



PRESTASI KERJA MEMEDIASI PENGARUH DELEGASI WEWENANG DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. PLN TANJUNG BALAI

Tri Oktavia Wulandari

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen SDM, Universitas Harapan, Medan, Indonesia
Email : Oktaviawulan50@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) Tanjung Balai dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh delegasi wewenang dan koordinasi kerja terhadap produktivitas kerja dengan mediasi oleh prestasi kerja karyawan. Populasi adalah karyawan yang bekerja di perusahaan sebanyak 133 orang, pengambilan sampel dengan sampel sensus sehingga jumlah sampel sebanyak 133 responden. Sumber data menggunakan data primer dan teknik pengumpulan data adalah studi pustaka, observasi dan kuesioner. Teknik analisis data terdiri dari uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis jalur dan uji hipotesis Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, delegasi wewenang tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan juga pada produktivitas kerja karyawan, sedangkan koordinasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan. Prestasi kerja karyawan berpengaruh signifikan produktivitas kerja karyawan di PT. PLN Tanjung Balai. Secara simultan menunjukkan bahwa delegasi wewenang, koordinasi kerja dan prestasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Tanjung Balai. Prestasi kerja memediasi pengaruh antara delegasi wewenang terhadap produktivitas kerja karyawan, tetapi tidak memediasi pengaruh antara koordinasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Tanjung Balai. Delegasi wewenang, koordinasi kerja dan prestasi kerja mempunyai korelasi yang sedang terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. PLN. Produktivitas kerja karyawan di PT. PLN dapat dijelaskan oleh delegasi wewenang, koordinasi kerja dan prestasi kerja karyawan sebesar 24,5% dan sisanya 75,5% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

Kata kunci: *Delegasi wewenang, Koordinasi Kerja, Prestasi Kerja dan Produktivitas Kerja*

This research was done in PT. PLN (Persero) Tanjung Balai with the aim of knowing the effected of delegation of authority and work coordination on work productivity with mediation by employee performance. The population were employees who worked in the company as many as 133 people, sampling with census sample so that the number of samples were 133 respondents. Sources of data using primary data and data collection techniques were literature study, observation and questionnaires. Data analysis techniques consist of data quality test, classical assumption test, path analysis and hypothesis testing. Based on the results of the study showed that partially, the delegation of authority had no significant effect on employee work performance and also on employee work productivity, while work coordination had significant effected on employee work performance and employee productivity. Employee work performance has significant effected on employee work productivity at PT. PLN Tanjung Balai. Simultaneously showed that delegation of authority, work coordination and employee performance have positive and significant effected on employees work productivity in PT. PLN (Persero) Tanjung Balai. Work performance mediates the effected of delegation of authority on employees work productivity, but didi not mediate the effected of work coordination on employee work productivity in PT. PLN (Persero) Tanjung Balai. Delegation of authority, work coordination and work performance have moderate correlation to the work productivity of employees at PT. PLN. Work productivity of employees at PT. PLN can be explained by the delegation of authority, work coordination and employee performance of 24.5% and the others 75.5% can be explained by other variables not examined such as training, compensation, incentives and others.

Keywords: *Delegation of Authority, Work Coordination, Work Performance and Work Productivity*



1. PENDAHULUAN

Kelangsungan perusahaan tidak terlepas dari dukungan karyawan yang dapat bekerja dengan produktif karena semakin produktif karyawan saat bekerja maka kemampuan perusahaan untuk maju dan berkembang akan lebih besar sehingga keunggulan bersaing dan bertahan akan semakin tinggi. Produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari hasil yang dapat diberikan dari pekerjaan yang diberikan atau menjadi tanggung jawabnya sehingga dalam tiap pelaksanaan tugasnya akan bersungguh-sungguh dan mengutamakan hasil kerja yang optimal. Karyawan yang diberikan tugas atau instruksi oleh atasan haruslah jelas, sistematis dan akurat sehingga karyawan dapat mudah memahami apa yang harus dikerjakan dan bagaimana melakukan tugas dengan dengan cepat dan hasil yang optimal. Oleh sebab itu, atasan haruslah mampu mendelegasikan wewenang dengan benar dan jelas kepada bawahannya agar tujuan yang hendak dicapai dapat terlaksana dengan baik bagi kemajuan perusahaan dimasa mendatang.

Produktivitas kerja karyawan juga dapat dilihat dari sampai sejauh mana partisipasi dari semua divisi atau karyawan di perusahaan untuk saling berkoordinasi satu sama lain saat melakukan tugasnya masing-masing. Dengan adanya koordinasi yang baik, maka informasi yang disampaikan dari satu divisi kepada divisi lain dapat diterima dan dipahami dengan baik sehingga kelanjutan pelaksanaan pekerjaan dapat diteruskan oleh rekan kerja atau divisi lainnya. Selain wewenang dan koordinasi kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, keberadaan prestasi kerja turut menentukan sampai sejauh mana karyawan tersebut bekerja secara produktif. Untuk itu, karyawan yang benar-benar produktif selama melakukan tugasnya akan dapat memberikan hasil kerja yang optimal bagi kemajuan perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak berprestasi selama bekerja maka lebih banyak membuat waktu yang tidak berguna melakukan aktivitas yang tidak produktif sehingga hal ini memberikan kerugian secara material bagi kelangsungan usaha di masa mendatang.

Penelitian ini dilakukan penulis pada PT. PLN (Persero) kota Tanjung Balai yang merupakan perusahaan BUMN bergerak di bidang kelistrik bagi kebutuhan masyarakat luas. Ketidakproduktifan pegawai dalam bekerja terlihat dari beberapa pegawai dilapangan saat melakukan tugasnya dalam memperbaiki masalah listrik yang dialami oleh masyarakat, seperti listrik mati, loncat maupun gangguan arus listrik. Pegawai yang diberikan tugas oleh atasannya untuk menyelesaikan masalah listrik oleh konsumen terkadang membutuhkan waktu yang lebih lama dari batas waktu yang telah ditetapkan. Disamping itu, pengetahuan pegawai saat melakukan tugasnya masih belum optimal sehingga pada beberapa waktu pekerjaan harus ditunda penyelesaiannya karena masalah listrik yang terjadi cukuplah kompleks. Dari penelaahan yang dilakukan dapat disampaikan bahwa terdapat beberapa penyebab terjadinya ketidakproduktifan karyawan selama bekerja diantaranya tidak adanya pendelegasian wewenang yang jelas dan sistematis dari atasan kepada bawahannya saat memberikan tugas yang harus dilakukan.

