

ANALISIS PENGARUH STRUKTUR ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (PERSERO) RANTING KISARAN

Oleh:

Anshari Putra

Email: anshariputra87@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah struktur organisasi man Ranting Kisaran. kerja karyawan pada Kantor PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sumatera Utara. Teknik pengambilan sampel ditentukan dengan metode aksidental. Metode analisis yang dipergunakan adalah metode analisis deskriptif dan analisis kuantitatif yaitu regresi linier berganda. Hasil peneiltitan ini menunjukkan bahwa variabel struktur organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 9,070 dan koefisien determinasi sebesar 0,425. Nilai koefisien sebesar 0,425 menunjukkan bahwa struktur organisasi mampu menielaskan disiplin kerja karyawan sebesar 42,5% pada PT PLN (PERSERO) Ranting Kisaran, sedangkan sisanya sebesar 57,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian

Kata kunci: Struktur Organisasi dan Disiplin Kerja.

Pendahuluan

Sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan elemen yang penting dalam perusahaan. Meskipun telah ditemukan teknologi baru. sumber daya alam yang baik dan modal yang memadai perusahaan tidak akan dapat memanfaatkan dan mengoptimalkan faktor tersebut jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung pada bagaimana sumber daya manusia itu bekerja, berperilaku dan menjalankan tugasnya dengan baik.

Stuktur organisasi adalah serangkaian elemen yang dapat

digunakan untuk membentuk suatu organisasi (Griffin, 2004:322). Menurut Wursanto (2005:108) struktur organisasi adalah sebagai suatu pola jaringan hubungan antara berbagai macam jabatan dan para pemegang jabatan. Setiap orang yang bekerja dalam organisasi secara jelas akan mengetahui kedudukan dan wewenangnya, tugas dan fungsi serta tanggung jawabnya, sistem komunikasi dan bnagaimana system kontrl dilaksanakan.

Suatu organisasi perlu mengetahui batas tugas, tanggung jawab dan wewenang dan selanjutnya dapat bekerja sama dengan baik. Penyusunan organisasi yang baik, dapat ditetapkan kegiatan

apa yang diperlukan dan diraktikan oleh setiap orang.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Disiplin kerja bagi organisasi akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Disiplin kerja bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin slemi-terwujudnya, tujuan organisasi.

Penelitian ini akan meneliti disiplin kerja yang diterapkan oleh PT. PLN (Persero) Ranting Kisaran apakah dapat menghasilkan harmonisasi, kerja Sehingga tercapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya.

Suatu organisasi harus memperhatikan banyak hal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai macam kegiatan dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satu dari sekian banyaknya kegiatan itu adalah mengenai penggunaan tenaga manusia dalam organisasi yang perlu diatur sedemikian rupa agar dapat dipergunakan secara efisien dan efektif. Tabel 1.1 menunjukkan laporan laba-rugi PT. PLN (Persero) Ranting Kisaran dari lima tahun terakhir sebagai berikut:

Tabel 1.1Laporan Laba Rugi PT PLN(PERSERO) Ranting Kisaran

No	Tahun	Laba
1	2007	14.874.148.746
2	2008	18.377.703.985
3	2009	17.001.264.564
4	2010	82.550.374.259
5	2011	92.524.572.591

Sumber: keu. PT PLN (PERSERO) Ranting Kisaran, (2012)

Pada tahun 2007 PT. PLN (Persero) Ranting Kisaran memperoleh laba sebesar 14.874.148.746. Pada tahun 2008 terjadi peningkatan laba sebesar 18.377.703.985. Tahun 2009 laba meningkat 82.550374.259. Pada

tahun 2011 laba meningkat menjadi 92.524.572.591.

Dapat disimpulkan bahwa PT. PLN (Persero) Ranting Kisaran memiliki kinerja yang baik dalam struktur organisasi pada setiap departemen. Hal ini dapat dilihat dari Tabel 1.1 laporan laba rugi PT. PLN

(Persero) Ranting Kisaran setiap tahunnya mengalami peningkatan

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian.

Waktu penelitian adalah bulan September 2012 sampai November 2012. Tempat penelitian adalah kantor PT. PLN (Persero) Ranting, Kisaran yang beralamatkan di Jalan Dr. Sutomo No. 178 Kisaran.

