Kedua variabel diukur dalam skala interval. Tabel dibawah ini merupakan hasil pengujian analisis koefisien korelasi person antara variabel desain kerja dan disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

1	Desain Kerja (X1)	.930	.050	.927	18.547	.000
	Disiplin Kerja(X2)	.320	.097	.468	3.111	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil *Output* SPSS versi 23, 2021

Tabel 11. Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi Pearson

		Desain Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Desain Kerja	Pearson Correlation	1	.581	.927**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000
	N	60	60	60
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.581	1	.681
	Sig. (2-tailed)	.001		.002
	N	60	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.927**	.681	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	
	N	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2021

Pengaruh Desain Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.
PLN Rayon Banjar

Berdasarkan Tabel 11 dapat diketahui nilai signifikansi untuk variabel desain kerja (X_1) $0,000 > 0,005$ jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel desain kerja dengan variabel kinerja karyawan (Y) berkorelasi atau adanya hubungan antara variabel desain kerja (X_1) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Nilai r hitung variabel desain kerja (X_1) $0,581 > r$ tabel $n = 60$ sampel dari uji dua arah $0,927$ maka, variabel desain kerja memiliki hubungan secara positif dengan variabel kinerja karyawan (Y). Nilai korelasi person variabel desain kerja $0,681$ berada di antara $0,61 < 0,681 < 0,80$ dengan begitu dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berhubungan secara positif terhadap kinerja karyawan dengan derajat hubungan korelasi kuat, sedangkan nilai signifikansi variabel desain kerja $0,927 > 0,254$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel desain kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai r hitung variabel disiplin kerja (X_2) $0,681 > r$ tabel $n = 60$ dari uji dua arah $0,246$ maka, variabel disiplin kerja memiliki hubungan secara positif dengan kinerja karyawan dan nilai korelasi pearson variabel disiplin kerja $0,681$ berada di antara $0,61 < 0,681 < 0,80$ dengan begitu, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki hubungan secara positif terhadap kinerja karyawan dengan derajat hubungan korelasi kuat, sedangkan nilai signifikansi variabel disiplin kerja $0,681 > 0,254$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian variabel desain kerja (X_1), penilaian hasil penelitian yang skornya dinilai rendah yaitu sebagai berikut:

Hasil penelitian mengenai variabel bebas desain kerja (X_1) yang memperoleh nilai skor total secara aktual dari seluruh pertanyaan-pertanyaan yang membentuk variabel desain kerja adalah sebesar 2.133 dengan rata-rata sebesar 213,3. Dari jumlah skor tersebut variabel desain kerja berada di dalam kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa desain kerja (X_1) yang ada di PT. PLN Rayon Banjar termasuk kedalam kategori cukup. Desain kerja yang terdiri dari dimensi pendekatan mekanistik, dimensi pendekatan motivasi, dimensi biologis dan dimensi persepsi, dari keempat dimensi desain kerja tersebut dapat dilihat bahwa dimensi pendekatan mekanistik merupakan pendekatan yang memiliki nilai skor terendah dibawah rata-rata, karena jika dilihat dari jawaban responden untuk beberapa pertanyaan yang menunjukkan masih adanya responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju pada masing-masing pertanyaan pada kuesioner bagian dimensi-dimensi desain kerja (X_1). Dapat diartikan meskipun desain kerja yang ada di PT. PLN Rayon Banjar termasuk ke dalam kategori cukup, namun masih menunjukkan adanya kelemahan pada variabel desain kerja (X_1) PT. PLN Rayon Banjar yang masih harus dibenahi. Menurut Noe et.al (2015) Desain kerja adalah proses mendefinisikan cara kerja akan tugas yang diperlukan dalam pekerjaan yang diberikan.

