

Pengaruh Kelengkapan Alat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

(Studi Kasus pada Karyawan Lapangan PT. PLN persero Pamekasan)

Iriani Ismail

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura

E-mail:

iriani.ismail@yahoo.com

ABSTRAK

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya penggunaan alat bantu kerja (untuk keamanan dan keselamatannya) dan disiplin kerjanya. Studi ini dilakukan untuk 1) menentukan apakah kelengkapan alat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan lapangan; 2) menentukan apakah disiplin kerjaberpengaruh terhadap kinerja karyawan lapangan. Hipotesis yang diajukan adalah bahwa 1) alat kelengkapan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara terhadap kinerja karyawan lapangan, 2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan lapangan Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda,ditemukan bahwa kelengkapan alat kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan lapangan; disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan lapangan
Kata Kunci: Kelengkapan Alat Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

There are so many factors affect towards the employees performance, include the completeness of working tools or the usage of work tools (for security and safety) and their disciplines. This study was performed to 1) determine whether the completeness of working tools affects the performance of field employees; 2) determine whether the work discipline affect the performance of field employees. The hypothesis are 1) the completeness of working tools has positive and significant affects to the field employees performance, 2) discipline of work has positive and significant affects to the field employees performance. Using the multiple linear regression analysis, it was found that the completeness of working tools has positive and significant affects on field employees performance; work discipline has positive and significant affects on the field employees performance

Keywords: Completeness of Work Tools, Work Discipline and Employee Performance

PENDAHULUAN

Memasuki perkembangan industrialisasi yang bersifat global seperti sekarang ini, persaingan industri untuk memperebutkan pasar baik pasar tingkat regional, nasional, maupun internasional di lakukan oleh setiap perusahaan secara kompetitif. Industrialisasi tidak terlepas dari Sumber Daya Manusia yang dimana setiap manusia di harapkan dapat menjadi sumber daya siap pakai dan mampu membantu tercapainya tujuan perusahaan dalam bidang yang dibutuhkan.

Pada dasarnya kekuatan yang ada dalam suatu perusahaan terletak pada orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut. Apabila tenaga kerja diperlukan secara tepat dan sesuai dengan harkat dan martabatnya, perusahaan akan mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Faktor sumber daya manusia memegang peran yang paling penting dan utama dalam proses produksi karena alat produksi tidak akan berjalan tanpa dukungan dan keberadaan sumber daya manusia.

Masalah yang sering muncul dalam perusahaan saat ini adalah kurangnya perhatian terhadap aspek manusiawi. Bila ingin memahami perilaku karyawan, seorang manajer atau pimpinan harus dapat menciptakan kondisi-kondisi yang mendukung karyawan dan kegairahan kerja, sehingga dengan kondisi tersebut karyawan dapat meningkatkan mutu kerjanya sehingga sekaligus dapat meningkatkan kuantitas perusahaan itu sendiri.

Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, perlu adanya fasilitas kerja yang baik. Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif. Tersedianya fasilitas kerja, karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan.

Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan harus menggunakan fasilitas atau kelengkapan kerja dengan baik, untuk menghindari terjadinya kecelakaan kerja di tempat kerja. Namun, kebanyakan karyawan yang enggan menggunakan fasilitas & kelengkapan tersebut. Akibatnya sering terjadi kecelakaan kerja khususnya karyawan yang bekerja langsung dilapangan. Setiap pekerjaan memiliki resiko. Alat-alat pekerjaan yang dipakai serta kondisi lingkungan pekerjaan yang tidak baik dapat menimbulkan berbagai macam resiko bagi para pekerjanya. Ditinjau dari risiko pekerjaan, usaha K3 dirasa sangat penting peranannya dalam upaya mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan sakit akibat kerja (Laga dan Wahyu, 2013). Risiko kerja ini dapat diminimalkan dengan menerapkan prinsip-prinsip keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan penggunaan alat pelindung diri/APD (Pangestika dan Ariastuti, 2016).

Dengan adanya kecelakaan kerja tersebut mengakibatkan terganggunya aktivitas kerja karyawan dan hasil kerjanya tidak sesuai dengan tugas-tugas yang telah ditargetkan oleh perusahaan. Hal ini berarti berdampak pada menurunnya kinerja karyawan dan tujuan perusahaan menjadi tidak optimal.

