ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN, ALAT KERJA, DAN BONUS TERHADAP KINERJA TEKNISI PT. TELKOM AKSES WITEL SIDOARJO

¹⁾ Erza Pradipta Madana, ²⁾Dr. Ir. H. Sundjoto, M.M.

Email : stiemahardhika@yahoo.com

STIE Mahardhika Surabaya

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Alat Kerja, dan Bonus terhadap Kinerja teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo. Jenis penelitian adalah kuantitatif asosiatif, sampel penelitian diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau semua anggota populasi dijadikan sampel sejumlah 60 orang Teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Olah data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 16.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Alat Kerja, dan Bonus secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo. Sementara dari uji parsial menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Alat Kerja, dan Bonus secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo. Atas dasar hasil nilai thitung dalam penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh paling dominan terhadap Kinerja teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Alat Kerja, Bonus, Kinerja

Pendahuluan

Memasuki perkembangan industrialisasi yang bersifat global seperti sekarang ini, persaingan industri untuk memperebutkan pasar baik pasar tingkat regional, nasional, maupun internasional dilakukan 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 (Ismail, 2016:91).

Perusahaan dalam kajian penelitian ini sekaligus menjadi objek penelitian adalah PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo, yang merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak dibidang konstruksi jaringan, Manager Service dan Trading. Sebagai perusahaan jasa, kinerja karyawan merupakan salah satu kunci keberhasilan ditengah persaingan usaha jasa telekomunikasi yang semakin kompetitif, dan menjadi suatu syarat untuk mencapai hasil yang optimal dalam perusahaan. Data absensi karyawan PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo

menunjukkan bahwa frekuensi absensi karyawan bersifat fluktuatif dengan tingkat absensi tertinggi adalah 28% dan tingkat absensi terendah karyawan adalah 14%. Tingginya tingkat absensi tersebut akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo dan pada akhirnya juga akan memberikan pengaruh pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Perusahaan memiliki aturan kedisiplinan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan salah satunya berupa tindakan korektif atau sanksi bagi karyawan yang melanggar, adanya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas, adanya tujuan dan kemampuan serta diperlukan teladan pimpinan.

Selain kedisiplinan dan kepemimpinan, faktor lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan bisa dari fasilitas atau alat kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang bersangkutan. Alat kerja merupakan seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah peralatan pembantu maupun peralatan utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai (Moenir dalam

Yuliana, 2017:32). Keberadaan alat kerja tersebut dapat membantu memperlancar pengerjaan tugas yang dilakukan oleh karyawan.

Faktor selanjutnya yang bisa memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah adanya rangsangan berupa bonus yang diberikan kepada karyawan yang bisa memenuhi target kerja yang diberikan oleh perusahaan. Sarwoto dalam Afifuddin (2014:195) menyebutkan bahwa bonus adalah uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target, diberikan secara sekali terima tanpa sesuatu ikatan pada masa yang akan datang, dan beberapa persen dari laba yang kemudian dibagikan kepada yang berhak menerima bonus. Selain dapat memacu karyawan untuk dapat menghasilkan kinerja yang sesuai dengan target yang dibebankan oleh perusahaan, pemberian bonus tersebut juga dapat membantu peningkatan kesejahteraan karyawan. Ada banyak faktor yang bisa memberikan pengaruh pada kinerja SDM, dimana faktor-faktor tersebut bisa berasal dari dalam diri sendiri maupun dari pihak luar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan, alat kerja, dan bonus terhadap kinerja teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo.

Dasar Pemikiran Teoritis Dan Pengembangan Hipotesis Kinerja

Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2014:4). Kinerja adalah hasil kerja dan termasuk proses pekerjaan berlangsung, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2011:7). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Amstrong dan Baron dalam Wibowo, 2011:7). Dalam rangka melakukan perbaikan yang berkesinambungan maka suatu organisasi

perlu melakukan penilaian kinerja, dimana penilaian kinerja tersebut memiliki alasan dan pertimbangan (Soeroso dalam Fahmi, 2016:152).

Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemungkinan mengkomunikasikan informasi tersebut (Mathis dan Jackson dalam Fahmi, 2016:151). Evaluasi kinerja adalah proses yang mengukur kinerja seseorang. Dalam proses pengukuran ini sudah tentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran, atau kriteria yang telah ditetapkan lebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dengan kata lain, evaluasi kinerja adalah proses penentuan seberapa baik karyawan melaksanakan tugas mereka (Uno dan Lamatenggo, 2012:87).

Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut (Fahmi, 2016:66). Pada umumnya setiap karyawan yang bekerja cenderung memiliki kedisiplinan dan patuh pada setiap aturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh organisasi. Dan para pelanggar disiplin biasanya hanya sebagian kecil dari karyawan yang berada di organisasi tersebut, yang mana karyawan seperti ini dianggap sebagai karyawan yang bermasalah. Ketika karyawan terus bermasalah dalam bidang kedisiplinan maka perlu ada tindakan penegakan disiplin model pendekatan disiplin progresif. Pendekatan disiplin model progresif bertujuan untuk membentuk pribadi karyawan yang benar-benar memiliki mentalitas yang perlu penanganan serius dan dengan pendekatan yang progresif, maka karyawan tersebut diharapkan akan berubah, dan jika tidak berubah memungkinkan untuk dikeluarkan dari perusahaan atau di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) (Fahmi, 2016:67).

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang

bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Fahmi, 2016:105). Dorongan dan semangat kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin mampu menggerakkan suatu organisasi ke arah yang diinginkan, namun begitu pula sebaliknya jika kualitas dan kompetensi seorang pemimpin adalah belum mencukupi untuk membantu mendorong ke arah kemajuan maka artinya pemimpin dengan tujuan untuk pribadinya dan bukan untuk tujuan keinginan organisasi. Karena tujuan organisasi artinya pemimpin memimpin dengan menerapkan serta mewujudkan visi dan misi yang dimiliki oleh organisasi tersebut, dan menempatkan kepentingan pribadi bukan sebagai kepentingan utama (Fahmi, 2016:108).

Seorang pimpinan yang mengarahkan para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tidak hanya harus dilakukan atas dasar perintah dan sanksi yang akan diterima, namun seorang pimpinan juga harus mengedepankan sikap kewibawaan yang teraplikasi dalam bentuk personal power yang dimilikinya. Personal power atau kekuatan pribadi itu tidak lahir begitu saja, namun melalui berbagai proses yang panjang. Dalam artian tidak mungkin seorang pemimpin bisa bijaksana jika ia tidak merasakan apa yang sesungguhnya dialami oleh bawahannya tersebut (Fahmi, 2016:117).

Alat Kerja

Alat kerja atau biasa disebut dengan sarana kerja merupakan seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah peralatan pembantu maupun peralatan utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai (Moenir dalam Yuliana, 2017:32).

Menurut Yuliana (2017:35) pengadaan alat kerja atau sarana kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Pembelian, Pembelian yang dimaksud disini yaitu untuk memperoleh sarana prasarana dengan cara membeli baik langsung dari pabrik ataupun toko.
2. Hadiah atau Sumbangan, Hadiah atau sumbangan ini sifatnya sukarelawan, siapa

saja orang yang peduli bisa memberikan hadiah kepada instansi untuk menambah sarana prasarana.

3. Tukar Menukar, Untuk memperoleh tambahan sarana prasarana bisa mengadakan hubungan kerjasama dengan berbagai pihak organisasi lain. Hubungan kerjasama tersebut berupa saling menukar perlengkapan yang dimiliki.
4. Meminjam, Pengadaan sarana prasarana pendidikan bisa dilakukan dengan meminjam kepada pihak –pihak tertentu.

Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja (Simamora dalam Afifuddin, 2014:195). Sementara Sarwoto dalam Afifuddin (2014:195) menyebutkan bahwa bonus adalah uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target, diberikan secara sekali terima tanpa sesuatu ikatan pada masa yang akan datang, dan beberapa persen dari laba yang kemudian dibagikan kepada yang berhak menerima bonus.

Tujuan dari program bonus adalah untuk meningkatkan kinerja dan penghargaan karyawan. Bonus menyediakan karyawan dengan kompensasi tambahan dan dibayarkan dalam jumlah keseluruhan. Dengan kata lain, gaji pokok karyawan tidak disesuaikan berdasarkan bonus (Suryadana, 2015:133).

Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori, dan kerangka konseptual, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Alat Kerja, dan Bonus secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo.
2. Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Alat Kerja, dan Bonus secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo.
3. Disiplin kerja memberikan pengaruh paling dominan terhadap Kinerja teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo.

Metode Penelitian

Prosedur dan sampel

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Penelitian kuantitatif adalah

jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau dengan cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran) (Sujarweni, 2015:12). Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakannya sebagai variabel, dalam pendekatan kuantitatif hakikat hubungan di antara variabel-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang objektif (Sujarweni, 2015:12). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo, di mana populasi berjumlah 60 orang.

Apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100, maka sampel yang diambil adalah semuanya (Arikunto, 2010:134). Sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi, yaitu subjek penelitiannya meliputi semua yang terdapat dalam populasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sujarweni, 2015:88). Sampel yang dipergunakan di dalam penelitian ini adalah seluruh Teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo, di mana populasi berjumlah 60 orang.

Instrumen pengukuran dan definisi Operasional

Untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, maka data yang diperoleh selanjutnya akan diolah sesuai dengan kebutuhan analisis. Untuk kepentingan pembahasan, data diolah dan dipaparkan berdasarkan prinsip-prinsip statistik deskriptif, sedangkan untuk kepentingan analisis dan pengujian hipotesis digunakan analisis Regresi berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen dan independen.

Disiplin kerja adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut (Fahmi, 2016:66). Adapun yang menjadi indikator dari variabel ini adalah Memahami peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, Patuh terhadap aturan yang

berlaku di perusahaan, Perusahaan memberikan sanksi bagi setiap pelanggaran aturan perusahaan, Bersedia menerima sanksi apabila melanggar aturan.

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Fahmi, 2016:105). Adapun yang menjadi indikator dari variabel ini adalah Pimpinan memiliki kemampuan yang baik dalam mengarahkan tim, Pimpinan memiliki kemampuan yang baik dalam mempengaruhi, Pimpinan memiliki kemampuan yang baik dalam melakukan pengawasan terhadap tim, Pimpinan bisa memberikan contoh kerja yang baik kepada tim.

Alat kerja atau biasa disebut dengan sarana kerja merupakan seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah peralatan pembantu maupun peralatan utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai (Moenir dalam Yuliana, 2017:32). Adapun yang menjadi indikator dari variabel ini adalah Perusahaan membekali karyawan dengan alat kerja, Perusahaan membekali alat kerja yang lengkap sesuai dengan yang dibutuhkan, Alat kerja yang diberikan perusahaan bisa membantu proses pekerjaan, Peralatan kerja yang diberikan oleh perusahaan memiliki kualitas yang baik.

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja (Simamora dalam Afifuddin, 2014:195). Sementara Sarwoto dalam Afifuddin (2014:195) menyebutkan bahwa bonus adalah uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target, diberikan secara sekali terima tanpa sesuatu ikatan pada masa yang akan datang, dan beberapa persen dari laba yang kemudian dibagikan kepada yang berhak menerima bonus. Adapun yang menjadi indikator dari variabel ini adalah Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan yang bisa mencapai target pekerjaan, Bonus yang diberikan oleh perusahaan memiliki ketentuan yang jelas, Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan secara adil, Bonus yang diberikan oleh perusahaan

bisa memberikan motivasi untuk mencapai target pekerjaan.

Kinerja adalah hasil kerja dan termasuk proses pekerjaan berlangsung, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2011:7). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Amstrong dan Baron dalam Wibowo, 2011:7). Adapun yang menjadi indicator dari variable ini adalah Bisa memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan, Bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, Bisa memberikan hasil pekerjaan yang terus meningkat, Bisa menyelesaikan semua permasalahan dalam pekerjaan.

Uji Measurement model

Uji Validitas

Uji Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipergunakan untuk mengukur apa yang akan diukur. Pengukuran validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing item dengan skor total menggunakan teknik korelasi product moment. Hasil penghitungan menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 untuk semua indikator variabel sehingga dapat disimpulkan bahwa kevalidan data dapat terpenuhi.