3.2 Populasi dan Sampel.

a. Populasi.

Ginting dan Situmorang (2008:128) menyatakan populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Ranting Kisaran yang berjumlah 66 orang.

b. Sampel

Jadi dalam penelitian ini menggunakan samittatssintlawslafii menjadi sample. Berikut data karyawan dapat dilihat pada Tabel 3.1

Tabel 3.1

Jumlah data karvawan

Bagian-Bagian	Jumlah Orang
Bidang Perencanaan	6
Bidang Teknik	41
Bidang Niaga dan Pelayanan Pelanggan	8
Bidang Keuangan	9
Bidang SDM dan Organisasi	20
Bidang Komunikasi, Hukum, dan Admninistasi	9
Jumlah	66

Sumber : PT. PLN (Persero) Ranting Kisaran, data diolah oleh, 2012

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan terdiri dari 2 yaitu:

1. Data Primer.

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek penelitian melalui kuisisioner

dan wawancara kepada responden.

2. Data Sekunder.

Data sekunder adalah data di peroleh dari sumber-sumber lain yang telah diolah terlebih dahulu yaitu data dari PT. PLN (Persero) Ranting

Kisaran, buku-buku pendukung, intemert, dll.

3.4 Tehnik Pengumpulan Data

Tehnik yang dilakukan penelitian untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk membantu penelitignini.adalah

1. Kuesioner adalah pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pertanyaan pada responden yang terpilih, yakni kepada kepada karyawan PT. PLN (Persero) Ranting Kisaran (sampel).
2. Wawancara yaitu suatu cara untuk mengumpulkan data atau bahan-bahan keterangan dengan mengadakan tanya jawab dan tatap muka langsung dengan pihak perusahaan yang berwenang mengenai masalah yang diteliti.
3. Studi dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi dari buku-buku, jumal dan sumber data lain yang berhubungan dengan masalah penelitian.

3.8 Metode Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

Metode deskriptif merupakan metode yang digunakan dengan mengumpulkan dan menganalisa data yang diperoleh sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas tentang Analisis

Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Ranting Kisaran.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

- c. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi software SPSS versi 15.00 for Windows. Adapun model persamaan yang digunakan adalah menurut Sugiyono (2006:211):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + \dots e$$

4.2 Pembahasan

4.2.1 Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan terlebih dahulu dengan memberikan kuesioner kepada 30 orang responden yang diambil dari luar sample yaitu pada PT PLN Ranting Kisaran. Masing-masing pertanyaan diui dengan menggunakan product moment correlation dengan ketentuan menghubungkan antara skor butir pertanyaan gan skor totalnya.

Pada tahap penelitian lapangan, kuesioner yang berisikan 21 pertanyaan terdiri atas 15 pertanyaan untuk variabel bebas (struktur organisasi) dan 6 pertanyaan untuk variabel terikat (disiplin kerja) pada kantor PT. PLN (Persero) Kisaran. Berikut dapat dijelaskan 21 pertanyaan.

Tabel 4.1Validitas InstrumenItem-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted

Q1	130.1500	295.187	.358	.937
Q2	131.0500	183.524	.512	.936
Q3	131.5500	262.471	.689	.935
Q4	131.3500	283.187	.388	.938
Q5	130.9500	285.524	.566	.935
Q6	130.4500	278.787	.598	.935
Q7	130.2500	293.250	.491	.936
Q8	130.4500	289.839	.447	.936
Q9	130.7000	274.116	.711	.933
Q10	130.1500	291.713	.559	.936
Q11	130.5000	289.526	.396	.937
Q12	130.4000	284.253	.597	.935
Q13	130.2500	292.618	.530	.936
Q14	130.2000	292.379	.529	.936
Q15	130.2000	293.116	.486	.936
Q16	130.7500	270.092	.778	.932
Q17	130.7500	273.250	.693	.934
Q18	131.3500	282.871	.428	.937
Q19	130.9000	275.042	.624	.935
Q20	130.6000	281.832	.722	.934
Q21	131.1000	267.147	.697	.934

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS (2012)

Analisis :