Kelengkapan alat kerja di perusahaan ini merupakan kewajiban perusahaan untuk menyediakannya. Pentingnya kelengkapan alat kerja sangat membantu karyawan dalam menunjang kerjanya. Perusahaan ini sudah memberikan kelengkapan alat kerja sesuai dengan tugas dari masing-masing karyawannya. Tapi kenyataan yang ada

kesadaran dari karyawan masih kurang dalam menggunakan kelengkapan alat kerja. Terbukti bahwa setiap melakukan pekerjaan di lapangan masih ada karyawan yang enggan menggunakan alat tersebut.

Hasil perbincangan dari salah satu karyawan bahwa mengapa karyawan enggan menggunakan alat tersebut dikarenakan alat yang disediakan sulit untuk dipakai, tidak nyaman, terganggu untuk digunakan dan masih banyak faktor penyebab yang lain. Salah satu contoh karyawan enggan menggunakan perlengkapan kerja dikarenakan semua perlengkapan kerja harus memenuhi pengujian mutu karena harus memenuhi standart yang telah ditentukan untuk menjamin bahwa alat pelindung diri akan memberikan perlindungan sesuai yang diharapkan.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Selain itu, disiplin juga harus ditegakkan, karena disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Tingginya tingkat absensi juga memicu menurunnya kinerja karyawan. Banyak karyawan yang datang terlambat dan juga pada saat jam istirahat. Hal ini menyebabkan menurunnya kinerja karyawan dan akan berdampak pada menurunnya produktivitas perusahaan.

TELAAH TEORI

Kelengkapan Alat Kerja

Alat kerja atau alat pelindung kerja merupakan kewajiban organisasi untuk menyediakannya. Santoso (2014:25) mengatakan bahwa alat pelindung diri (APD) adalah suatu kewajiban dimana biasanya para pekerja atau buruh bangunan yang berkerja disebuah kantor, proyek atau pembangunan sebuah gedung, diwajibkan menggunakannya. Kewajiban itu sudah disepakati oleh pemerintah melalui Departemen tenaga kerja republik Indonesia. Alat-alat demikian harus memenuhi persyaratan tidak mengganggu kerja dan memberikan perlindungan jenis bahaya.

Dalam dunia kedokteran, perihal penggunaan alat pun menjadi hal urgen mengingat bila perawat yang bekerja di fasilitas kesehatan sangat beresiko terpapar infeksi yang secara potensial membahayakan jiwanya. Perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien akan kontak langsung dengan cairan tubuh atau darah pasien. Perawat juga dapat menjadi tempat dimana agen infeksius dapat hidup dan berkembang biak yang kemudian menularkan infeksi dari pasien satu ke pasien lainnya.

Pengetahuan manfaat penggunaan alat kerja secara lengkap juga akan sangat membantu organisasi/ perusahaan dalam memberikan kenyamanan dan keamanan karyawan. Sering ditemukan karena kurang-pahaman manfaat penggunaannya, maka alat-alat tersebut terabaikan dari waktu ke waktu apalagi tidak diikuti adanya kendala atau kecelakaan kerja. Karenanya, penerapan jaminan kesehatan kerja dan keselamatan kerja dapat memberikan nilai tambah bagi hasil kinerja karyawan lapangan (Rozy dan Hastin, 2013)

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin Kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan para karyawannya agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilakunya, dan juga dapat dijadikan sebagai suatu upaya untuk meningkatkan

kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi/ perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi dkk (2012) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja guru. Dengan kata lain disiplin kerja kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Hasibuan (2011:193) mengemukakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Karenanya, disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Dengan demikian disiplin merupakan sikap untuk mematuhi dan menaati semua peraturan organisasi dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Disiplin berkaitan dengan adanya aturan atau tata tertib. Sehingga guru yang disiplin dapat diartikan sebagai karyawan yang menaati semua peraturan yang telah ditetapkan organisasi/perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin tersebut dapat mendorong gairah/ semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan yang telah direncanakan. Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional, karena pemahaman disiplin yang baik mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal demikian diperkuat oleh Rivai (2005:444) yang mengatakan bahwa terdapat beberapa indikator kedisiplinan, yaitu:

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah, terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh instansi.
3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewasdaan. Karyawan memiliki kewaspadaan yang tinggi, akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu efektif dan efisien.
5. Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan pada masyarakat atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan disipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud disiplin kerja karyawan.

