

**ANALISIS PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN HELPDESK PT.TELKOM INDONESIA, Tbk
CABANG BANJARMASIN**

Rina Maria¹, Muhammad Uhaib As'ad², Akhmad Nikhrawi Hamdie³

¹Ilmu Administrasi Publik,63201,Fisip,Uniska,NPM16120080

²Ilmu Administrasi Publik,63201,Fisip,Uniska,NIDN1106036001

³Ilmu Administrasi Publik,63201,Fisip,Uniska,NIDN1105026401

rinamaria95@gmail.com

ABSTRAK

RINA MARIA, NPM. 16.12.0080 “Analisis Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Helpdesk PT.Telkom Indonesia Tbk Cabang Banjarmasin”. Bimbingan Bapak Muhammad Uhaib As'ad sebagai Pembimbing Utama dan Bapak Akhmad Nikhrawi Hamdie Selaku Co-Pembimbing.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Helpdesk PT.Telkom Indonesia Tbk Cabang Banjarmasin berdasarkan jenis kelamin,usia, pendidikan terakhir , masa kerja dan bidang pekerjaan.

Pada metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal,dengan melalui pembagian kuesioner dibagian bidang helpdesk ,menggunakan teknik purposive sampling,dan menggunakan program aplikasi IBM SPSS Statistics 25.0 for Windows

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja ,motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan kedisiplinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Helpdesk PT.Telkom Indonesia Tbk Cabang Banjarmasin.

Kata Kunci : Kedisiplinan,Motivasi Kerja,Produktivitas Kerja

ABSTRACT

RINA MARIA, NPM. 16.12.0080 "Analysis of the Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Work Productivity of PT. Telkom Indonesia Tbk Banjarmasin Branch". Guidance of Mr. Muhammad Uhaib As'ad as Principal Advisor and Mr. Akhmad Nikhrawi Hamdie As Co-Supervisor.

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and motivation on the work productivity of employees at PT. Telkom Indonesia Tbk.

In this research method uses a quantitative approach to the type of causal associative research, through the distribution of questionnaires in the field of helpdesk, using purposive sampling techniques, and using the IBM SPSS Statistics 25.0 for Windows application program.

The results showed that discipline did not partially affect work productivity, work motivation partially affected work productivity and discipline and work motivation simultaneously affected the work productivity of employees of Helpdesk PT. Telkom Indonesia Tbk Banjarmasin Branch.

Keywords: Discipline, Work Motivation, Work Productivity

I. PENDAHULUAN

Pencapaian produktivitas merupakan bagian yang sangat penting dalam pengaruh dari sumber daya manusia, baik dalam perusahaan kecil maupun perusahaan yang besar. Dalam suatu balasan / imbalan jasa faktor mutlak yang diperlukan dalam sumber daya manusia ialah produktivitas kerja. Meningkatkan kualitas pegawai Untuk mencapai tujuan produktivitas karyawan, peningkatan produktivitas karyawan sangat penting karena hal itu juga untuk melakukan suatu perbaikan. Penerapan kedisiplinan juga sangat penting karena akan berpengaruh pada efisiensi dan efektivitas dalam melakukan pekerjaan, apabila kedisiplinan tidak bisa diterapkan maka akan menimbulkan dampak dalam proses penyelesaian pekerjaan salah satunya produktivitas kerja tidak akan bisa tercapai secara efektif dan efisien.