- a. Pada kolom Scale mean if item deleted menunjukkan nilai rata-rata total jika variabel tersebut dihapus, jika butir Q1 dihapus maka rata-rata totalnya bernilai 130,15 ; jika butir Q2 dihapus maka rata-rata totalnya bernilai 131,05 dan seterusnya.
- b. Pada kolom Scale variance if item deleted menunjukkan besarnya varian total jika variabel (butir) tersebut dihapus. Nilai varian total jika butir Q1 dihapus adalah 295 187. sedangkan jika butir Q2 dihapus maka nilai

- varian total adalah 283,524 dan seterusnya.
- c. Corrected Item total correlation merupakan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrument. Korelasi skor item/ butir Q1 terhadap skor total adalah 0,358; korelasi skor butir Q2 dengan skor total adalah 0,512 dan seterusnya. Validitas pertanyaan dapat diketahui dengan membandingkan nilai skor total dengan r_{tabel} . Jumlah kasus pertanyaan, r_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $df = \text{jumlah kasus} - 2$ maka $df = 34 - 2 = 32$. $R (0,05;32)$ pada uji satu arah = 0,2327.
- d. Alpha if ite deleted merupakan besarnya reliabilitas apabila jika satu item dihapuskan. Jika butir Q1 dihapuskan maka besarnya koefesian reliabilitas alpha sebesar 0,936 dan seterusnya.

Tabel 4.2 Validitas Butir Pertanyaan

	Corrected Item-Total Correlation (R hitung)	R tabel	Validitas
Q1	.358	02327	Valid
Q2	.512	02327	Valid
Q3	.689	02327	Valid
Q4	.388	02327	Valid
Q5	.566	02327	Valid
Q6	.598	02327	Valid
Q7	.491	02327	Valid
Q8	.447	02327	Valid
Q9	.711	02327	Valid
Q10	.559	02327	Valid
Q11	.396	02327	Valid
Q12	.597	02327	Valid
Q13	.530	02327	Valid
Q14	.529	02327	Valid
Q15	.486	02327	Valid

Q16	.778	02327	Valid
Q17	.693	02327	Valid
Q18	.428	02327	Valid
Q19	.624	02327	Valid
Q20	.722	02327	Valid
Q21	.697	02327	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS (2012) abilitas

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban – jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Uji ini dilakukan setelah uji validitas dan yang diuji

Data menunjukkan bahwa 21 pertanyaan dengan tingkat signifikansi 5% koefisien alpha sebesar 0,869 ini berarti $\alpha = 0,869 > r_{hitung} 0,25$ sehingga dapat di dapat dinyatakan bahwa kuesioner tersebut telah reliabel, telah dapat di serahkan kepada responden dan dijadikan sebagai instrumen

merupakan pertanyaan-pertanyaan yang sudah valid.

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap 30 orang karyawan PT. PLN (Persero) Ranting Kisaran dengan menggunakan software SPSS 15.0 for windows

4.2.2 Analisis Deskriptif

1. Deskriptif Responden.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.4 memberikan gambaran mengenai jenis kelamin responden berdasarkan hasil penelitian melalui kuesioner.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentasi (%)
Pria	41	62
Wanita	21	38
Total	66	100

Sumber: Hasil Pengolahan, diolah, 2010.

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa mayoritas jenis kelamin responden adalah pria sebanyak 41 orang karyawan atau sebesar 62%

dan wanita sebanyak 25 orang karyawan atau sebesar 38%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

Tabel 4.5 memberikan gambaran mengenai usia responden berdasarkan hasil penelitian melalui kuesioner.

Tabel 4.5Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
20-30 tahun	28	42
31-40 tahun	16	24
41-50 tahun	13	20
> 51 tahun	9	14
Total	66	100

Sumber: Hasil Pengolahan, diolah, 2012.

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa umur responden usia 20-30 tahun lebih yaitu sebanyak 28 orang karyawan atau sebesar 42%, usia 31-40 tahun sebanyak 16 orang karyawan atau sebesar 24%, usia 41-50 tahun sebanyak 13 orang karyawan atau sebesar 20% dan usia >51 tahun sebanyak 9 orang karyawan atau sebesar 14%. Hal ini

menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan generasi muda yang baru memasuki karir awal.

c. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan.

Tabel 4.6 memberikan gambaran mengenai tingkat pendidikan responden berdasarkan hasil penelitian melalui kuesioner.