Pengertian Kinerja

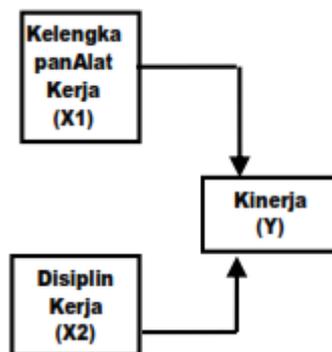
Mangkunegara (2010:67) mengartikan kinerja/ prestasi kerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan sangat penting karena hanya dengan kinerja yang baik perusahaan akan berkembang. Tidak akan pernah terjadi jika kinerja pekerja buruk maka kinerja perusahaan menjadi baik. Jika itu yang terjadi, maka hal tersebut hanyalah

keberuntungan perusahaan dan hal seperti ini tidak dapat berlangsung secara terus-menerus. Artinya, kinerja pekerja tetap menjadi hal yang paling penting (Bachrun, 2012:146).

Menurut Mangkuprawira (2007:153), kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu, tempat dari karyawan dan organisasi bersangkutan. Gomes (2003:195) mengatakan bahwa kinerja adalah ungkapan seperti output, efisiensi dan efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Kinerja menurut Simamora (1997:339) bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

Kerangka Berpikir

Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut, kemudian dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesis tentang hubungan antara variabel yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam studi ini adalah variabel kelengkapan alat kerja dan disiplin kerja yang merupakan variabel bebas (*independen*) sedangkan variabel kinerja karyawan merupakan variabel terikat (*dependen*). Lebih lanjut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Sugiyono (2013: 64) mengatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, oleh karena itu rumusan masalah dari studi ini biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan atau pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan berupa fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan, maka peneliti akan mengajukan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Diduga bahwa Kelengkapan Alat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan lapangan.
- H2 : Diduga bahwa Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Lapangan

Metodologi

Populasi yang digunakan sebagai objek studi adalah karyawan PT. PLN (Persero) Pamekasan. Populasi atau karyawan lapangan secara keseluruhan berjumlah 130 orang. Dari sejumlah karyawan lapangan tersebut, sebagian akan dipergunakan sebagai sampel.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili (Sugiono, 2013:81). Melalui penggunaan rumus Slovin, ditemukan sampel sebesar 57. Ini berarti bahwa sampel yang dipergunakan sebanyak 57 orang responden.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam studi ini yaitu menggunakan *Simple Random Sampling*, teknik ini digunakan karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2013:82).

Skala Pengukuran

Pengukuran variabel/ indikator dalam studi ini menggunakan skala Likert. Sugiyono (2013:93) mengatakan bahwa skala Likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap, atau pendapat seseorang atas suatu pernyataan dalam berdasarkan definisi operasional. Untuk itu, maka dalam studi ini mempergunakannya sebagaimana berikut:

Skor 1. Sangat tidak setuju

Skor 2. Tidak setuju

Skor 3. Setuju

Skor 4. Sangat Setuju

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Suatu kuesioner akan mendapatkan hasil yang valid dan reliabel apabila indikator-indikator pada hasil yang diperoleh dalam kuesioner tersebut bisa menyatakan apa yang akan diukur oleh sebuah kuesioner, karena hal tersebut merupakan syarat penting dalam pengukuran, sehingga jawaban yang didapat dari pernyataan-pernyataan dalam kuesioner tersebut akan selalu konsisten dalam waktu yang berbeda. Maka dilakukan pengujian kualitas data yaitu pengujian validitas dan reliabilitas data.

Uji Validitas

Sugiyono (2013:121), mengatakan bahwa uji validitas data digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesionair, dan suatu kuesionair dikatakan valid jika terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut valid. Tinggi rendahnya validitas instrumen menggambarkan sejauh mana data yang terkumpulkan tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	R _{hitung}	Keterangan
X ₁	0,763	valid
	0,782	valid
	0,719	valid
	0,717	valid
	0,687	valid
	0,717	valid
	0,716	valid
	0,744	valid
X ₂	0,690	Valid
	0,596	Valid
	0,646	Valid
	0,603	Valid
	0,588	Valid
	0,577	Valid
	0,592	valid
	0,603	valid
Y	0,754	valid
	0,732	valid
	0,717	valid
	0,699	valid
	0,701	valid
	0,687	valid
	0,712	valid
	0,751	Valid

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono, (2013:366) menyatakan bahwa instrumen dikatakan reliabel adalah instrumen apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama maka akan menghasilkan data yang sama. Untuk mengetahui reliabilitas dan validitas data (skor) yang diperoleh dari tiap-tiap item dalam studi ini, maka dilakukan uji pendahuluan yang terhadap kuesioner kepada para responden, kemudian skor data yang diperoleh diuji reliabilitas dan validitasnya. Untuk mengetahui kemantapan atau ketepatan alat, dilakukan uji reliabilitas dengan cara menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dikatakan reliabel jika nilai alpha (α) lebih besar atau sama dengan 0,6.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