Hasil penelitian variabel disiplin kerja (X_2), penilaian hasil penelitian yang skornya dinilai rendah yaitu sebagai berikut:

Hasil penelitian mengenai variabel bebas disiplin kerja (X_2) yang memperoleh nilai skor total secara aktual dari seluruh pertanyaan-pertanyaan yang membentuk variabel disiplin kerja (X_2) adalah sebesar 1.890 dengan rata-rata sebesar 189. Dari jumlah skor tersebut variabel disiplin kerja berada di dalam kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_2) yang ada di PT. PLN Rayon Banjar termasuk ke dalam kategori cukup. Disiplin kerja (X_2) yang terdiri dari dimensi konsekuensi disipliner, dimensi disiplin progresif, dan dimensi tanpa hukuman, dari ketiga dimensi tersebut menunjukkan bahwa dimensi disiplin progresif, menunjukkan nilai skor terendah dibawah nilai rata-rata skor, karena jika dilihat dari jawaban responden untuk beberapa pertanyaan yang menunjukkan masih adanya responden yang menjawab tidak setuju dan kurang setuju pada masing-masing pertanyaan pada kuesioner

bagian dimensi-dimensi disiplin kerja (X_2). Dapat diartikan meskipun disiplin kerja yang ada di PT. PLN Rayon Banjar termasuk ke dalam kategori cukup, namun masih menunjukkan adanya kelemahan pada variabel disiplin kerja (X_2) PT. PLN Rayon Banjar yang masih harus dibenahi. Adapun hukuman minimum menurut *Mondy* (2016:342) Terdapat dimensi, diantaranya adalah: disiplin progresif adalah pendekatan tindakan disiplin yang dirancang untuk memastikan bahwa sesuai hukuman minimum untuk pelanggaran dikenakan:

1. Pertama peringatan lisan; kedua peringatan tertulis; dan ketiga pemutusan.
2. Pelanggaran membutuhkan teguran tertulis kemudian pemutusan.
3. Pelanggaran langsung memberikan penghentian.

Dari hasil penelitian variabel Kinerja Karyawan (Y), penilaian hasil penelitian yang skornya dinilai rendah yaitu sebagai berikut:

Hasil penelitian mengenai variabel terikat kinerja karyawan (Y) yang memperoleh nilai skor total secara aktual dari seluruh pertanyaan-pertanyaan yang membentuk variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 2.114 dengan rata-rata sebesar 211,4. Dari jumlah skor tersebut variabel kinerja karyawan (Y) berada di dalam kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) yang ada di PT. PLN Rayon Banjar termasuk ke dalam kategori cukup. Kinerja karyawan (Y) yang terdiri dari dimensi pengetahuan deklaratif, pengetahuan prosedural dan dimensi motivasi, dari ketiga dimensi tersebut menunjukkan bahwa dimensi biologis, menunjukkan nilai skor terendah dibawah nilai rata-rata, karena jika dilihat dari jawaban responden untuk beberapa pertanyaan yang menunjukkan masih adanya responden yang menjawab tidak setuju dan kurang setuju pada masing-masing pertanyaan pada kuesioner bagian dimensi-dimensi kinerja karyawan (Y). Dapat diartikan meskipun kinerja karyawan (Y) yang ada di PT. PLN Rayon Banjar termasuk ke dalam kategori cukup, namun masih menunjukkan adanya kelemahan pada kinerja karyawan (Y) PT. PLN Rayon Banjar. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2016:67) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi berbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh desain pekerjaan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN Rayon Banjar melalui pengujian validitas, uji normalitas data, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi dan pengujian hipotesis. Berdasarkan pengujian tersebut penulis dapat menarik kesimpulan, yaitu sebagai berikut:

1. Pada PT. PLN Rayon Banjar menunjukkan pengaruh antara desain kerja terhadap kinerja karyawan. Secara parsial antara desain kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif dan memiliki pengaruh secara signifikan. Artinya, desain kerja pada PT. PLN Rayon Banjar belum efektif dan efisien, sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang menurun. Hal ini disebabkan karena masih adanya pegawai yang belum memahami tugasnya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pada PT. PLN Rayon Banjar menunjukkan pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif dan memiliki pengaruh secara signifikan. Artinya, disiplin kerja pada

PT. PLN Rayon Banjar belum efektif secara penuh sehingga kinerja pegawai di instansi tersebut belum maksimal. Hal ini disebabkan oleh kesadaran pegawai yang belum timbul dalam melakukan dan menerapkan disiplin kerja.