4.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa dari hasil uji reliabilitas, dihasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,916, nilai Cronbach's Alpha tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap butir-butir pernyataan dalam kuesioner ini adalah reliabel

Uji Kesesuaian Model

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel tersebut mempunyai distribusi data yang normal atau tidak. Untuk mengetahui data tersebut normal atau tidak, salah satunya dapat diketahui dengan menggunakan pendekatan Kolmogorov-

smirnov. Hasil menunjukkan bahwa signifikansi atau nilai probabilitas adalah sig > 0.05 maka data penelitian dapat dikategorikan berdistribusi Normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil bahwa nilai VIF pada ketiga variabel bebas lebih kecil dari 10, artinya ketiga variabel bebas pada penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear berganda terjadi ketidaksamaan varians dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Hasil penghitungan menunjukkan bahwa signifikansi atau nilai probabilitas adalah sig > 0.05 maka model regresi linier berganda tidak terjadi heteroskedastitas.

Analisa Hasil

Setelah dilakukan pengujian terhadap uji asumsi klasik dan dari hasil tersebut data yang digunakan memenuhi syarat, maka analisis dapat dilanjutkan dengan uji regresi linier berganda. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 6.1 Koefisien Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.000	1.187		.000	1.000
Disiplin Kerja	.325	.054	.393	6.015	.000
Kepemimpinan	.287	.065	.337	4.446	.000
Alat Kerja	.213	.053	.271	4.019	.000
Bonus	.162	.065	.209	2.489	.016

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan penelitian ini, maka persamaan regresi linear bergandanya dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = 0,000 + 0,325 X_1 + 0,287 X_2 + 0,213 X_3 + 0,162 X_4$$

Uji T (Pengujian secara Parsial)

Dari hasil uji parsial (uji statistik t), maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000, di mana angka signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga keputusannya adalah ha diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial (sendiri-sendiri) antara variabel bebas (X) yaitu Disiplin Kerja terhadap variabel tak bebas (Y) yaitu Kinerja.
- b. Variabel Kepemimpinan (X2) memiliki nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000, di mana angka signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga keputusannya adalah ha diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial (sendiri-sendiri) antara variabel bebas (X) yaitu Kepemimpinan terhadap variabel tak bebas (Y) yaitu Kinerja.
- c. Variabel Alat Kerja (X3) memiliki nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000, di mana angka signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga keputusannya adalah ha diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial (sendiri-sendiri) antara variabel bebas (X) yaitu Alat Kerja terhadap variabel tak bebas (Y) yaitu Kinerja.
- d. Variabel Bonus (X4) memiliki nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000, di mana angka signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga keputusannya adalah ha diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial (sendiri-sendiri) antara variabel bebas (X) yaitu Bonus terhadap variabel tak bebas (Y) yaitu Kinerja.

Uji F (Pengujian secara Simultan)

Uji F adalah Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independent) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependent). Dari hasil uji simultan, dihasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga keputusannya adalah ha diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara variabel bebas (X) yaitu

Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Alat Kerja, dan Bonus terhadap variabel tak bebas (Y) yaitu Kinerja.

Koefisien Determinasi (R²)

Dari hasil uji koefisien determinasi, dihasilkan nilai R Square (R²) adalah 0,840, di mana angka tersebut sama dengan nilai 84,0%. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas (X) dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Alat Kerja, dan Bonus dapat memberikan pengaruh perubahan terhadap variabel terikatnya (Y) yaitu Kinerja sebesar 84,0% sementara sisanya sebesar 16% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

Pembahasan

7.1 Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo

Variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000, di mana angka signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga keputusannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial (sendiri-sendiri) antara variabel bebas (X) yaitu Disiplin Kerja terhadap variabel tak bebas (Y) yaitu Kinerja. Maka hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo” diterima. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh Yamanie dan Syaharuddin (2016), Rumondor (2016), Ismail (2016), Utomo (2014) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut (Fahmi, 2016:66). Pada umumnya setiap karyawan yang bekerja cenderung memiliki kedisiplinan dan patuh pada setiap aturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh organisasi. Dan para pelanggar disiplin biasanya hanya sebagian kecil dari karyawan yang berada di organisasi tersebut, yang mana karyawan seperti ini dianggap sebagai karyawan yang bermasalah. Ketika

karyawan terus bermasalah dalam bidang kedisiplinan maka perlu ada tindakan penegakan disiplin model pendekatan disiplin progresif. Pendekatan disiplin model progresif bertujuan untuk membentuk pribadi karyawan yang benar-benar memiliki mentalitas yang perlu penanganan serius dan dengan pendekatan yang progresif, maka karyawan tersebut diharapkan akan berubah, dan jika tidak berubah memungkinkan untuk dikeluarkan dari perusahaan atau di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) (Fahmi, 2016:67).