	Cronbach' s Alpha	Keterangan
X ₁	0,758	Reliabel
X ₂	0,645	Reliabel
Y	0,746	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Suatu model regresi dapat dikatakan baik apabila model tersebut memenuhi asumsi BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Suatu regresi dinyatakan BLUE apabila memenuhi Asumsi Normalitas, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas dan Autokorelasi. Dalam penelitian ini pengujian Autokorelasi tidak digunakan karena data yang digunakan adalah data *cross section*. Untuk menilai independensi setiap variabel bebas maka perlu memenuhi asumsi–asumsi klasik agar diperoleh hasil yang tidak biasa dan efisien dari model analisis Regresi Linear Berganda dengan metode kuadrat terkecil atau OLS (*Ordinary Least Square*) terhadap variabel yang diamati. Uji ini meliputi:

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang disajikan untuk dianalisis berdistribusi normal atau tidak pada variabel bebas (kelengkapan alat dan disiplin) maupun variabel terikat (kinerja karyawan). Untuk dapat menguji normalitas model regresi, penelitian ini menggunakan metode Normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Dasar pengambilan keputusan adalah jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya jika data tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2006: 112).

Menurut Santoso (2014: 42), tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng (*bell shaped*). Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distrusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolineritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas yaitu kelengkapan alat dan disiplin. Multikolineritas dapat diketahui dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *Tolerance* $< 0,1$ atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10 , maka terjadi multikolineritas. Jika nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 , maka tidak terjadi multikolineritas (Ghozali, 2006: 91).

Kemudian, Manurung (2005:103) mengatakan bahwa bentuk multikolonearitas artinya hubungan linier antara variabel eksplanatoris dari suatu model regresi adalah sempurna, regresi tidak dapat ditentukan dan varians tak berhingga.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi terdapat ketidaksamaan varian atau residual. Masalah heteroskedastisitas dalam pengujian ini dideteksi dengan menggunakan scatterplot yaitu dengan memplotkan *standardized predictors* dengan *standardized residual* model. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2006: 105).

Menurut Manurung (2005:119) heteroskedatisitas berarti adanya varians variabel dalam model tidak sama (konstan).

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sanusi (2011:134) analisis regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Penggunaan rumus ini untuk menentukan pola hubunganyang lebih dari satu variabel bebas kelengkapan alat kerja dan disiplin terhadap satu variabel terikat (kinerja karyawan).

Hasil uji berikutnya, yaitu ujiasumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi klasik, sehingga dapat dilakukan analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS 20 sebagai berikut:

Dengan demikian regresi linear berganda dinyatakan dalam persamaan:

Tabel 3.Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.018	1.774		-1.138	.260
1 X1	.594	.089	.551	6.676	.000
X2	.499	.096	.427	5.175	.000

Dengan demikian regresi linear berganda dinyatakan dalam persamaan:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja Karyawan
- b₀ = Konstanta
- X₁ = Kelengkapan Alat Kerja
- X₂ = Disiplin Kerja
- b₁ b₂ = koefisien
- e = Error

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis secara klasik yaitu keputusan hanya berdasarkan analisis dari data sampel. Ditolak atau gagal hanya berdasarkan data yang dikoleksi. Berkenaan dengan pengujian hipotesis, maka yang perlu diperhatikan adalah signifikannya. Jika tidak signifikan maka tidak ada kepentingan riil. Adapun pengujian terhadap hipotesis yang diajukan menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -2.018 + 0.594 X_1 + 0.499 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan bahwa koefisien (X1) sebesar 0,594 telah menunjukkan bahwa variabel kelengkapan alat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ini berarti apabila karyawan disiplin dalam menggunakan kelengkapan alat kerja, maka kinerja karyawan dalam perusahaan akan lebih baik. Nilai koefisien (X2) sebesar 0,499 menunjukkan

bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin karyawan disiplin dalam bekerja maka kinerja karyawan dalam perusahaan akan lebih baik.

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai thitung untuk variabel kelengkapan alat kerja (X1) sebesar 6,676 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima. Variabel kelengkapan alat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Untuk variabel pengalaman kerja (X2) diperoleh t hitung sebesar 5,175 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kelengkapan alat kerja dengan kinerja karyawan lapangan PT. PLN (persero) Pamekasan. Hasil studi ini ditunjukkan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan dan diperoleh nilai t hitung sebesar 6,676 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan lapangan PT. PLN (persero) Pamekasan.