Tabel 4.6Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SLTA	10	15
D3	21	32
S1	35	53
TOTAL	66	100

Sumber Hasil Pengolahan diolah, 2012

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa mayoritas tingkat pendidikan responden adalah S1 sebanyak 35 orang karyawan atau sebesar 53%, D3 sebanyak 21 orang karyawan atau sebesar 32% dan SLTA sebanyak 10 orang karyawan atau sebesar 15%.

Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden penelitian ini telah mengenyam pendidikan tinggi dan hanya sebagian kecil pendidikan menengah.

d. **Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja.** responden berdasarkan hasil penelitian melalui kuesioner.

Tabel 4.7 memberikan gambaran mengenai lama bekerja

Tabel 4.7 Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Lama bekerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
< 1 tahun	7	11
1-5 tahun	38	57
6-10 tahun	11	17
11-15 tahun	10	15
TOTAL	66	100

Sumber: Hasil Pengolahan, diolah, 2012.

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa jumlah responden yang lama bekerja selama 1-5 tahun memiliki persentase lebih banyak sebanyak 38 orang karyawan atau sebesar 57%, lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 11 orang karyawan atau sebesar 17%, lama bekerja 11-15 tahun sebanyak 10 karyawan atau sebesar 15% dan lama bekerja < 1 tahun sebanyak 7 orang karyawan atau sebesar 11%.

2. Distribusi Jawaban Responden.

a. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Pekerjaan (X₁).

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa frekuensi jawaban responden terhadap:

a. Pernyataan 1 yang menyatakan "Perusahaan memberikan pekerjaan yang berbeda-beda masing-masing departemen secara terperinci", diketahui sebanyak 0 responden (0%) menjawab Sangat Tidak

Setuju, 0 responden (0%) menjawab Tidak Setuju, 6 responden (9.1%) menjawab Ragu-ragu, 44 responden (66,6%) menjawab Setuju dan 16 responden menjawab Sangat Setuju.

b. Pernyataan 2 yang menyatakan "Perusahaan memberikan pekerjaan yang berbeda-beda bagi masing-masing tingkatan kepemimpinan secara terperinci pada setiap departemen diketahui sebanyak 0 responden (0%) menjawab sangat Tidak Setuju, 0 responden (0%) menjawab Tidak Setuju, 6 responden (TVA) menjawab Ragu-ragu, 42 responden (63,6%) menjawab Setuju, dan 18 responden (27,2%) menjawab Sangat Setuju.

c. Pernyataan 3 yang menyatakan "Perusahaan memberikan pekerjaan yang berbeda-beda bagi masing-masing karyawan secara

terperinci pada setiap departemen." diketahui sebanyak 0 responden (0%) menjawab Sangat Tidak Setuju, 0 responden (0%) menjawab Tidak Setuju, 1 responden (1,5%) menjawab Rasm-ram 64 responden

(96.9%) menjawab setuju. 1 responden (1,5%) menjawab Sangat Setuju.

b. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Departementalisasi (X2).

Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Res onden Terhadap Variabel Departementalisasi

Tanggapan Responden	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Ragu-ragu		Setuju		Sangat Setuju		Total	
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		(6)	
Pernyataan	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	0	0	23	34,8	43	65,1	66	100
2	0	0	0	0	4	6,1	50	75,7	12	18,1	66	100
3	0	0	0	0	0	0	55	83,3	11	16,6	66	100

Sumber: Hasil pengolahan data primer (knesioner), (2012).

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa frekuensi jawaban responden terhadap:

- Pernyataan 1 yang menyatakan "Perusahaan membagi pekerjaan atas beberapa departemendepartemen menurut fungsinya", diketahui sebanyak 0 responden (0%) menjawab Sangat Tidak Setuju, 0 responden (0%) menjawab Tidak Setuju, 0 responden (0%) menjawab Ragu-ragu, 23 responden (34,8%) menjawab Setuju, dan 43 responden (65,1%) menjawab Sangat Settiju.
- Pernyataan 2 yang menyatakan "Perusahaan membagi pekerjaan' kepada masing-masing karyawan

berdasarkan departemen-departemen", diketahui. sebanyak 0 responden (0%) menjawab Sangat Tidak Setuju, 0 responden (0%) menjawab Tidak Setuju, 4 responden (6,1%) menjawab Ragu-ragu, 50 responden (75,7%) menjawab Sangat Setuju.