Penyebab lain dari ketidakproduktifan pegawai dalam bekerja ini dapat ditemukan adanya ketidakcocokan antara pegawai di lapangan dengan pegawai kantor atas informasi yang disampaikan mengenai lokasi dan masalah yang disampaikan oleh masyarakat mengenai masalah listrik. Kurangnya koordinasi yang baik dalam menyampaikan informasi yang harus dilakukan oleh pegawai di lapangan menyebabkan terjadinya pemborosan waktu dan biaya operasional dalam pelaksanaannya. Menurunnya produktivitas kerja pegawai dilapangan dalam menangani masalah listrik membuat prestasi pegawai juga ikut menurun sehingga bila hal ini terjadi berkelanjutan maka dikhawatirkan dapat merugikan masyarakat luas sebagai konsumen yang sangat membutuhkan listrik dalam menunjang aktivitas usaha maupun bisnis. Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan pada latar belakang penelitian, berikut ini rumusan masalah yang dapat disampaikan, yaitu:

- a. Apakah delegasi wewenang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Tanjung Balai?
- b. Apakah koordinasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Tanjung Balai?
- c. Apakah delegasi wewenang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Tanjung Balai?
- d. Apakah koordinasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Tanjung Balai?
- e. Apakah prestasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Tanjung Balai?
- f. Apakah delegasi wewenang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang dimediasi oleh prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) Tanjung Balai?
- g. Apakah koordinasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang dimediasi oleh prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) Tanjung Balai?

Delegasi Wewenang

Pendelegasian wewenang adalah pelimpahan wewenang formal dan tanggung jawab kepada seorang bawahan untuk menyelesaikan aktivitas tertentu. Pendelegasian juga dilakukan agar pimpinan dapat mengembangkan bawahan sehingga lebih memperkuat organisasi [1]. Bahwa pendelegasian wewenang sebagai penyerahan sebagian hak untuk mengambil tindakan yang diperlukan agar tugas dan tanggung jawabnya dapat dilaksanakan dengan baik dari pejabat satu kepada pejabat yang lain [2]. Indikator untuk mengukur delegasi wewenang terdiri



dari a) tentukan sasaran, b) tentukan tanggung jawab dan otoritas, c) berikan motivasi pada bawahan, d) mengharuskan bawahan merampung pekerjaan, e) berikan latihan, dan f) lakukan pengendalian [3].

Koordinasi Kerja

Koordinasi sebagai proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah (departemen atau bidang-bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien [4]. Kegiatan untuk dapat mengarahkan, menyatukan, mengintegrasikan usaha-usaha dan pekerjaan-pekerjaan para karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi. Koordinasi yang baik akan terjadi apabila adanya pendelegasian wewenang yang tepat, pembagian kerja yang jelas serta adanya komunikasi yang baik di antara para karyawan. Indikator yang digunakan untuk mengukur koordinasi kerja diantaranya, a) melakukan pekerjaan mengikuti arahan pimpinan, b) menangani beban pekerjaan sebagaimana ditugaskan. c) melakukan konsultasi dengan bagian lain terkait dengan pekerjaan, dan d) dilibatkan dalam rapat koordinasi antar bagian [6].

Prestasi Kerja

mengemukakan bahwa prestasi kerja yaitu suatu penilaian periodik atas nilai seorang karyawan bagi organisasinya. Penilaian ini dilakukan oleh atasannya atau seseorang yang mempunyai posisi untuk mengamati atau menilai prestasi karyawan [7]. Bahwa prestasi kerja adalah proses mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan [8]. Manajemen maupun karyawan perlu umpan balik mengenai prestasi kerja yang telah dilakukan selama ini. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja karyawan terdiri dari: a) hasil kerja, b) pengetahuan pekerjaa, c) inisiatif, d) kecekatan mental, e) sikap, dan f) disiplin waktu dan absensi [9]

Produktivitas Kerja

mengemukakan secara filosofi produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. bahwa produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa yang biasanya dihitung per jam, per bulan, per mesin dan per faktor produksi lainnya. Indikator yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja karyawan yaitu a) kemampuan, b)meningkatkan hasil yang dicapai, c) semangat kerj, d) pengembangan diri, e) mutu, dan f) efisiensi [10].

Hubungan antara Variabel Independen dan Dependen

a. Hubungan antara Delegasi Wewenang dengan Prestasi Kerja

Karyawan yang merupakan salah satu aset bagi perusahaan untuk menjalankan tugas yang diberikan tidak terlepas dari hubungan dengan atasan yang menjadikan dirinya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan. Adanya hubungan yang baik antara karyawan dan atasan dapat tercipta dengan baik bila antara kedua pihak dapat berkomunikasi dengan baik dan tepat sasaran. Untuk itulah, atasan yang ingin mencapai tujuan dengan optimal harus mampu mendelegasikan wewenang yang akan diberikan kepada bawahnya untuk menyelesaikan tugas terutama yang sifatnya penting dan strategis. Dengan adanya wewenang yang jelas dan tepat maka karyawan yang menerimanya akan mengetahui sampai sejauh mana kekuasaan yang dimilikinya untuk dapat melakukan tugas seperti yang diberikan atasan kepada dirinya. Di luar batas wewenang yang telah diberikan oleh atasan kepada dirinya untuk bertugas adalah diluar tanggung jawab karyawan tersebut. Wewenang yang jelas akan dapat memperlancar pelaksanaan tugas oleh karyawan dan hasil kerja yang diharapkan oleh atasannya akan dapat terwujud dengan maksimal. Sebaliknya, bila atasan tidak memberikatahukan wewenang apa saja yang dimiliki oleh karyawannya untuk melakukan tugas yang diberikan, maka dikhawatirkan karyawan bertindak melakukan tugasnya melebihi batas wewenang yang diberikan. Akibatnya, bukan hasil yang optimal yang diperoleh oleh bawahan, akan tetapi kesalahan atau kekacauan yang mungkin terjadi dan dialami oleh karyawan tersebut.