Setiap perusahaan memiliki tujuan perusahaan untuk memaksimalkan keuntungan-keuntungan serta nilai perusahaan, dan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu setiap karyawan adalah modal utama dalam operasional perusahaan dikarenakan sumber daya manusia adalah aset yang paling utama yang sangat penting bagi setiap perusahaan untuk menjalankan operasional perusahaan. Motivasi digunakan sebagai penggerak untuk mendapatkan kegairahan kerja bagi karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam pencapaian kepuasan. Motivasi juga sebagai pendorong setiap karyawan untuk melaksanakan pekerjaan agar dapat menyelesaikan semua pekerjaan dengan hasil yang memuaskan. Untuk dapat mewujudkan tujuan perusahaan yang ingin dicapai seringkali mengalami banyak hambatan-hambatan, hal itu karena tidak mudah untuk menerapkan semua kepentingan karyawan yang ada di perusahaan dengan tujuan perusahaan. Disiplin kerja juga termasuk aspek penting dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam suatu perusahaan, karyawan harus memiliki kedisiplinan yang tinggi dan diharapkan mampu menyelesaikan semua tugas dengan cepat dan tepat.

Bentuk dari kedisiplinan karyawan Helpdesk di PT.Telkom Indonesia, Tbk Cabang Banjarmasin dapat dilihat dari jam masuk kantor. Jam masuk kerja dari Helpdesk PT.Telkom Cabang Banjarmasin ini adalah Shift 1 (08:00 WITA – 16:00 WITA), Shift 2 (11:00 WITA – 19:00 WITA) dan Shift 3 (14:00 WITA – 22:00 WITA).

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan Helpdesk maka sangat diperlukan adanya motivasi dalam melakukan suatu pekerjaan, karena dengan adanya motivasi kerja maka akan dapat menimbulkan sikap rajin dalam masuk kerja. Pemberian motivasi juga dapat dilakukan diwujudkan dalam memberikan insentif pemberian *salary* yang tepat waktu, memberikan uang lembur dan juga memberikan promosi jabatan yang lebih tinggi lagi.

Di dalam organisasi perusahaan masalah yang sering dihadapi adalah mengapa beberapa karyawan ada yang lebih baik dari pada karyawan lain, hal itu merupakan suatu pertanyaan yang terus menerus muncul dan selalu dihadapi para pimpinan unit kerja, ada juga karyawan yang mempunyai kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, dan ada juga karyawan yang mempunyai kemampuan dan keterampilan tetapi tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga produktivitasnya tidak sesuai dengan harapan perusahaan, hal ini kiranya dapat dipahami karena dalam suatu perusahaan terdiri dari individu-individu yang mempunyai latar belakang dan tujuan yang berbeda satu sama lainnya dengan tujuan perusahaan. Pada dasarnya suatu instansi bukan saja mengharapkan pegawai mau dan mampu bekerja secara giat, tetapi bagaimana memiliki motivasi yang tinggi dari setiap pegawai guna meningkatkan produktivitasnya. Sumber daya manusia merupakan faktor yang dominan dalam mencapai tujuan perusahaan perlu mendapat perhatian secara khusus. Pimpinan unit kerja atau instansi memiliki kewajiban untuk selalu memotivasi pegawai agar meningkatkan produktivitasnya, dengan demikian kerjasama dan saling memahami tugas dan fungsi dari setiap unit kerja sangat diperlukan dalam (Rahmawati, 2013:2)

Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga yang sudah ada dapat di tingkatkan. Hal ini dapat terwujud melalui adanya penyesuaian-penyesuaian tertentu, seperti peningkatan disiplin kerja dan peningkatan keterampilan sehingga setiap orang menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Tidak dapat disangkal bahwa peningkatan produktivitas kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi mutlak perlu dijadikan sasaran perhatian manajemen. Perhatian dan usaha demikian penting antara lain karena :

1. Penelitian dan pengalaman banyak orang menunjukkan bahwa potensi para karyawan

belum selalu sepenuhnya digali dan dimanfaatkan, Artinya, biasanya kesenjangan antara kemampuan efektif dan riil dengan kemampuan potensial.

2. Selalu terjadi perubahan dalam proses produksi barang dan atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi, baik karena perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi maupun karena perubahan tuntutan para konsumen dalam arti mutu, kuantitas dan bentuk sesuai dengan perkembangan zaman.
3. Bentuk, jenis dan intensitas persaingan antara berbagai perusahaan yang mungkin saja meningkat dan ada kalanya berkembang tidak sehat terutama apabila makin banyak perusahaan yang menghasilkan barang dan jasa yang sejenis.