3. Berdasarkan hasil penelitian keseluruhan maka, variabel desain kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan di PT. PLN Rayon Banjar. Maka, dapat disimpulkan desain kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan di PT. PLN Rayon Banjar.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh desain kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN Rayon Banjar adapun saran yang dapat disampaikan yaitu sebagai berikut:

1. Hasil penelitian mengenai desain kerja di PT. PLN Rayon Banjar belum efektif dan efisien serta struktur desain kerja yang belum optimal. Sebaiknya PT. PLN Rayon Banjar membuat struktur desain kerja yang lebih jelas disertai dengan metode kerja yang lebih mampu membuat pegawai menjadi lebih baik dalam melakukan pekerjaannya, lebih memahami tugas yang di berikan, dan juga pegawai diberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan pegawai agar pegawai bisa memahami apa yang seharusnya dikerjakan dan apa yang sudah ditetapkan oleh PT. PLN Rayon Banjar.
2. Hasil penelitian mengenai disiplin kerja di PT. PLN Rayon Banjar masih belum efektif dan masih ada beberapa aspek yang belum optimal. Sebaiknya PT. PLN Rayon Banjar lebih banyak menerapkan upaya-upaya mengenai disiplin dalam bekerja terhadap pegawainya. Sehingga pegawai PT. PLN Rayon Banjar akan lebih disiplin, mentaati dan mengikuti aturan yang ada ketika pegawai mendapatkan peringatan secara tertulis akibat melakukan pelanggaran yang samamaka akan mendapatkan hukuman yang lebih berat jika tidak mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
3. Hasil penelitian mengenai kinerja karyawan di PT. PLN Rayon Banjar masih ada beberapa aspek yang belum optimal. Maka seharusnya PT. PLN Rayon Banjar lebih banyak melakukan evaluasi dan pengawasan kerja terhadap pegawainya. Ketika instansi melakukan evaluasi dan pengawasan kerja pegawai, maka dapat diketahui sejauh mana tingkatan kinerja pegawainya. Sehingga, instansi dapat menilai hasil kerja pegawai, cara pegawai melaksanakan pekerjaannya dan kedisiplinan pegawainya.

Daftar Pustaka

- Aguinis, H. (2019). *Performance management for dummies* (1st edition). John Wiley & Sons.
- Dessler, G., & Chhinzer, N. (2017). *Human resources management in Canada* (13th Canada Edition).
- Haddon, L., & Lewis, A. (1994). The experience of teleworking: An annotated review. *International Journal of Human Resource ...*, Query date: 2022-02-16 06:14:43. <https://doi.org/10.1080/09585199400000010>
- Hutahaean, W. (2021). *Dasar Manajemen*. Ahlimedia Press.
- Kinicki, A., & Fugate, M. (2018). *Organizational behavior: A practical, problem-solving approach* (Second edition). McGraw-Hill Education.
- Kniffin, K., Narayanan, J., Anseel, F., & ... (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American ...*, Query

Pengaruh Desain Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.
PLN Rayon Banjar

- date: 2022-01-22 08:33:10. <https://psycnet.apa.org/journals/amp/76/1/63/>*
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (14 ed.).
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2022). *Organizational behavior* (18th edition). Pearson. Satmoko, M. F. (2021). *Book Chapter Pengantar Manajemen*. Insan Cendekia Mandiri. https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=zmRYEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA145&dq=source:book+disiplin&ots=9mO0UBP2ov&sig=wYmAjDC53Hv6uidXY_sEIfwDkGkw
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied psychology*, *Query date: 2021-09-23 02:11:33. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>*