b. Hubungan antara Koordinasi Kerja dengan Prestasi Kerja

Pelaksanaan tugas yang ada di lingkungan perusahaan menjadi bagian penting dan tidak terpisahkan dari kegiatan koordinasi satu sama lain baik sesama rekan kerja maupun antar divisi. Aktivitas koordinasi saat melakukan tugasnya menjadi sangat penting sehingga informasi mengenai pekerjaan yang disampaikan dari satu divisi kepada divisi diharapkan dapat diterima dan dipahami dengan baik oleh divisi lainnya. Hal ini dimaksudkan agar saat pegawai meneruskan informasi pekerjaan dari divisi lainnya dapat dilakukan dengan baik dan hasil pekerjaan setelah selesai dikerjakan akan lebih maksimal. Sebaliknya, bila antara rekan kerja maupu antara sesame divisi di perusahaan mempunyai hubungan koordinasi yang buruk maka kemungkinan terjadinya kesalahan saat melanjutkan pekerjaan dari informasi divisi lain terjadi kesalahpahaman dalam penafsirannya. Kesalahan yang terjadi dalam menerima informasi ini menyebabkan kemungkinan terjadinya kesalahan saat bekerja, akibatnya prestasi kerja yang diinginkan menjadi sulit tercapai. Bila kondisi ini terjadi berkelanjutan

maka dikhawatirkan dapat merugikan perusahaan baik secara material maupun non material. Untuk itu lah, hubungan koordinasi kerja antara dua pihak yang bekerja harus dapat dijaga dan dipertahankan dengan sebaik mungkin agar di tengah pelaksanaan pekerjaan tidak menemukan kendala yang dapat mengganggu aktivitas perusahaan.

c. Hubungan antara Delegasi Wewenang dengan Produktivitas Kerja

Karyawan diberikan jabatan yang ada di perusahaan dimaksudkan untuk melakukan tugas yang telah diberikan dapat dikerjakan dengan dengan sebaik-baiknya, sehingga tugas tersebut mampu memberikan keuntungan bagi perusahaan. Karyawan yang dapat bekerja secara produktif selama jam kerja di perusahaan maka hal ini dapat mendorong terwujudnya hubungan kerja sama yang baik di masa mendatang. Untuk mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan, maka upaya yang dapat dilakukan oleh pimpinan adalah dengan memberikan delegasi wewenang yang jelas dan dipahami oleh karyawan mengenai pekerjaan yang dikerjakan. Hal ini penting untuk diperhatikan oleh karyawan yang diberikan wewenang oleh atasan agar pada saat melakukan tugas besar dan strategis maka karyawan dapat melakukannya dengan baik dan tepat waktu saat menyelesaikannya.

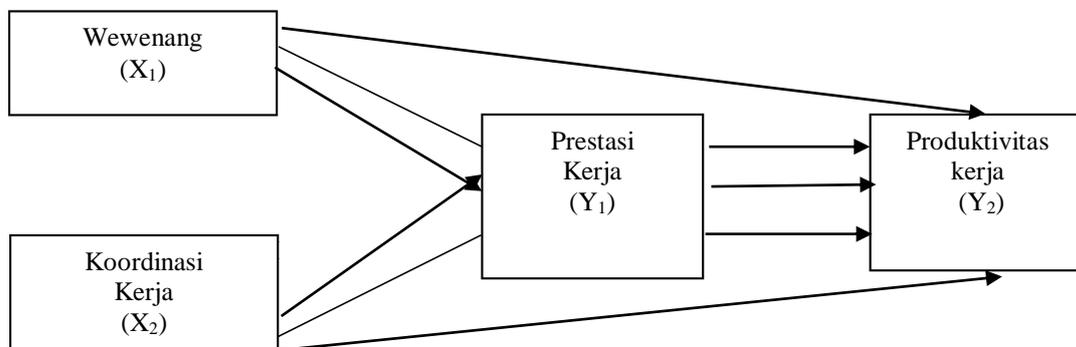
d. Hubungan antara Koordinasi Kerja dengan Produktivitas Kerja

Keunggulan sebuah perusahaan dalam menghadapi persaingan usaha saat ini tidak terlepas dari dukungan karyawan yang dapat bekerja secara produktif di lingkungan perusahaan. Dengan produktivitas kerja yang maksimal maka tiap tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik dan waktu yang tepat sehingga perusahaan dapat mengoptimalkan untuk mencapai tujuan utamanya. Guna mendorong tercapainya produktivitas kerja karyawan maka hal penting yang perlu dilakukan adalah melakukan koordinasi kerja antara divisi ataupun rekan kerja yang saling berkaitan satu sama lain sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan lancar dan memberikan hasil yang maksima sehingga nantinya tidak ada waktu kerja yang terbuang dengan sia-sia.

e. Hubungan antara Prestasi Kerja dengan Produktivitas Kerja

Pimpinan yang telah memberikan tugas sesuai dengan yang ada di struktur organisasi perusahaan mengharapkan agar semua karyawannya yang ikut berpartisipasi dalam pelaksanaan kegiatan dapat bekerja secara produktif. Karyawan yang telah mampu bekerja secara produktif dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan maka kemampuan karyawan untuk memberikan prestasi kerja bagi kepentingan perusahaan akan lebih besar. Untuk itulah, prestasi kerja karyawan yang dapat ditunjukkan haruslah dipertahankan oleh pimpinan agar tidak terjadi penurunan yang dapat memberikan hal buruk bagi karyawan lainnya. Semakin baik produktivitas kerja karyawan selama bekerja di perusahaan dengan menggunakan waktu kerja yang tersedia dengan sebaik-baiknya maka karyawan dapat melakukan tiap tugasnya dengan hasil yang maksimal. Dengan mempertahankan produktivitas kerja yang konsisten dan berkelanjutan maka keadaan ini akan memperkuat karyawan untuk menunjukkan hasil kerjanya yang optimal sehingga kelangsungan perusahaan akan lebih terjamin dan lancar untuk kepentingan perusahaan dan karyawan.