Alasan diterimanya hipotesis dalam penelitian ini adalah dikarenakan karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan kerja yang baik, maka ia akan berusaha menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya dengan baik, menaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, termasuk bersedia menerima sanksi apabila karyawan tersebut melanggar aturan perusahaan. Sehingga teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan dapat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan.

Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X1) adalah sebesar 0,325. Koefisien regresi Disiplin Kerja memiliki nilai positif menunjukkan hubungan yang positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja, di mana pada saat Disiplin Kerja nilainya naik, maka nilai Kinerja juga akan naik.

7.2 Pengaruh Kepemimpinan Secara Parsial Terhadap Kinerja Teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo

Variabel Kepemimpinan (X2) memiliki nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000, di mana angka signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga keputusannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial (sendiri-sendiri) antara variabel bebas (X) yaitu Kepemimpinan terhadap variabel tak bebas (Y) yaitu Kinerja. Maka hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo” diterima. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh Rumondor (2016) dan Utomo (2014) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Kepemimpinan merupakan suatu ilmu

yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Fahmi, 2016:105). Dorongan dan semangat kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin mampu menggerakkan suatu organisasi ke arah yang diinginkan, namun begitu pula sebaliknya jika kualitas dan kompetensi seorang pemimpin adalah belum mencukupi untuk membantu mendorong ke arah kemajuan maka artinya pemimpin dengan tujuan untuk pribadinya dan bukan untuk tujuan keinginan organisasi. Karena tujuan organisasi artinya pemimpin memimpin dengan menerapkan serta mewujudkan visi dan misi yang dimiliki oleh organisasi tersebut, dan menempatkan kepentingan pribadi bukan sebagai kepentingan utama (Fahmi, 2016:108).

Alasan diterimanya hipotesis ini adalah karena kepemimpinan yang baik bisa memberikan arahan yang baik, bisa memberikan pengaruh yang baik, termasuk memberikan contoh yang baik kepada tim. Kepemimpinan yang baik juga akan dapat memberikan dukungan termasuk memberikan solusi kepada tim yang sedang mengalami permasalahan pekerjaan. Sehingga kepemimpinan yang baik di PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo bisa memberikan pengaruh terhadap kinerja teknisinya. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X2) adalah sebesar 0,287. Koefisien regresi Kepemimpinan memiliki nilai positif menunjukkan hubungan yang positif antara Kepemimpinan dengan Kinerja, di mana pada saat Kepemimpinan nilainya naik, maka nilai Kinerja juga akan naik.

7.3 Pengaruh Alat Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo

Variabel Alat Kerja (X3) memiliki nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000, di mana angka signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga keputusannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial (sendiri-sendiri) antara variabel bebas (X) yaitu Alat Kerja terhadap variabel tak bebas (Y) yaitu Kinerja. Maka hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Alat Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja teknisi PT. Telkom Akses Witel

Sidoarjo” diterima. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh Ismail (2016) yang menyatakan bahwa Alat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Alat kerja atau biasa disebut dengan sarana kerja merupakan seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah peralatan pembantu maupun peralatan utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai (Moenir dalam Yuliana, 2017:32). Alasan diterimanya hipotesis ini adalah karena seorang karyawan tidak akan dapat menjalankan tugas pekerjaannya dengan baik jika tidak dibekali dengan alat kerja yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaannya. Teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo dalam pengerjaan tugasnya memerlukan alat kerja berupa tangga, optical power meter, phone test, tang knife, palu, dan cutter, di mana tanpa membawa alat kerja yang lengkap, maka proses kerja teknisi juga akan dapat terganggu. Hal tersebut yang menyebabkan alat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo. Koefisien regresi variabel Alat Kerja (X3) adalah sebesar 0,213. Koefisien regresi Alat Kerja memiliki nilai positif menunjukkan hubungan yang positif antara Alat Kerja dengan Kinerja, di mana pada saat Alat Kerja nilainya naik, maka nilai Kinerja juga akan naik.

7.4 Pengaruh Bonus Secara Parsial Terhadap Kinerja Teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo

Variabel Bonus (X4) memiliki nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000, di mana angka signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga keputusannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial (sendiri-sendiri) antara variabel bebas (X) yaitu Bonus terhadap variabel tak bebas (Y) yaitu Kinerja. Maka hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Bonus secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo” diterima.

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja (Simamora dalam Afifuddin, 2014:195). Sementara Sarwoto dalam Afifuddin (2014:195) menyebutkan bahwa bonus adalah uang yang

dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target, diberikan secara sekali terima tanpa sesuatu ikatan pada masa yang akan datang, dan beberapa persen dari laba yang kemudian dibagikan kepada yang berhak menerima bonus.

Alasan diterimanya hipotesis ini adalah karena tujuan utama seseorang bekerja adalah untuk memperoleh penghasilan yang akan dimanfaatkan dalam memenuhi kebutuhannya, penghasilan yang diterima oleh karyawan disebut sebagai kompensasi. Bentuk-bentuk kompensasi antara lain adalah gaji dan bonus. Bonus bisa diterima apabila karyawan tersebut bisa memenuhi target kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga karyawan yang memiliki keinginan untuk mendapatkan bonus, maka akan berusaha memberikan kinerja yang baik sesuai dengan tuntutan kerja dari pihak manajemen. Hal tersebut yang menyebabkan bahwa bonus berpengaruh signifikan terhadap kinerja teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo.

Koefisien regresi variabel Bonus (X4) adalah sebesar 0,162. Koefisien regresi Bonus memiliki nilai positif menunjukkan hubungan yang positif antara Bonus dengan Kinerja, di mana pada saat Bonus nilainya naik, maka nilai Kinerja juga akan naik.

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Alat Kerja, dan Bonus secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo. Dari hasil uji koefisien determinasi, dihasilkan nilai R Square (R^2) adalah 0,840, di mana angka tersebut sama dengan nilai 84,0%. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas (X) dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Alat Kerja, dan Bonus dapat memberikan pengaruh perubahan terhadap variabel terikatnya (Y) yaitu Kinerja sebesar 84,0% sementara sisanya sebesar 16% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini misalnya Motivasi, Penilaian Prestasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan lain-lain.

1. Kesimpulan terhadap pengaruh parsial Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Alat Kerja, dan Bonus terhadap Kinerja teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo, yaitu:
 - a. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja memiliki nilai positif menunjukkan hubungan yang positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja, di mana pada saat Disiplin Kerja nilainya naik, maka nilai Kinerja juga akan naik.
 - b. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan memiliki nilai positif menunjukkan hubungan yang positif antara Kepemimpinan dengan Kinerja, di mana pada saat Kepemimpinan nilainya naik, maka nilai Kinerja juga akan naik.
2. Alat Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo. Koefisien regresi variabel Alat Kerja memiliki nilai positif menunjukkan hubungan yang positif antara Alat Kerja dengan Kinerja, di mana pada saat Alat Kerja nilainya naik, maka nilai Kinerja juga akan naik.
3. Bonus secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo. Koefisien regresi variabel Bonus (memiliki nilai positif menunjukkan hubungan yang positif antara Bonus dengan Kinerja, di mana pada saat Bonus nilainya naik, maka nilai Kinerja juga akan naik.
4. Disiplin kerja memberikan pengaruh paling dominan terhadap Kinerja teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo.