Dengan demikian jelas terlihat bahwa terdapat kaitan yang sangat erat antara produktivitas dengan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. (Siagian, 2015:45-46)

PT.Telkom Indonesia Tbk ,sebagai perusahaan yang bergerak di bidang telekomunikasi dan jaringan. Staff Karyawan Helpdesk di PT.Telkom Indonesia Cabang Banjarmasin ini terbagi dari empat bagian Helpdesk, yaitu Helpdesk Provisioning, Helpdesk Assurance, Helpdesk Maintenance, dan Helpdesk CCAN.

Disiplin kerja dan motivasi kerja dapat dilihat dari absensi atau ketidakhadiran karyawan PT.Telkom Cabang Banjarmasin pada tabel 1.1

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Rata-Rata Daftar Hadir Karyawan Pada PT. Telkom Perbulan Posisi Tahun 2019

Bulan	Jumlah Karyawan	Hadir	Keterangan Tidak Hadir		
			Cuti	Sakit	Penugasan di Luar
Januari	273	248	5	5	15
Februari	273	251	-	2	20
Maret	273	269	3	1	-
April	273	273	-	-	-
Mei	273	271	-	2	-
Juni	273	268	5	-	-
Juli	273	273	-	-	-
Agustus	273	108	72	1	35
September	273	182	55	-	35
Oktober	273	248	57	1	33

Sumber: PT. Telkom (2019)

Dari data presensi Tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran karyawan di PT.Telkom Indonesia Tbk Cabang Banjarmasin hanya pada bulan April dan bulan Juli 100% . Selama penulis melakukan penelitian diruangan WOC (*Witel Operation Centre*) masih banyak karyawan yang datang terlambat seharusnya karyawan datang sebelum jam kerja dimulai yaitu jam 08:00 WITA dan menggunakan baju yang tidak sesuai dengan apa yang ditetapkan oleh perusahaan serta masih banyak juga yang tidak memakai ID Card.

Memberikan motivasi serta perhatian kepada semua karyawan sangat dibutuhkan karna motivasi berperan penting dalam perusahaan dan bukan hanya saja motivasi tapi juga kedisiplinan sangat diperlukan, penekanan tingkat kehadiran serta tingkat perhatian karyawan terhadap tugas yang telah diberikan oleh perusahaan, disiplin berkaitan erat dengan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tersebut. Meningkatkan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, terlihat bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berhubungan erat terhadap produktivitas kerja oleh karena itu penulis tertarik membuat karya ilmiah yang berjudul “Analisis Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Helpdesk PT.Telkom Indonesia Tbk Cabang Banjarmasin”.

II. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan dalam metode kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2013:11), penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang mengacu pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yang pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti

untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Jumlah populasi yang ada pada PT.Telkom Indonesia Tbk Cabang Banjarmasin adalah sebanyak 273 Orang.

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, misal karna keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2016). Teknik Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan kriteria-kriteria tertentu. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan kriteria berikut :

1. Bagian Staff Helpdesk Provisioning 22 Orang.
2. Bagian Staff Helpdesk Assurance 19 Orang.
3. Bagian Staff Helpdesk CCAN 6 Orang.
4. Bagian Staff Helpdesk Maintenance 2 Orang.

Dari kriteria diatas total sampel yang akan digunakan adalah 49 Responden.