Berdasarkan penjelasan dari uraian teoritis dan penjelasan di atas, berikut ini disajikan kerangka konseptual dari penelitian yang dilakukan, yaitu:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Gambar II.1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian teoritis dan penjelasan yang dikemukakan pada hubungan variabel independen dengan variabel dependen, berikut ini dapat disampaikan hipotesis penelitian yaitu:

- H₁: Delegasi wewenang berpengaruh pada prestasi kerja di PT. PLN (Persero) Tanjung Balai.
- H₂: Koordinasi kerja berpengaruh pada prestasi kerja di PT. PLN (Persero) Tanjung Balai.
- H₃: Delegasi wewenang berpengaruh pada produktivitas kerja di PT. PLN (Persero) Tanjung Balai.
- H₄: Koordinasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. PLN (Persero) Tanjung Balai.
- H₅: Prestasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. PLN (Persero) Tanjung Balai.



H₆: Delegasi wewenang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang dimediasi oleh prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) Tanjung Balai.

H₇: Koordinasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang dimediasi oleh prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) Tanjung Balai.

2. METODE PENELITIAN

2.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif [11], Menurut menjelaskan penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bersifat membuktikan dan menemukan hubungan antara dua variabel atau lebih [12].

2.2. Populasi dan Sampel Penelitian

populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penulis untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi adalah karyawan *outsourcing* yang bekeja di perusahaan sebanyak 133 orang., sampel yaitu sekumpulan data yang diambil dari populasi. Pengambilan sampe dengan sampel sensus sehingga jumlah sampel yakni 133 responden.

2.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan survei merupakan cara yang dilakukan dengan memberikan kuesioner penelitian pada responden mengenai masalah yang diteliti.

2.4. Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan untuk menganalisis data terdiri dari pengujian asumsi klasik, hipotesis dan uji analisis Sobel Test. Pengujian asumsi klasik terdiri dari uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, , pengujian hipotesis terdiri dari uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi.

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Uji Asumsi Klasik Sub Struktur I

3.1.1 Uji Normalitas Sub Struktur I

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian normalitas sub struktur I, yaitu:

Tabel I
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		133
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.91626304
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.053
	Negative	-.056
Kolmogorov-Smirnov Z		.647
Asymp. Sig. (2-tailed)		.795

Tabel di atas menunjukkan hasil pengujian *Kolmogorov Smirnov* mempunyai nilai signifikansi (*Asymp. Sig.2-tailed*) yaitu 0,795 sehingga diketahui nilai 0,795 > 0,05 dapat disimpulkan nilai *residual* berdistribusi secara normal dan memenuhi asumsi normalitas.

3.1.2 Uji Multikolinearitas Sub Struktur I

Berikut ini disajikan hasil pengujian multikolinearitas yaitu:

Tabel 2 Uji Multikolineriatas
Coefficients

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Delegasi wewenang_X1	.678	1.476
Koordinasi kerja_X2	.678	1.476

Tabel di atas menunjukkan bahwa unutm variabel delegasi wewenang dan koordinasi kerja mempunyai nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga disimpulkan model regresi tidak terjadi gejala Tri Oktavia Wulandari | PRESTASI KERJA MEMEDIASI PENGARUH DELEGASI WEWENANG DAN PRODUKTIVITAS



multikolinearitas. Artinya bahwa antara variabel bebas (delegasi wewenang dan koordinasi kerja) tidak terdapat korelasi satu sama lain.

3.1.3 Uji Heteroskedastisitas Sub Struktur I

Berikut ini disajikan hasil pengujian heteroskedastisitas yaitu:

Tabel 3 Uji Coefficientsa

		<i>Coefficientsa</i>		
Model		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		2.069	.041
	Delegasi wewenang	.107	1.017	.311
	Koordinasi kerja	-.172	-1.634	.105

a. *Dependent Variable: Abs_res*

Tabel di atas menunjukkan bahwa untuk variabel delegasi wewenang mempunyai nilai sig. 0,311 dan koordinasi kerja dengan nilai signifikan 0,105. Dengan demikian, dapat disampaikan bahwa delegasi wewenang dan koordinasi kerja mempunyai nilai signifikan $> 0,05$ maka disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, yang artinya pada model regresi di atas tidak ada variabel pengganggu.

3.2 Hasil Uji Asumsi Klasik Sub Struktur II

3.2.1 Uji Normalitas Sub Struktur II

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian normalitas sub struktur II, yaitu:

Tabel 4 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		133
<i>Normal Parameters^a</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.36085706
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.081
	<i>Positive</i>	.045
	<i>Negative</i>	-.081
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		.929
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.353

Tabel di atas menunjukkan hasil pengujian *Kolmogorov Smirnov* mempunyai nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) yaitu 0,353 sehingga diketahui nilai $0,353 > 0,05$ dapat disimpulkan nilai *residual* berdistribusi secara normal dan memenuhi asumsi normalitas.

3.2.2 Uji Multikolinearitas Sub Struktur II

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian multikolinearitas sub struktur II, yaitu:

Tabel 5 Uji Multikolinearitas II

Variabel	<i>Coefficients</i>	
	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Delegasi wewenang_X1	.677	1.476
Koordinasi kerja_X2	.484	2.065
Prestasi kerja_Y1	.634	1.578

Tabel di atas menunjukkan bahwa untuk variabel delegasi wewenang, koordinasi kerja dan prestasi kerja mempunyai nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , sehingga disimpulkan model regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas. Artinya bahwa antara variabel bebas (delegasi wewenang, koordinasi kerja dan prestasi kerja) tidak terdapat korelasi satu sama lain.