- Pernyataan 3 yang menyatakan "Setiap depaertemen memiliki kegiatan yang berheda-beda". diketahui sehanyak 0 responden (0%) menjawab Sangat Tidak Setuju, 0 responden (0%) menjawab Tidak Setuju. 0 responden (0%) menjawab Ragu-ragu, 11 responden (16,6%) menjawab Setuju, dan 55

responden (83,3%) menjawab Sangat Setuju.

c. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Rantai Komando (X₃).

- a. Pernyataan 1 yang menyatakan "Bapak/Ibu mengambil keputusan berdasarkan persetujuan pimpinan", diketahui sebanyak 0 responden (0%) menjawab Sangat Tidak Setuju, 0 responden (0%) menjawab Tidak Setuju, 0 responden (0%) menjawab Ragu-ragu, 28 responden (42,4%) menjawab Setuju, dan 38 responden (57,5%) menjawab Sangat Setuju.
- b. Pernyataan 2 yang menyatakan "Pengambilan keputusan dalam perusahaan dilakukan oleh pimpinan", diketahui sebanyak 0 responden (%) menjawab Sangat Tidak Setuju, 0 responden (0%) menjawab Ragu-ragu, 59 responden (89,3%) menjawab Setuju, dan 7 responden (10.6%) menjawab Sangat Setuju.
- c. Pernyataan 3 Yang menyatakan "Rapak/Ibu memberikan laporan secara terperinci kepada "diketahui sebanyak 0 responden (0%) menjawab Sangat Tidak Setuju, 0 responden (0%)

a. Pendekatan Histogram

Pada grafik histogram dapat dilihat bahwa variabel berdistribusi normal yang ditunjukkan oleh distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri dan menceng ke kanan.

menjawab Tidak Setuju, 0 responden (0%) menjawab". Raga4agu, 49 responden (74,2%) menjawab Setuju, dan 17 responden (25,7%) menjawab sangat setuju.

d. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Rentang Kendali (X₄)

- a. Pernyataan 1 yang menyatakan "Setiap departemen memiliki tingkatan kepemimpinan sesuai dengan tetetapan perusahaan", diketahui sebanyak 0 responden (0%) menjawab Sangat Tidak Setuju, 0 responden (0%) menjawab Tidak Setuju, 0 responden (0%) menjawab Ragu-ragu, 71 responden (73,96%) menjawab Setuju, dan 25 responden (26.04%) menjawab Sangat Setuju.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yaitu distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal. yaitu distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan.

b. Pendekatan Grafik

Untuk memastikan apakah data disepanjang garis diagonal berdistribusi normal maka dilakukan uji kolliiogy smimov (1 sample KS), seperti yang terlihat pada Tabe14.15.

Tabel 4.15 One-Sample Kolmogorov-Smimov Test

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{ab}	Mean	,0000000
	Std.Deviation	,98842986
Most Extreme Differences	Absolute	,108
	Positive	,108
	Negative	-,041
Kolmogorov-Smirnov Z		,875
Asymp. Sig. (2-Tailed)		,428

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Sumber: Pengolahan Data Primer (kuesioner), (2012)

Pada Tabel 4.15 terlihat bahwa nilai Asymp.sig. (2-tailed) adalah 0.428, dan diatas nilai signifikan (0.05), berarti variabel residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4A6 diperoleh nilai Tolerance penelitiap > 0.1 dan nilai VIF penelitian < 10, maka dapat disimpulkan bahwa semua data (838variable) tidak terkena multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik Scatterplot di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak' tidak membentuk sebuah pola tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah titik nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model layak dipakai untuk memprediksi disiplin kerja.

4.2.4 Pengujian Hipotesis

1. Uji t_{hitung} (Uji Parsial).

a- Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

Sumber: Pengolahan Data Primer (kuesioner), (2012).