9. Saran

1. Bagi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo
Saran yang diajukan oleh peneliti bagi manajemen PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo adalah sebagai berikut:
 - a. Meningkatkan disiplin kerja bagi seluruh jajaran kerja dan

- manajemen, antara lain dengan meningkatkan ketertiban presensi (tingkat kehadiran kerja), menurunkan tingkat absensi (ketidakhadiran kerja), memberlakukan aturan kerja yang jelas dan tegas yang ditaati oleh semua karyawan termasuk juga oleh jajaran manajemen.
- b. Meningkatkan kualitas kepemimpinan yang memiliki leadership yang baik, sehingga pimpinan yang ada di PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo memiliki kemampuan dalam mengarahkan, mengkoordinasikan, mempengaruhi tim, termasuk juga bisa memberikan contoh kerja yang baik kepada timnya. Hal ini bisa terjadi apabila antara pimpinan dan bawahan bisa terjalin hubungan yang harmonis, saling menghormati, dan juga memiliki kemauan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing dengan baik.
- c. Memberikan fasilitas peralatan kerja yang lengkap sesuai dengan yang dibutuhkan, serta peralatan kerja yang diberikan memiliki kualitas yang baik dan memiliki tingkat keamanan yang tinggi sehingga bisa menunjang proses pengerjaan tugas dari para teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo. Alat kerja bagi teknisi bukan hanya berupa tangga, *optical power meter*, *phone test*, *tang knife*, palu, dan *cutter*, tetapi juga berupa alat komunikasi sehingga apabila terjadi kendala di lapangan yang dihadapi oleh para teknisi, mereka bisa segera menginformasikan kendala tersebut ke pihak terkait.
- d. Menetapkan kebijakan bonus yang menarik, yang bisa mendorong para teknisi untuk dapat mengejar bonus tersebut. Bonus yang ditetapkan harus berdasar pada kinerja dari masing-masing teknisi, bersifat transparan, dan memenuhi asas keadilan, sehingga pemberlakuan bonus benar-benar bisa mendorong peningkatan kinerja teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat menambahkan variabel- variabel lain

yang belum dimasukkan ke dalam penelitian ini yang dimungkinkan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, misalnya kompensasi, pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja, dan lain-lain sehingga bisa memberikan hasil penelitian yang lebih baik lagi. Bagi para peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk dapat menggunakan referensi dari hasil penelitian ini untuk melakukan pengembangan penelitian pada aspek-aspek yang lain, baik menyangkut kinerja organisasi maupun kinerja individu dari masing-masing karyawan PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo, maupun pada perusahaan yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'aruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo. Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*, Rineka Cipta. Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta. Dessler, Gary. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Ismail, Iriani. 2016. *Pengaruh Kelengkapan Alat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Lapangan PT. PLN persero Pamekasan)*, *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis* Vol. 3 No. 1 Tahun 2016. Universitas Trunojoyo. Madura.
- Nurjaman, Kadar. 2014. *Manajemen Personalial*. CV. Pustaka Setia. Bandung. Rumondor, Ronny Beno, dkk. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalut*, *Jurnal EMBA* Vol.4 No.2 Juni 2016, Hal. 254-264, ISSN 2303-1174. Universitas Sam Ratulangi. Manado.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Pustaka Setia Bandung.
- Siregar, Syofian. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*, Cetakan ke-3. Prenamedia Group. Jakarta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *SPSS Untuk Penelitian*. Pustaka Baru Press. Yogyakarta.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi*. CV. Andi Offset. Yogyakarta. Suryadana, Liga. 2015. *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja*. Alfabeta. Bandung.
- Uno, Hamzah B. dan Lamatenggo, Nina. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Utomo, Bangun Prajadi, Cipto. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Dosen STMIK Duta Bangsa Surakarta*, *Jurnal Sainstech Politeknik Indonusa Surakarta* ISSN : 2355-5009 Vol. 1 Nomor 1 Juni Tahun 2014. STMIK Duta Bangsa. Surakarta.
- Wibowo, 2011, *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga. Rajawali Pers. Jakarta.
- Yamanie, Ibnu Yarham dan Syaharuddin. 2016. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Samarinda*, *Jurnal Manajemen* Volume 8, (1), 2016 ISSN print: 2085-6911, ISSN online: 2528-1518. Universitas Mulawarman. Samarinda.
- Yuliana, Siti. 2017. *Analisis Manajemen Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan Kota Pangkalpinang*. tesis Universitas Bangka Belitung. Bangka Belitung.
- Yusuf, M dkk. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Kantor Dinas Kesehatan Sangata Kabupaten Kutai Timur*, *eJournal Administrative Reform*, 2014, 2 (3): 1587-1598 ISSN 2338-7637. Universitas Mulawarman. Samarinda.