3.2.3 Uji Heteroskedastisitas Sub Struktur II

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian heteroskedastisitas sub struktur II, yaitu:

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas II

<i>Coefficientsa</i>				
Model		<i>Standardized</i>	t	Sig.
		<i>Coefficients</i>		
		Beta		
1	(Constant)		2.798	.006
	Delegasi wewenang	-.062	-.059	.556
	Koordinasi kerja	-.039	-.309	.758
	Prestasi kerja	-.090	-.820	.414

a. *Dependent Variable: Abs_res*

Tabel di atas menunjukkan bahwa untuk variabel delegasi wewenang mempunyai nilai sig. 0,556, koordinasi kerja dengan nilai signifikan 0,758 dan variabel prestasi dengan nilai sig. 0,414. Dengan demikian, dapat disampaikan bahwa delegasi wewenang, koordinasi kerja dan prestasi kerja mempunyai nilai signifikan > 0,05 maka disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, yang artinya pada model regresi di atas tidak ada variabel pengganggu.

3.3 Uji Kelayakan Model

3.3.1 Uji t

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian parsial, yaitu:

a. Pengaruh Delegasi Wewenang dan Koordinasi kerja terhadap Prestasi Kerja

Tabel 7. Uji Pengaruh Kelayakan Model

<i>Coefficientsa</i>				
Model		<i>Standardized</i>	t	Sig.
		<i>Coefficients</i>		
		Beta		
1	(Constant)		6.511	.000
	Delegasi wewenang_X1	-.010	-.114	.910
	Koordinasi kerja_X2	.611	7.201	.000

a. *Dependent Variable: Prestasi kerja_Y1*

Berikut ini dapat dijabarkan mengenai hasil pengujian parsial, yaitu:

- Variabel delegasi wewenang menunjukkan tidak terdapat pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, $-0,114 < 1,656$ pada signifikan $0,910 > 0,05$) sehingga disimpulkan bahwa hipotesis penelitian H_1 ditolak.
- Variabel koordinasi kerja menunjukkan terdapat pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $7,201 > 1,656$ pada signifikan $0,000 < 0,05$) sehingga disimpulkan bahwa hipotesis penelitian H_2 diterima.

b. Pengaruh Delegasi Wewenang, Koordinasi kerja dan Prestasi kerja terhadap Produktivitas Kerja

Tabel 8. Uji Pengaruh Koordinasi Kerja dan Prestasi Kerja

<i>Coefficientsa</i>				
Model		<i>Standardized</i>	t	Sig.
		<i>Coefficients</i>		
		Beta		
1	(Constant)		3.865	.000
	Delegasi wewenang_X1	.046	.505	.615
	Koordinasi kerja_X2	.275	2.535	.012
	Prestasi kerja_Y1	.268	2.823	.006

a. *Dependent Variable: Produktivitas kerja_Y2*

Berikut ini dapat dijabarkan mengenai hasil pengujian parsial, yaitu:

- Variabel delegasi wewenang menunjukkan tidak terdapat pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, $0,505 < 1,656$ pada signifikan $0,615 > 0,05$) sehingga disimpulkan bahwa hipotesis penelitian H_3 ditolak.



- b. Variabel koordinasi kerja menunjukkan terdapat pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2,535 > 1,656$ pada signifikan $0,012 < 0,05$) sehingga disimpulkan bahwa hipotesis penelitian H_4 diterima.
- c. Variabel prestasi kerja menunjukkan terdapat pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2,823 > 1,656$ pada signifikan $0,006 < 0,05$) sehingga disimpulkan bahwa hipotesis penelitian H_5 diterima.

3.3.2 Uji F

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian simultan, yaitu:

Tabel 9. Uji Simultas Delegasi Wewenang

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	261.512	2	87.171	15.284	.000 ^a
Residual	735.721	129	5.703		
Total	997.233	132			

a. Predictors: (Constant), Prestasi kerja_Y1, Delegasi wewenang_X1, Koordinasi

b. Dependent Variable: Produktivitas kerja_Y2

Dengan demikian, dari tabel di atas dapat diketahui bahwa secara simultan delegasi wewenang, koordinasi kerja dan prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan ($F_{hitung} > F_{tabel}$, $15,284 > 3,07$ pada signifikan $0,000 < 0,05$).

3.3.3 Koefisien Determinasi

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian koefisien determinasi, yaitu:

Tabel 10. Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R square	F Change
1	.512 ^a	.262	.245	2.38815	.262	15.284

a. Predictors: (Constant), Prestasi kerja_Y1, Delegasi wewenang_X1, Koordinasi kerja_X2

b. Dependent Variable: Produktivitas kerja_Y2

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi $R = 0,512$ artinya bahwa antara delegasi wewenang, koordinasi kerja dan prestasi kerja mempunyai korelasi yang sedang terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. PLN. Sedangkan nilai adjusted $R^2 = 0,245$ artinya bahwa produktivitas kerja karyawan di PT. PLN dapat dijelaskan oleh delegasi wewenang, koordinasi kerja dan prestasi kerja karyawan sebesar 24,5% dan sisanya 75,5% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti seperti pelatihan, kompensasi, insentif dan lainnya.

3.4 Uji Sobel Test

3.4.1 Pengaruh delegasi wewenang terhadap produktivitas kerja karyawan yang di mediasi oleh Prestasi Kerja Karyawan

Hasil Uji Sobel Test I

	Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.046	Sobel Test: 0.51712716	0.0238394	0.6050674
b	0.268	Aroian test: 0.48110694	0.02562424	0.6304405
Sa	0.087	Goodman test: 0.56267485	0.02190963	0.57365631
Sb	0.108	Reset all	Calculate	

Gambar 2 Hasil Uji Tes I

Dari hasil perhitungan uji Sobel Test diperoleh nilai $p\text{-value} > 0,05$ sehingga hasil menunjukkan bahwa prestasi kerja memediasi pengaruh antara delegasi wewenang terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. PLN Tanjung Balai sehingga disimpulkan bahwa hipotesis penelitian H_6 diterima.

3.4.2 Pengaruh koordinasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang di mediasi oleh Prestasi Kerja Karyawan

Hasil Uji Sobel Test II

	Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.275	Sobel Test: 1.3893626	0.05304591	0.16472252
b	0.268	Aroian test: 1.3178411	0.0559248	0.18755685
Sa	0.164	Goodman test: 1.47395479	0.05000153	0.14049376
Sb	0.130	Reset all	Calculate	

Gambar 3 Hasil Uji Tes2

Dari hasil perhitungan uji Sobel Test diperoleh nilai $p\text{-value} < 0,05$ sehingga hasil menunjukkan bahwa prestasi kerja tidak memediasi pengaruh antara delegasi wewenang terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. PLN Tanjung Balai sehingga disimpulkan bahwa hipotesis penelitian H_7 ditolak.

Pembahasan

a. Pengaruh Delegasi Wewenang terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Tanjung Balai

Berdasarkan hasil pengujian statistik diketahui bahwa delegasi wewenang tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di perusahaan. Hal ini dikarenakan dalam pandangan responden bahwa tidak semua delegasi wewenang yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya dapat diterima dan digunakan secara maksimal dan ini tergantung dari kemampuan dan pengetahuan bawahan yang menerima wewenang tersebut untuk melakukan pekerjaan yang diberikan. Selain itu, dapat diketahui bahwa tidak semua pegawai yang menerima wewenang dari atasannya akan menggunakan wewenang tersebut secara jujur dan totalitas, sehingga masih terdapat beberapa pegawai yang pintar menggunakan kewenangan yang diberikan untuk kepentingan pribadi dan menguntungkan dirinya maupun kelompok yang masih mempunyai kepentingan dengan dirinya. Berdasarkan penelitian oleh Parmin (2019) dapat disimpulkan bahwa wewenang yang diberikan dapat berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja di perusahaan. Hal serupa juga disampaikan oleh Mahiri (2016) dapat dikemukakan bahwa keberadaan pendelegasian wewenang dari atasan dapat berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di perusahaan dimana dirinya berada. Dari penjelasan di atas dapat disampaikan bahwa terdapat ketidaksesuaian antara penelitian dilakukan dengan penelitian terdahulu sehingga hal ini menggambarkan bahwa tidak semua karyawan mempunyai pandangan yang sama dalam menerima dan menggunakan wewenang yang diberikan oleh atasan dengan baik dan benar saat melakukan tugas. Adanya perbedaan pandangan dan prinsip dalam hidup dan bekerja untuk masing-masing karyawan maka hal ini menggambarkan bahwa tidaklah mudah untuk menetapkan secara pasti dan benar bahwa bawahan yang diberikan wewenang oleh atasan tidak akan menyalahgunakan wewenang tersebut demi kepentingan pribadi semata.

b. Pengaruh Koordinasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Tanjung Balai

Berdasarkan hasil pengujian statistik diketahui bahwa koordinasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di lingkungan perusahaan. Dari penjelasan di atas dapat disampaikan bahwa dalam pandangan karyawan bahwa tidak ada satupun karyawan ataupun divisi di perusahaan yang dapat bekerja secara sendiri untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, pentingnya koordinasi kerja antara rekan kerja dan antar divisi menjadi sebuah keharusan dan tidak dapat dipisahkan dalam kegiatan di perusahaan. Disamping itu, dengan kesadaran yang baik dalam diri tiap karyawan bahwa koordinasi kerja dapat memperlancar pelaksanaan pekerjaan juga dapat mempercepat penyelesaian tugas sehingga hasil kerja tiap karyawan akan dapat memberikan prestasi kerja yang optimal. Berdasarkan penelitian oleh Zamasyahri dan Remawa (2020) dapat disimpulkan bahwa koordinasi kerja yang dilakukan oleh karyawan di perusahaan dapat berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil yang sama disampaikan oleh Sari (2019) dapat disampaikan bahwa semakin baik sistem koordinasi kerja antar rekan kerja dan antara karyawan dengan atasan maka semakin besar pengaruh yang diberikan terhadap kemampuan karyawan untuk memberikan prestasi kerjanya bagi perusahaan. Dengan demikian, terdapat kesesuaian antara penelitian yang dilakukan dengan penelitian terdahulu sehingga ini dapat mencerminkan bahwa hasil kerja yang baik dari karyawan tidak terlepas dari kemampuan karyawan untuk melakukan koordinasi kerja dengan baik dan tepat sasaran.

c. Pengaruh Delegasi Wewenang terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Tanjung Balai

Berdasarkan hasil pengujian statistik diketahui bahwa delegasi wewenang tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan. Hal ini dikarenakan dalam pandangan responden bahwa pemberian wewenang kepada karyawan untuk melakukan tugas yang harus segera diselesaikan tidak sepenuhnya dilakukan dengan totalitas dalam diri karyawan sehingga masih ada sebagian karyawan yang tidak mau patuh pada atasan untuk menggunakan wewenang yang diberikan dengan sebaik-baiknya bagi kepentingan perusahaan. Hal ini dapat dilihat bahwa di lapangan masih ada beberapa karyawan yang bekerja secara tidak produktif dengan melakukan aktivitas yang tidak berkaitan dengan pelaksanaan tugasnya dari wewenang yang telah dilimpahkan pada dirinya. Berdasarkan penelitian oleh Hidayah dan Nurbaiti (2019) dapat disampaikan bahwa delegasi wewenang tidak berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja karyawan di perusahaan. Sedangkan dalam penelitian Kurniasi, dkk (2013) dapat disampaikan bahwa pemberian delegasi wewenang kepada karyawan dapat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, terdapat kesesuaian antara penelitian Hidayah dan Nurbaiti (2019) dengan penelitian yang dilakukan, tetapi



berbeda dengan penelitian Kurniasi, dkk (2013). Dengan demikian, dapat disampaikan bahwa perbedaan pandangan tersebut tergantung dari masing-masing individu dalam memadam delegasi wewenang dan penggunaannya untuk melakukan tugas diberikan oleh atasan. Ada sebagian responden berpandangan bahwa karyawan yang baik adalah yang dapat melaksanakan amanah yang diberikan oleh atasan untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya dari wewenang yang diterima dari atasan dan tidak menyalahgunakan wewenang tersebut untuk melakukan suatu tindakan yang dapat merugikan perusahaan atau hanya menguntungkan kepentingan pribadi semata.

d. Pengaruh Koordinasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Tanjung Balai

Berdasarkan hasil pengujian statistik diketahui bahwa koordinasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan. Dari penjelasan di atas dapat disampaikan bahwa karyawan yang menyadari arti pentingnya dari sebuah koordinasi kerja di perusahaan demi kepentingan perusahaan maka dirinya akan menunjukkan sikap kerja sama dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan atasan selama melakukan tugas di perusahaan dengan maksimal. Koordinasi yang dapat berjalan lancar di perusahaan akan membuat karyawan dapat bekerja secara produktif sehingga tidak terdapat waktu yang terbuang sia-sia untuk hal-hal yang kurang produktif dan dapat merugikan operasional perusahaan. Berdasarkan penelitian oleh Mandala (2014) dapat disampaikan bahwa koordinasi kerja yang ditunjukkan oleh karyawan dapat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan. Hasil yang sama dikemukakan oleh Morlian (2016) dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan akan semakin baik bila antara rekan kerja dan atasan dapat saling berkoordinasi kerja satu sama lain demi kepentingan dan kemajuan perusahaan. Dari penjelasan di atas, maka dapat disampaikan terdapat kesamaan pandangan responden antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan. Oleh sebab itu, karyawan dapat bekerja dengan menggunakan waktu yang ada untuk melakukan tugas dengan baik dan benar agar dapat memberikan hasil yang optimal bagi kepentingan perusahaan dengan melalui cara saling berkoordinasi kerja satu sama lain secara berkelanjutan. Dengan koordinasi kerja yang baik dan terpelihara berkesinambungan di perusahaan maka hal ini akan membuat diri karyawan untuk bekerja secara produktif dan tidak melakukan hal yang tidak produktif dan tidak mendatangkan keuntungan bagi perusahaan dan dirinya.

e. Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Tanjung Balai

Berdasarkan hasil pengujian statistik diketahui bahwa prestasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan. Dari penjelasan di atas dapat disampaikan bahwa dalam pandangan responden bahwa prestasi kerja yang diberikan oleh karyawan selama bekerja dapat menunjukkan bahwa karyawan telah bekerja secara produktif dan berkelanjutan dari waktu ke waktu. Oleh sebab itu, dengan hasil kerja yang baik secara terus menerus akan berpengaruh besar terhadap produktivitas kerja karyawan dalam bekerja di perusahaan di masa mendatang. Berdasarkan penelitian oleh Munir, dkk (2019) dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja yang diberikan oleh karyawan dapat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan selama bekerja di perusahaan. Dari penjelasan di atas dapat disampaikan bahwa terdapat kesamaan antara penelitian dilakukan dengan penelitian terdahulu sehingga dalam pandangan responden bahwa semakin baik prestasi kerja karyawan maka semakin tinggi karyawan bekerja secara produktif dalam tiap melakukan tugasnya sehingga hal ini membuat karyawan akan menggunakan waktu kerja tersedia hanya untuk fokus pada pekerjaannya agar dapat memberikan hasil kerja yang optimal sesuai harapan atasan demi memajukan perusahaan.

f. Pengaruh Delegasi Wewenang terhadap Produktivitas Kerja Karyawan yang di mediasi oleh Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Tanjung Balai

Berdasarkan hasil pengujian statistik diketahui bahwa prestasi kerja karyawan memediasi pengaruh delegasi wewenang terhadap produktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan. Karyawan yang bekerja di perusahaan dengan deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan dalam struktur organisasi tidak selamanya akan bekerja seperti yang telah diuraikan, sehingga terkadang karyawan menerima tugas tambahan dari atasan yang dilakukan dapat secara mendadak maupun telah dijadwalkan oleh atasan untuk kepentingan strategis perusahaan. Bagi pegawai yang telah menerima wewenang dari atasan untuk segera menyelesaikan tugas penting maka hal ini haruslah dilakukan dengan sebaik-baiknya oleh karyawan sehingga hasil yang diharapkan bagi kemajuan perusahaan akan lebih optimal. Dengan delegasi wewenang dari atasan kepada bawahan secara jelas, sistematis dan transparan maka karyawan akan mengetahui sampai sejauh mana wewenang dimiliki untuk melakukan tugas dari atasan sehingga karyawan dapat bekerja secara produktif dan menggunakan waktu kerja yang ada dengan maksimal bagi kepentingan perusahaan. Berdasarkan penelitian oleh Mahiri (2016) dapat disampaikan bahwa pemberian delegasi wewenang yang baik dan jelas kepada karyawan maka dapat berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di perusahaan. Hal yang sama juga disampaikan oleh penelitian Milanie (2016) dapat disimpulkan bahwa karyawan yang mampu memberikan prestasi kerja yang



selalu baik ketika bekerja maka dapat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari penjelasan penelitian terdahulu di atas maka dapat disampaikan bahwa untuk mengetahui sampai sejauh mana karyawan dapat bekerja produktif maka dapat diketahui dari kemampuan diri untuk memberikan hasil kerja yang optimal sesuai dengan standar yang berlaku di perusahaan dan hasil tersebut perlu didukung oleh pendelegasian wewenang dari atasan kepada bawahan yang dilakukan dengan jelas dan sistematis. Hal ini perlu diingat dan diperhatikan oleh atasan agar tidak terjadi kesalahpahaman antara atasan dan bawahan mengenai wewenang yang diberikan dan pekerjaan yang harus diselesaikan menyangkut kepentingan perusahaan.

g. Pengaruh Koordinasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan yang di mediasi oleh Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Tanjung Balai

Berdasarkan hasil pengujian statistik diketahui bahwa prestasi kerja karyawan tidak memediasi pengaruh koordinasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan. Untuk itu, aktivitas di lingkungan perusahaan lazimnya terdiri dari berbagai macam latar belakang karyawan yang berbeda dan juga divisi sehingga hal ini menjadi bagian penting dan tidak terpisahkan bahwa tidak ada satupun karyawan atau divisi yang dapat bekerja secara mandiri dan dilakukan hanya seorang diri. Untuk itu, maka dibutuhkan adanya koordinasi kerja yang baik dan benar antara sesama rekan kerja maupun antara divisi serta antara atasan dan bawahan. Dengan kesadaran yang baik dalam diri tiap karyawan saat bekerja bahwa koordinasi perlu ditanamkan secara benar akan manfaat dan keuntungannya maka haruslah dipertahankan selama melakukan tugas di lingkungan perusahaan, sehingga hasil kerja dari tiap rekan kerja dan atasan dapat memberikan hasil kerja yang bagus dan semua karyawan dapat bekerja secara produktif. Akan tetapi, perlu disadari bahwa apa yang diharapkan oleh atasan dari bawahannya untuk dapat bekerja dengan baik melalui koordinasi yang baik tidak selamanya dapat berjalan lancar. Hal ini kemungkinan dapat disebabkan oleh perbedaan latar belakang yang dimiliki oleh tiap karyawan berbeda dan juga kepentingan dari masing-masing individu sehingga tidak semua karyawan yang bekerja di perusahaan dapat berkoordinasi dengan baik antara yang satu dengan lainnya. Perbedaan usia yang cukup jauh dan pengalaman kerja maupun pengalaman hidup terkadang membuat jarak dan kendala terhadap kelancaran koordinasi kerja antara karyawan sesama pria maupun wanita dan juga antara karyawan pria dan wanita. Kondisi ini terkadang membuat terhalangnya koordinasi berjalan lancar sehingga pekerjaan ikut terganggu dan akibatnya karyawan menjadi tidak dapat bekerja produktif karena informasi dari rekan kerja atau divisi lain tidak lengkap dan membuat waktu yang dibutuhkan untuk dapat menyelesaikan tugas tersebut menjadi lebih lama daripada batas waktu yang diberikan. Berdasarkan penelitian Arika, dkk (2015) dapat dikemukakan bahwa koordinasi kerja yang dilakukan oleh karyawan dengan baik maka dapat berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan dalam penelitian Milanie (2016) dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja yang diberikan oleh karyawan dapat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan selama melakukan tugasnya. Dari penjelasan penelitian di atas dapat disampaikan bahwa terdapat ketidaksesuaian antara penelitian yang dilakukan dengan penelitian terdahulu sehingga perbedaan pandangan responden mengenai koordinasi kerja dalam bekerja di perusahaan merupakan hal wajar yang ditemukan di dunia kerja sehingga hal ini perlu dimaklumi oleh pimpinan selama masih dalam batas wajar dikarenakan tidaklah mudah untuk mengatur dan mengendalikan karyawan yang mempunyai jiwa dan perasaan yang berbeda satu sama lain.

4. KESIMPULAN

Berikut ini dapat disampaikan kesimpulan dari penelitian ini, yaitu:

1. Secara parsial, delegasi wewenang tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan juga pada produktivitas kerja karyawan, sedangkan koordinasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan. Prestasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. PLN Tanjung Balai.
2. Secara simultan menunjukkan bahwa delegasi wewenang, koordinasi kerja dan prestasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Tanjung Balai.
3. Prestasi kerja memediasi pengaruh antara delegasi wewenang terhadap produktivitas kerja karyawan, tetapi tidak memediasi pengaruh antara koordinasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Tanjung Balai.
4. Delegasi wewenang, koordinasi kerja dan prestasi kerja mempunyai korelasi yang sedang terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. PLN. Produktivitas kerja karyawan di PT. PLN dapat dijelaskan oleh delegasi wewenang, koordinasi kerja dan prestasi kerja karyawan sebesar 24,5% dan sisanya 75,5% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti seperti pelatihan, kompensasi, insentif dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Mahiri, E.A. (2016). Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka. *MAKSI: Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*. Vol.3. No1. Periode Januari – Juni. ISSN: 2356-3923.



- [2] Pangastuti, S.D., Santosa, S., dan Hamidi Nurhasan. (2013). Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Pembagian Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan BTN Surakarta. *Jurnal JUPE UNS*. Vol.2. No.2 Hal: 26-36.
- [3] Kurniasih, R., Budi, L.H., Gagah Edward. (2013). Pengaruh Alokasi Kerja, Pendelegasian dan Wewenang Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Bintang Rejeki Samban. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Pandanaran Semarang.
- [4] Bakhtiar, HM. (2018). Pengaruh Motivasi, Koordinasi, Komunikasi, Kepuasan Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Imanuddin Pangkalan Bun. *Jurnal Magenta*. Vol. 7. No. 1, September 2018, Hal. 31-34.
- [5] Kapi, C.M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Koordinasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Pos Indonesia Tasikmalaya. *J-POLITRI (Jurnal Bisnis, Keuangan dan Komputer)*. Vol.1. No.1. Maret. ISSN: 2549-9824. Hal: 76-85.
- [6] Zamahsyari, M.M., dan Resmawan, I.N. (2020). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Koordinasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dinas Keluarga dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Pasuruan. *Journal of Economic and Business*. Vol.1. No.2. Mei. Hal:23-33.
- [7] Hartatik, Puji Indah. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Laksana.
- [8] Yusuf, Burhanuddin H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Rajawali Pers.
- [9] Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Ke-2. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [10] Haryati, E., dan Hajar S. (2016). Pengaruh Penempatan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero). *Jurnal Bisnis Administrasi*. Vol.5. No.1. Hal: 07-13.
- [12] Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian*. Edisi I. Cetakan I. Jakarta: Rajawali Pers.
- [13] Sugiyono. (2014). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Desertasi*. Cetakan ke-2. Bandung: CV. Alfabeta.