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan mengenai Analisis Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero)

Ranting Kisaran dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Struktur organisasi yang meliputi spesialisasi pekerjaan, departementalisasi, rantai komando, rentang kendali, sentralisasi, formalisasi, secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja yang ditunjukkan pada hasil uji secara serempak/simultan (uji yaitu dengan perhitungan $F_{hitung} > F_1$, $(9,202 > 2,23)$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Departementalisasi, sentralisasi dan formalisasi, secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Adapun faktor struktur organisasi yang paling dominan mempengaruhi disiplin kerja adalah departementalisasi yang ditunjukkan pada hasil uji parsial (uji t_{hitung}) yaitu dengan perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ 2,000 dan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Artinya dasar yang dipakai untuk pengelompokan fungsi dan kegiatan dalam departementalisasi pada PT. PLN (Persero) Ranting Kisaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawannya. Jika semakin baik pengelompokan fungsi dan kegiatan dalam departementalisasi pada PT. PLN (Persero) Ranting

Kisaran maka semakin meningkat disiplin kerja karyawannya. Variabel departementalisasi adalah variabel struktur organisasi yang dominan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Bapat dilihat dari hasil uji t_{hitung} , dimana nilai t_{hitung} departementalisasi 3,303 dengan nilai signifikan sebesar 0,002 lebih besar dari sentralisasi dengan nilai t_{hitung} 2,796 dengan nilai signifikan 0,007, dan formalisasi dengan nilai t_{hitung} 2,154 dengan nilai signifikan 0,035.

3. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa struktur organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan adalah sebesar 42,5%. Adapun sisanya sebesar 57,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

2. Saran

Saran-saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa struktur organisasi mempengaruhi disiplin kerja sebesar 42,5%. Adapun variabel struktur organisasi yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah departementalisasi, sentralisasi dan formalisasi. Oleh karena itu PT. PLN (Persero) Ranting Kisaran sebaiknya menata ulang kembali pembagian fungsi dan kegiatan dalam setiap

departementalisasi yang ada, lebih memperhatikan sentralisasi keputusan pada setiap departemen, dan membakukan pekerjaan yang belum baku agar disiplin kerja karyawan menjadi lebih baik dan meningkat dari yang sebelumnya.

2. Bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel yang lain terhadap disiplin kerja karena dari hasil penelitian bahwa struktur organisasi mempengaruhi disiplin kerja sebesar 42,5% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya besar kecilnya pemberian kompensasi, adanya tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, Abdurrahmat, 2006. **Organisasi dan Sumber Daya Manusia**, Rineka Cipta, Jakarta.
- Ginting, Paham, dan Situmorang, Syafrizal Helmi, 2008. **Filsafat Ilmu dan Metode Riset**. Terbitan Pertama. Medan USUPress.
- Griffin, Ricky, 2004. **Management**. Edisi 2. Erlangga, Jakarta

Hasibuan, Melayu S. P. 2003.
**Manajemen : Dasar,
Pengertian, dan
Masalah**, Edisi Revisi,
Cetakan Pertama, PT.
Bumi Aksara, Jakarta.

Nugroho, Bhuono Agung. 2005.
**Strategi Jitu Memilih
Metode Statistik
Penelitian Dengan SPSS,**
Yogyakarta : Andi.

Rivai, Veithzal. 2004. **Manajemen
Sumber Daya Manusia
Untuk Perusahaan.**
Cetakan 1, Murai
Kencana, Jakarta

Robbins, Stephen, P. 2006. **Prilaku
Organisasi**, Edisi 10, PT.
Indeks, Jakarta. 2008.
Prilaku Organisasi, Edisi
12, Buku 2 Salemba 4,
Jakarta

Saydam, Gouzali. 2000. **Manajemen
Sumber Daya Manusia :
Suatu Pendekatan Mikro.**
Djambaran, Jakarta.

Siswanto, Sastrohadiwiryo, 2000.
**Manajemen Tenaga
Kerja Indonesia.** Edisi
Pertama, Penerbit Bumi
Aksara, Jakarta

Siswanto, H. B, 2005. **Pengantar
Manajemen.** PT. Bumi
Aksara, Jakarta. Sugiyono,
2008. Metode Penelitian
Bisnis. CV. Alfabeta,
Bandung.

Sutrisno, Edi, 2009. **Manajemen
Sumber Daya Manusia,**
Edisi Pertama, Cetakan 1,
Kencana, Jakarta.