Analisis Data

Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara, sebagai berikut:

1. Membagikan Kuesioner
2. Melakukan Uji Kualitas Data
 - a. Uji Validitas
Menurut (Ghozali, 2018:51-52) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jika r hitung lebih besar dari t table dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.
 - b. Uji Reliabilitas
Menurut (Ghozali, 2018:45-46) Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk dikatakan reliabilitas jika memberikan nilai Cronbach Alfa (α) > 0.70 (Nunnally & Bernstein, 1994)

3. Melakukan Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas
Menurut (Ghozali, 2018:161) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati normal.
- b. Uji Multikolonieritas
Menurut (Ghozali, 2018:107-108) uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance < 0.10 atau sama dengan nilai VIF < 10.
- c. Uji Heteroskedastisitas
Menurut (Ghozali, 2018:137-138) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di-studentized.

4. Uji Hipotesis

- a. Uji Regresi Linier Berganda
Regresi Linier Berganda merupakan pengembangan dari model regresi sederhana. Model regresi berganda dikembangkan untuk melakukan estimasi/prediksi nilai variabel dependen (Y) dengan menggunakan lebih dari satu variabel independen. (Purwanto & Sulistyastuti, 2017:188)

Persamaan Regresi Linier Berganda adalah

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja Karyawan Helpdesk PT. Telkom Cabang Banjarmasin
 a = Konstanta
 b = Koefisien regresi
 X₁ = Kedisiplinan
 X₂ = Motivasi Kerja
 e = Batas toleransi kesalahan

b. Uji t (Uji Parsial/ Koefisien Regresi)
 Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari derajat kepercayaan kita maka hipotesis *alternatif*, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan nilai thitung > ttabel :

- a) Jika nilai thitung > ttabel maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
- b) Jika nilai thitung < ttabel maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. (Sariah, 2017)

c. Uji Koefisien Determinasi (r²)
 Untuk mengetahui berapa besar persentase pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika (R²) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa kemampuan mempengaruhi menjelaskan variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R²) semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. (Sariah, 2017)

Uji determinasi dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Helpdesk PT. Telkom Indonesia cabang Banjarmasin.

Rumus untuk uji determinasi adalah :
 $dt = r^2 \times 100 \%$

d. Uji F
 Menurut (Ghozali, 2013:98), uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang

dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Jika tingkat signifikansi < dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang diteliti secara simultan mempengaruhi variabel dependen.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Responden yang terdapat dalam penelitian ini ialah karyawan Helpdesk PT. Telkom di Banjarmasin. Responden yang sudah pengisian kuesioner itu diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja dan bidang pekerjaan dalam bentuk deskriptif. Identifikasi ini dilakukan agar dapat mengetahui gambaran secara umum tentang karakteristik dari para responden yang telah diteliti.

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan penelitian yang diperoleh dalam pembagian kuesioner sebanyak 49 responden, maka diperoleh data karakteristik berdasarkan jenis kelamin, hasilnya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4. 1 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – Laki	36 Orang	73.5 %
Perempuan	13 Orang	26.5 %
Jumlah	49 Orang	100 %

Sumber : Data primer yang diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa Helpdesk PT. Telkom di Banjarmasin yang berjumlah 49 Orang terdiri dari 36 Orang Laki-Laki (73.5 %) dan 13 Orang Perempuan (26.5%).

Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik karyawan Helpdesk PT. Telkom di Banjarmasin berdasarkan Usia sebagai berikut :

Tabel 4. 2 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
< 20 Tahun	4 Orang	8.2 %
20 – 25 Tahun	34 Orang	69.4 %
25 – 30 Tahun	9 Orang	18.4 %
30 – 35 Tahun	2 Orang	4.1 %
Jumlah	49 Orang	100 %

Sumber : Data primer yang diolah (2019)

Dari tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa Karakteristik Usia karyawan Helpdesk PT.Telkom di Banjarmasin adalah < 20 Tahun sebanyak 4 Orang (8.2%), 20 – 25 Tahun sebanyak 34 Orang (69.4%), 25 – 30 Tahun sebanyak 9 Orang (18.4%) dan 30 – 35 Tahun sebanyak 2 Orang (4.1%).

Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik karyawan Helpdesk PT.Telkom di Banjarmasin berdasarkan Pendidikan Terakhir sebagai berikut :

Tabel 4. 3 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA / Sederajat	29 Orang	59.2 %
DI /DII/DIII	5 Orang	10.2 %
S1	14 Orang	28.6 %
S2	1 Orang	2 %
Jumlah	49 Orang	100 %

Sumber : Data primer yang diolah (2019)

Dari tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa Karakteristik Pendidikan Terakhir karyawan Helpdesk PT.Telkom di Banjarmasin adalah SMA / Sederajat sebanyak 29 Orang (59.2%), DI /DII/DIII sebanyak 5 Orang (10.2%),S1 sebanyak 14 Orang (28.6%) dan S2 berjumlah 1 Orang (2%).

Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik karyawan Helpdesk PT.Telkom di Banjarmasin berdasarkan Masa Kerja sebagai berikut :

Tabel 4. 4 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
< 1 Tahun	7 Orang	14.3 %
1 – 3 Tahun	25 Orang	51 %
> 4 Tahun	17 Orang	34.7 %
Jumlah	49 Orang	100 %

Sumber : Data primer yang diolah (2019)

Dari tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa Karakteristik Masa Kerja dari karyawan Helpdesk PT.Telkom di Banjarmasin adalah < 1 Tahun sebanyak 7 Orang (14.3%), 1 – 3 Tahun sebanyak 25 Orang (51%) dan > 4 Tahun sebanyak 17 Orang (34.7%).

Karakteristik Berdasarkan Bidang Pekerjaan

Karakteristik karyawan Helpdesk PT.Telkom di Banjarmasin berdasarkan Bidang Pekerjaan sebagai berikut :

Tabel 4. 5 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan

Bidang Pekerjaan	Jumlah	Persentase
Helpdesk Provisioning	22 Orang	44.9 %
Helpdesk Assurance	19 Orang	38.8 %
Helpdesk CCAN	6 Orang	12.2 %
Helpdesk Maintenance	2 Orang	4.1 %
Jumlah	49 Orang	100 %

Sumber : Data primer yang diolah (2019)

Dari tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa Karakteristik berdasarkan Bidang Pekerjaan dari karyawan Helpdesk PT.Telkom di Banjarmasin adalah Helpdesk Provisioning sebanyak 22 Orang (44.9%), Helpdesk Assurance sebanyak 19 Orang (38.8%), Helpdesk CCAN sebanyak 6 Orang (12.2%) dan Helpdesk Maintenance sebanyak 2 Orang (4.1%).

Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah uji tentang kevalidan dari kuesioner yang dipakai dalam melakukan penelitian.Uji validitas membandingkan antara nilai r hitung dengan r tabel,dalam pengukuran uji validitas ini peneliti menggunakan SPSS versi 25 for windows.

Nilai r tabel menggunakan rumus $df = n - 2$ (Ghozali, 2018:51) yaitu $df = 49 - 2$ sehingga hasil dari r tabel 0,2377.

Tabel 4. 6 Tabel Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Kedisiplinan			
	K1	0,721	0,2377	VALID
	K2	0,680	0,2377	VALID
	K3	0,688	0,2377	VALID
	K4	0,674	0,2377	VALID
	K5	0,630	0,2377	VALID
	K6	0,319	0,2377	VALID
2.	Motivasi Kerja			
	M1	0,765	0,2377	VALID
	M2	0,785	0,2377	VALID
	M3	0,497	0,2377	VALID
	M4	0,583	0,2377	VALID
	M5	0,555	0,2377	VALID
	M6	0,709	0,2377	VALID
3.	Produktivitas Kerja			
	P1	0,805	0,2377	VALID
	P2	0,810	0,2377	VALID
	P3	0,760	0,2377	VALID
	P4	0,899	0,2377	VALID
	P5	0,890	0,2377	VALID
	P6	0,698	0,2377	VALID

Sumber : Data primer yang diolah (2019)

Dari Tabel 4.6 .menunjukkan bahwa hasil dari nilai korelasi pertanyaan kuesioner kedisiplinan,motivasi kerja dan produktivitas kerja dinyatakan valid karna nilai r hitung melebihi dari r tabel.

b. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini apabila nilai *Alpha Cronbach's* $> 0,6$ maka pertanyaan - pertanyaan yang ada pada kuesioner dinyatakan Reliabel tapi apabila *Alpha Cronbach's* < 0.60 maka pertanyaan - pertanyaan dari kuesioner itu dinyatakan tidak Reliabel.