Hasil studi ini ditunjukkan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan dan diperoleh nilai thitung sebesar 5,175 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Nilai Beta tertinggi pada studi ini adalah kelengkapan alat kerja (X1) sebesar 0,594.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Ditemukan bahwa kelengkapan alat kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan lapangan PT. PLN
2. Ditemukan juga bahwa disiplin karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan lapangan PT. PLN (persero) Pamekasan.

Saran

Berdasarkan simpulan hasil studi ini, maka saran yang dapat disampaikan adalah:

1. Pimpinan/ manajemen PT. PLN harus melakukan kegiatan rutin sosialisasi (kemudahan pemakaiannya, manfaat dan kemudlaratannya) dan pengawasan atas penggunaan alat pelindung kerja atau kelengkapan kerja karyawan lapangan.
2. Pimpinan/ manajemen PT. PLN hendaknya menerapkan jaminan kesehatan kerja dan keselamatan kerja sehingga dapat memberikan nilai tambah bagi kinerja karyawan lapangan. Peningkatan kinerja karyawan lapangan dalam hal menyelesaikan pekerjaan dengan baik bisa diupayakan dengan memberikan rasa aman dan nyaman karena adanya jaminan akan kesehatan dan keselamatan dalam melaksanakan tugas.
3. Pimpinan/ manajemen PT. PLN hendaknya memberlakukan ketegasan aturan (*rewards* dan sanksi) penggunaan kelengkapan kerja bagi karyawan lapangan untuk menghindari berbagai kecelakaan kerja.
4. Pimpinan/ manajemen PT. PLN juga hendaknya memberlakukan ketegasan aturan (*rewards* dan sanksi) dalam disiplin kerja karyawan lapangan
5. Bagi pemerhati bidang ini selanjutnya, diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain di luar variabel dalam studi ini agar memperoleh hasil yang bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamin. 2012, *Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Riau Crumb Rubber Factory*. Pekanbaru.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Studi Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Awaludin. 2002, *Pengaruh Pemberian Fasilitas, Tingkat Pendidikan, dan Disiplin Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Badan Busat Statistik Kabupaten Maros*, Jurnal Magister Fakultas Ekonomi Universitas Hasanudin.
- Barthos. 1990, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Budiyono. 2008. *Pengaruh Disiplin kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Karya Gemilang Surakarta*. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhamadiyah. Surakarta
- Dessler, Gary. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Indeks, Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2014, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Yogyakarta: BPF
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hariandja. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Grasindo.
- Ismail.Iriani.2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang: Lembaga Penerbitan Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya Malang.
- Pangewa. 2004, *Perilaku Keorganisasian*, Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Rahayu, Syafi'i. 2015. *The Influence of Employee Training and Discipline Work against*
- Pangestika, NP Wida, dan NP Ariastuti. 2016. *Perilaku Penggunaan Alat Pelindung Diri Terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Pengrajin Patung Kayu di Wilayah Kerja Puskesmas Ubud Gianyar Bali*, E-Jurnal Medika Udayana, Vol. 5, No 11
- Laga H, Russeng SS, Wahyu A. 2013. *Faktor yang Berhubungan dengan Kapasitas Paru Tenaga Kerja di Kawasan Industri Mebel Antang Makassar*. Universitas Hassanudin, Makassar, Repository Unhas, h.1-8.
- Rozy, Muhammad Fachru, dan Hastin Umi Anisah. 2013. *Pengaruh Motivasi, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan*, Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 1, No. 3
- Sugiyono. 2013, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta
- Susanto. 2014, *Manajemen keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Surabaya: Prestasi Pustaka
- Sari. 2009, *Pemakaian Alat Pelindung Diri Sebagai Upaya Dalam Memberikan Perlindungan Bagi Tenaga Kerja Di Ruang Cetak PT. Air Mancur Palur*. Jurnal Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Refika
- Siagian. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 1, Cet. 17, Jakarta: Bumi Aksara.

- Simanjuntak RA. 2012. Penilaian Faktor-faktor Resiko pada Saat Melakukan Pekerjaan Dengan Metode Manual Tasks Risk Assessment, Prosiding Seminar Nasional Aplikasi Sains & Teknologi (SNAST) Periode III, Yogyakarta; h.1-7.
- Sugiyono. 2013, *Statistika Untuk Studi*, Bandung: Alfabeta.
- Wahyudi, Adi, Partono Thomas, dan Rediana Setiyani. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru, *Economic Education Analysis Journal*.
- Wibowo. 2007, *Manajemen Kinerja*, edisi 3, Jakarta: Rajawali Pers