Tabel 4. 7 Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
Kedisiplinan (X1)	0,731	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,810	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,895	Reliabel

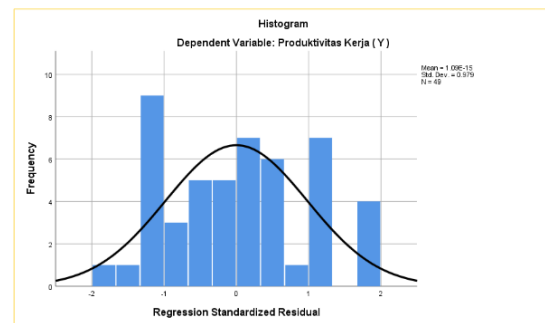
Sumber : Data primer yang diolah (2019)

Dari hasil tabel 4.7 dapat dilihat bahwa nilai *Alpha Cronbach's* dari variabel Kedisiplinan,Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja melebihi dari 0,60 dan dapat disimpulkan bahwa dari semua variabel yang telah diteliti dinyatakan Reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

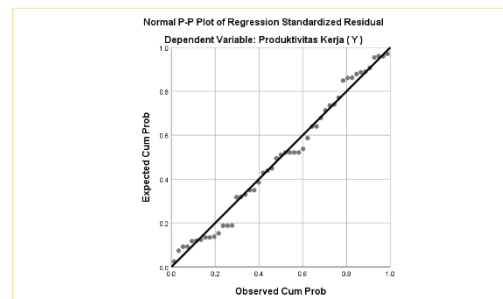
Menurut (Ghozali, 2018:161) Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dan menggunakan grafik histogram maupun grafik normal plot. Nilai Kolmogorov-Smirnov dengan tingkat signifikansi diatas 0,05 dinyatakan Terdistribusi Normal. (Ghozali, 2011:163)



Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS Versi 25 (2019)

Gambar 4. 4 Hasil Grafik Histogram

Dari gambar 4.4 tampak menunjukkan bahwa residual terdistribusi normal karena grafik berbentuk simetris yaitu tidak melenceng ke kanan atau melenceng ke kiri.



Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS Versi 25 (2019)

Gambar 4. 5 Hasil Normal P-P Plot

Pada gambar 4.5 titik menyebar serta berhimpitan di daerah diagonal dan hasil dari grafik normal P-P plot ini menunjukkan bahwa normal P-P Plot terdistribusi normal.

Tabel 4. 8 Hasil Uji One Sampel Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.97247438
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.078
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS Versi 25 (2019)

Dari hasil tabel 4.8 diatas nilai Asymp.Sig. (2-tailed) dari variabel kedisiplinan,motivasi kerja dan produktivitas kerja adalah 0,200 atau $> 0,05$ dapat disimpulkan bahwa Data Terdistribusi Normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan agar dapat mengetahui ada atau tidak adanya korelasi antar variabel bebas dengan variabel lain.Untuk mengetahui ada tau tidaknya Multikolinearitas dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF < 10 dan *tolerance* $> 0,10$, dapat disimpulkan bahwa tidak ada Multikolinearitas antar variabel bebas.

Tabel 4. 9 Uji Multikolinearitas

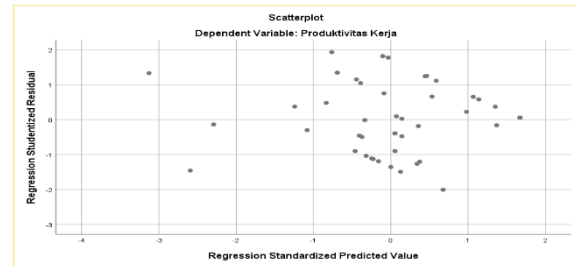
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kedisiplinan	0,508	1,969	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,508	1,969	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data primer yang diolah (2019)

Dari hasil Tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* Kedisiplinan sebesar 0.508 dan Motivasi Kerja sebesar 0.508 maka nilai tersebut $> 0,10$, sedangkan nilai dari VIF kedisiplinan sebesar 1,969 dan Motivasi Kerja sebesar 1,969 maka nilai tersebut < 10 ,dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi Multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui penelitian itu apakah terjadi gangguan atau tidak,gangguan itu dilihat dari nilai signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam uji heteroskedastisitas ini peneliti menggunakan grafik plot (*scatterplot*). Jika terdapat pola yang teratur, maka telah terjadi heteroskedastisitas. Namun apabila tidak terdapat pola yang cukup jelas dan arah penyebaran titik berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Data hasil dari SPSS Versi 25 for windows (2019)

Gambar 4. 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dapat dilihat dari gambar 4.6 titik tersebut tidak membentuk pola tertentu dan titik tersebut menyebar maka dapat disimpulkan dalam penelitian uji heteroskedastisitas ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linier Berganda

Uji analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dikarenakan mempunyai variabel independen lebih dari satu. Metode dari regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen yaitu Kedisiplinan (X_1), Motivasi (X_2) terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja (Y).

Tabel 4. 10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta
	B	Std. Error	
(Constant)	14,324	2,723	
Kedisiplinan (X1)	-,137	,124	-,164
Motivasi Kerja (X2)	,582	,107	,804

Sumber : Data primer yang diolah (2019)

Adapun model regresi berganda dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 14,324 - 0,137X_1 + 0,582X_2 + e$$

Penjelasan :

1. Nilai Konstanta (α)

Nilai konstanta sebesar 14,324 artinya apabila variabel kedisiplinan dan motivasi kerja nilainya 0, maka nilai variabel produktivitas kerjanya sebesar 14,324.

2. Nilai Koefisien Regresi Variabel Kedisiplinan (b1)

Nilai koefisien regresi variabel kedisiplinan bernilai negatif adalah sebesar -0,137, ini menunjukkan bahwa apabila setiap penurunan variabel kedisiplinan maka akan menurunkan produktivitas kerja sebesar -0,137.

3. Nilai Koefisien Regresi Variabel Motivasi Kerja (b2)

Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja bernilai positif adalah sebesar 0,582, ini menunjukkan bahwa apabila setiap kenaikan variabel motivasi kerja maka akan menaikkan produktivitas kerja sebesar 0,582.

b. Uji t (Parsial)

Menurut (Ghozali, 2013) uji t (parsial) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Cara melakukan uji t adalah sebagai berikut :

1) *Quick look* : bila jumlah *degree of freedom* (df) adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan sebesar 5% atau 0,05 maka H_0 yang menyatakan $\beta_i = 0$ dapat ditolak bila nilai t lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut). Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual memengaruhi variabel dependen.

2) Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu

variabel independen secara individual memengaruhi variabel dependen.

Tabel 4. 11 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.324	2.723		5.259 .000
	Kedisiplinan (X1)	-.137	.124	-.164	-1.109 .273
	Motivasi Kerja (X2)	.582	.107	.804	5.431 .000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Pengujian hipotesis

H1 :

Kedisiplinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Helpdesk PT.Telkom Indonesia Tbk Cabang Banjarmasin. Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa variabel kedisiplinan mempunyai nilai signifikan sebesar $0.273 > 0,05$. Karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka H1 ditolak, sehingga disimpulkan bahwa variabel kedisiplinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Helpdesk PT.Telkom Indonesia Tbk Cabang Banjarmasin.

H2 :

Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Helpdesk PT.Telkom Indonesia Tbk Cabang Banjarmasin. Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja mempunyai nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka H2 diterima, sehingga disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Helpdesk PT.Telkom Indonesia Tbk Cabang Banjarmasin.

c. Uji F (Simultan)

Menurut (Saleh & Utomo, 2018:41) Uji t dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel bebas yang lain tidak berubah. Pengujian menggunakan derajat 5% atau 0,05.

Tabel 4. 12 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	178.024	2	89.012	21.925	.000 ^b
	Residual	186.751	46	4.060		
	Total	364.776	48			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kedisiplinan (X1)

Sumber : Data hasil dari SPSS Versi 25 *for windows* (2019)

H3 :

Kedisiplinan dan motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Helpdesk PT.Telkom Indonesia Tbk Cabang Banjarmasin.

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka H3 diterima, sehingga disimpulkan bahwa kedisiplinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Helpdesk PT.Telkom Indonesia Tbk Cabang Banjarmasin.

d. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013)

Tabel 4. 13 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699 ^a	.488	.466	2.01490

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kedisiplinan (X1)

Sumber : Data hasil dari SPSS Versi 25 *for windows* (2019)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa Adjusted R Square sebesar 0.466 atau 46,6%, sehingga dapat disimpulkan bahwa 46,6% kedisiplinan dan motivasi kerja mempengaruhi produktivitas kerja, sisanya sebesar 53,4% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

IV.PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan di PT.Telkom Indonesia cabang Banjarmasin, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari hasil hipotesis pertama, kedisiplinan mempunyai nilai signifikan sebesar $0.273 > 0.05$. Dikarenakan nilai signifikan lebih besar dari 0.05 maka H1 ditolak, sehingga disimpulkan bahwa variabel kedisiplinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Helpdesk PT.Telkom Indonesia Tbk Cabang Banjarmasin.
2. Hasil hipotesis kedua variabel motivasi kerja mempunyai nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Karena nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 maka H2 diterima, sehingga disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Helpdesk PT.Telkom Indonesia Tbk Cabang Banjarmasin.
3. Kedisiplinan dan motivasi kerja mempunyai nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Karena nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 maka H3 diterima, sehingga disimpulkan bahwa kedisiplinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Helpdesk PT.Telkom Indonesia Tbk Cabang Banjarmasin.

DAFTAR PUSTAKA

Akhmad, F. (2016). *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang*. Universitas Terbuka (Thesis).

Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk*. *JIMEK*, 2(1), 101–118.

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan (Cet 1)*. Yogyakarta: Gava Media.

Erisna, N. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Kharisma Jaya di Bandar Lampung*. Universitas Bandar Lampung (Skripsi).

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Indonesia, T. (2019). Telkom Indonesia. Retrieved November 27, 2019, from <https://www.telkom.co.id/>
- Mangkunegara, A. . A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Melly. (2010). Motivasi. Retrieved November 22, 2019, from <https://m3lly.wordpress.com/2010/06/05/motivasi/>
- Nunnally, J. ., & Bernstein, I. . (1994). *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill.
- Purwanto, E. agus, & Sulistyastuti, D. ratih. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Cetakan 1). Yogyakarta: Gava Media.
- Rahmawati, desi. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pr Fajar Berlian Tulungagung. *Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo*, 1(1), 1–16.
- Rivai, V. (2008). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi* (Raja Grafindo, Ed.). Jakarta.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT.Inko Java Semarang*. 11(21), 28–50.
- Sastrohadiwiryono, B. S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Saydam, G. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Toko Gunung Agung.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinungan, M. (2014). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Mixed Methods*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA - Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM* (Edisi 1; Putri Christian, Ed.). Yogyakarta: CV.ANDI OFFSET.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi* (Cetakan 5). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie.