

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.
TELEKOMUNIKASI INDONESIA WITEL MEDAN**

Oleh:

Sartika Ratna Sari ¹⁾
Rince Isna Devi Siregar ²⁾
Sabar L.T Simatupang ³⁾
Hormaingat Damanik ⁴⁾
Universitas Darma Agung ^{1,2,3,4)}

E-mail:

tikasaragih2709@gmail.com ¹⁾
incesiregar08@gmail.com ²⁾
sabarsimatupang70@gmail.com ³⁾
hormaingat@darmaagung.ac.id ⁴⁾

ABSTRACT

to increasing productivity needs to pay attention to the level of discipline and motivation of employees as one of the factors affecting work productivity. This study aims to determine the influence of work discipline and employee work motivation simultaneously on employee work productivity. a sample of which was used as many as 69 employee respondents. The data analysis in this study uses classical, validation tests, reliability tests, multiple linear regression tests, assumption tests and hypothesis tests. The result of multiple linear regression $Y = 19,029 + 0,247 + (0,089) + e$, shows that the work discipline variable has a significant effect on employee work productivity with a calculation of $2,681 > 1,995$, the work motivation variable shows a calculated value of $0,839 > 1,995$ this shows that work motivation has no effect on work productivity. The results of $F_{hitung} 4,404 > F_{tabel} 3,13$ which means that there is an influence of work discipline and work motivation on employee work productivity. Meanwhile, the value of the Adjusted R Square coefficient of determination obtained was 0.091 (91%), meaning that work discipline and work motivation were able to work productivity.

Keywords : Motivation , Discipline and Productivity

ABSTRAK

untuk meningkatkan produktivitas kerja perlu memperhatikan tingkat disiplin dan motivasi karyawan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disiplin dan motivasi karyawan secara simultan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Menggunakan sampel 69 responden. penelitian ini menggunakan analisis data :, asumsi klasik, validasi, realibilitas, R^2 dan hipotesis. Hasil regresi linier berganda $Y = 19.029 + 0,247 + (0,089) + e$ (2.770), variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan thitung $2,681 > 1,995$, variabel motivasi kerja menunjukkan nilai thitung $0,839 < 1,995$ hal ini menunjukkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil $F_{hitung} 4,404 > F_{tabel} 3,13$ yang artinya terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* yang diperoleh sebesar 0,091 (91%), dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin, Motivasi dan Produktivitas

1. PENDAHULUAN

Suatu perusahaan perlu memperhatikan pentingnya kedisiplinan dalam bekerja. Tanggung jawab seseorang dapat tercermin dari kedisiplinan akan tugas yang ada padanya. Hal tersebut dapat mendorong semangat kerja, dan bergairah dalam bekerja yang berpengaruh pada pencapaian suatu perusahaan. Kunci keberhasilan perusahaan berasal dari kedisiplinan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, motivasi juga dapat mempengaruhi mempengaruhi produktivitas. Motivasi adalah dorongan yang diberikan atasan kepada bawahannya dimana motivasi tersebut dapat mendorong karyawan agar lebih semangat dalam melakukan pekerjaan yang hendak dicapai oleh perusahaan dan penting dilakukan agar karyawan tidak bosan dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sehari-hari. Produktivitas merupakan hasil yang diperoleh oleh sejumlah karyawan, dimana dapat mempengaruhi perusahaan jika pencapaiannya tidak sesuai dengan yang diinginkan perusahaan .

PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Tbk merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi di Indonesia. PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Tbk ini mempunyai disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan yang menjadi cerminan kedisiplinan akan peraturan dan semangat kerja antar karyawan. PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Tbk kurang menerapkan disiplin dan motivasi yang berdampak pada produktivitas bekerja.

Dengan demikian peneliti tertarik untuk memahami lebih luas mengenai “pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. telekomunikasi indonesia witel medan”.

Rumusan Permasalahan

1. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja pada Produktivitas Karyawan

pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Medan?

2. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Medan?
3. Apakah Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan berpengaruh secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Medan?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Medan.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Medan.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan secara bersama - sama terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Medan

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Disiplin Kerja

Singomedjo (2017) mengungkapkan “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan”.

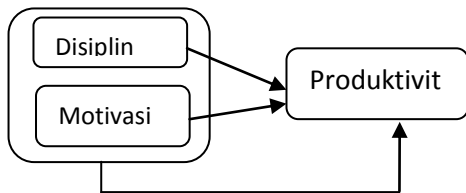
2.1.2 Motivasi

Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan suatu dorongan dan kekuatan yang tidak pada hakekatnya ada eksternal dan secara internal positif atau negative.

2.1.3 Produktivitas

Menurut Hasibuan (2018) Produktivitas adalah perbandingan masukan (input) dengan antara hasil (output). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi kerja dan peningkatan dari keterampilan tenaga kerja.

2.2 Kerangka Berpikir



2.3 Hipotesis

H1: adanya pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Medan

H2: Terdapat pengaruh variabel motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Medan

H3: Terdapat pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Medan

3. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah PT. Telekomunikasi Indonesia Medan. Yang berada di Jalan. Prof. HM Yamin Sh No. 13, Perintis Kemerdekaan, Kec. Medan Timur. selama 3 bulan penelitian ini dilakukan mulai bulan Juli–Agustus 2022.

3.2 Populasi dan Sampel

populasi yang digunakan sebanyak 69 orang dan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan adalah kuantitatif, sumber data yang digunakan yaitu data primer. Data primer adalah data penelitian yang di peroleh dari lapangan langsung, yang berbentuk wawancara maupun observasi kepada responden, dengan memberi kuesuoner kepada responden.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Kateristik responden

Kateristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 1 : Kateristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persen
laki-laki	38	55.1
Perempuan	31	44.9
Total	69	100%

Sumber : Data Primer (2022)

Kateristik responden berdasarkan Usia

Tabel 2 : Kateristik responden berdasarkan usiia

Usia	Frekuensi	Percent
20-30	25	36.2
31-40	23	33.3
41-49	16	23.2
50	5	7.2
Total	69	100

Sumber : Data Primer (2022)

Kateristik responden berdasarkan Pendidikan

Tabel 3 : kateristik responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Frequency	Percent
smk/sma	6	8.7
D3	31	44.9

S1	32	46.4
Total	69	100

4.2 Uji Instrumen data

4.2.1 Uji Validitas

Tabel hasil pengujian validalitas variabel X1

No	<i>Corrected Item Pernyataan Total Coreelation</i>	r Tabel	Keterangan
1	0.476	0.236	Valid
2	0.579	0.236	Valid
3	0.670	0.236	Valid
4	0.627	0.236	Valid
5	0.611	0.236	Valid

Sumber Olahan Peneliti (2022)

Tabel 5 hasil pengujian validatas variibel X2

No	<i>Corrected Item Pernyataan Total Coreelation</i>	r Tabel	Kete rang an
1	0.661	0.236	Vali d
2	0.649	0.236	Vali d
3	0.629	0.236	Vali d
4	0,652	0.236	Vali d
5	0.729	0.236	Vali d

Sumber Hasil Olahan Peneliti (2022)

Tabel 6 hasil pengujian validalitas variabel produktivitas

No	<i>Corrected Item Pernyataan Total Coreelation</i>	r Tabel	Keterangan
1	0.625	0.236	Valid
2	0.655	0.236	Valid
3	0.289	0.236	Valid
4	0.652	0.236	Valid
5	0.358	0.236	Valid
6	0.642	0.236	Valid

Sumber Olahan Peneliti (2022)

4.2.2 Uji Reabilitas

Tabel 7 Uji Reabilitas

Item	<i>Reliability Statistics</i>		Ket
	<i>Cronba ch's Alpha</i>	<i>N of Ite ms</i>	
Disiplin	0,729	5	Reliabe l
Motivasi	0,764	5	Reliabe l
Produkti vitas	0,697	6	Reliabe l

Sumber Hasil Olahan Peneliti (2022)

4.2.3 Analisis Deskriptif

Tabel 8 Hasil kuesiner Variabel X¹

No	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	33,3	36	52,2	10	14,5	0	0	0	0	69	100
2	23	33,3	40	58,2	5	7,2	1	1,4	0	0	69	100
3	0	0	35	50,7	9	13,0	0	0	0	0	69	100
4	23	33,3	40	58,0	5	7,2	0	0	1	1,4	69	100
5	29	42,0	36	52,2	2	2,8	2	2,8	0	0	69	100

Sumber Hasil Olahan Peneliti (2022)

Tabel 9 Hasil kuesiner Variabel X₂

No	SS		S		KS		TS		SS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	29,0	47	68,1	2	2,9	0	0	0	0	69	100
2	18	26,1	47	68,1	4	5,8	0	0	0	0	69	100
3	23	33,3	45	65,2	1	1,4	0	0	0	0	69	100
4	40	43,5	37	35,6	1	1,4	1	1,4	0	0	69	100
5	28	40,6	41	59,4	0	0	0	0	0	0	69	100

Sumber Hasil Olahan Peneliti (2022)

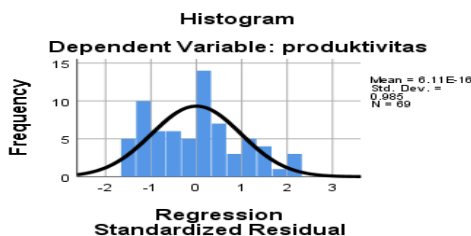
Tabel 10 Total Kuesioner Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	S		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	42	39,1	42	60,9	0	0	0	0	0	0	69	100
2	31	44,9	38	55,1	0	0	0	0	0	0	69	100
3	23	33,3	46	66,7	0	0	0	0	0	0	69	100
4	31	44,9	38	55,1	0	0	0	0	0	0	69	100
5	18	26,1	47	68,1	4	5,8	0	0	0	0	69	100
6	26	37,7	42	60,9	1	1,4	0	0	0	0	69	100

Sumber Olahan Peneliti (2022)

4.3 Uji Aumsi Klasik

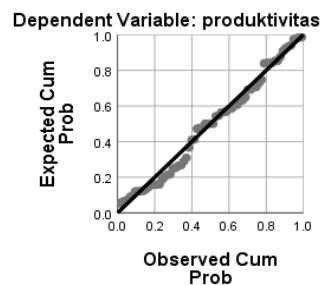
4.3.1 Uji Normalitas



Su

mber : Diolah SPSS (2022)
Gambar 1 Pengujian Normalitas Histogram

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Su

mber : Diolah SPSS (2022)
Gambar 2 Pengujian Normalitas P.P Plot

4.3.2 Uji Autokolerasi

Tabel 11 Uji Autokolerasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.343a	.118	.091	1.501	2.106

a. Predictors: (Constant), motivasi, disiplin

b. Dependent Variable: produktivitas

Sumber Diolah SPSS (2022)

Pada tabel 11 dengan DW 2.106 sedangkan dalam DW –DW Tabel dengan $k = 4$ dan $n = 69$, besarnya DW-Tabel DL (batas waktu Durbin Watson) = $1,669 (4-d) = 2,331$ pada hasil ini disimpulkan bahwa tidak terjadi autokolerasi karena ($dU 1,669 < 2,106 DW$) dan $DW (2,106 < 2,331) 4-Du$.

4.3.3 Uji Multikolinieritas

Tabel 11 Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
Constant	19.029	2.770		6.871	.000		

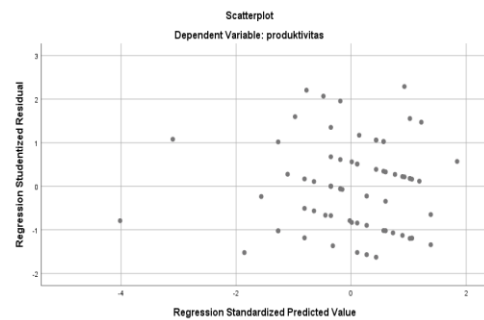
Disiplin	.247	.092	.314	2.681	.009	.976	1.025
Motivasi	.089	.106	.098	.839	.404	.976	1.025

a. Dependent Variable: produktivitas

Sumber hasil SPSS (2022)

Pada tabel 11 $VIF < 10$ dan $tolerance > 0,1$ yang artinya tidak terjadi autikolerasi data (variabel)

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Diolah SPSS(2022)

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

4.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

menggunakan program SPSS versi 25 yang berfungsi untuk mengetahui seberapa dalam pengaruh variabel dependen terhadap independen

Tabel 12 Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
			Beta		

Constant	19.029	2.770		6.871	.000
Disiplin	.247	.092	.314	2.681	.009
Motivasi	.089	.106	.098	.839	.404

Sumber olahan SPSS (2022)

4.4 Uji Hipotesis

4.4.1 Uji t (Uji Parsial)

Tabel 13 Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
Constant	19.029	2.770		6.871	.000
Disiplin	.247	.092	.314	2.681	.009
Motivasi	.089	.106	.098	.839	.404

Sumber : olahan SPSS (2022)

Tingkat kesalahan pada uji t yaitu $\alpha = 5\%$ dua arah (1995) dengan nilai n yaitu $n - 2 = 69 - 2 = 67$ (1995)

4.4.2 Uji f (Uji Simultan)

Tabel 14 Hasil Uji f (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	19.845	2	9.922	4.404	.016 ^b
Residual	148.706	66	2.253		

Total	168.551	68			
-------	---------	----	--	--	--

Sumber : olahan SPSS (2022)

4.4.3 R² (Koefisien Determinasi)

Tabel 13 Hasil R² (Koefisien Determinasi)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.343 ^a	.118	.091	1.50104

Sumber : olahan SPSS (2022)

Dalam pembahasan ini menjelaskan bahwa adanya pengaruh disiplin, motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Wirel Medan. Dengan hasil yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dan motivasi kerja menunjukkan tidak adanya pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hasil dari regresi linier berganda adalah $Y = 19.029 + 0,247 + (0,089) + e$
 Konstanta (a) = 19.029 ini menunjukkan dimana disiplin dan motivasi = 0 maka produktivitas kerja karyawan = 19.029
 hasil koefisien regresi disiplin kerja yaitu 0,247 yang dimana peningkatan disiplin kerja adalah 1% maka akan naik produktivitas kerja sebesar 0,247 dengan dan variabel lain dinyatakan tetap
 hasil koefisien regresi motivasi yaitu 0,089 yang dimana peningkatan motivasi adalah 1% maka akan naik produktivitas karyawan sebesar 0,089 dan variabel lain dinyatakan tetap
 Hasil dari uji f diketahui Fhitung sebesar 4,404 dan Ftabel 3,13 dengan tingkat kesalahan 5%. Nilai signifikannya 0,016 berdasarkan kriterianya pengujian hipotesis jika nilai $F_{hitung} > 3,13$ dan nilai signifikan $0,016 < 0,05$. Maka disimpulkan terdapat pengaruh disiplin

dan motivasi terhadap variabel produktivitas secara simultan

Nilai pada uji koefisien determinansi dimana $R^2 = 0,118$ berarti hubungan yang terjadi antara variabel disiplin, motivasi terhadap produktivitas kerja positif sebesar 11,8%

Nilai *Adjusted R Square* 0,091 atau 91% dimana sisanya tidak termasuk dalam penelitian ini

Std. Error of the Estimate (standar deviasi) untuk mengukur variasi dari nilai yang telah diprediksi. Dalam penelitian standar deviasinya = 1,50104 semakin besarnya standar deviasinya dimana model deviasinya semakin tidak bagus.

5. SIMPULAN

Secara parsial adanya pengaruh disiplin terhadap produktivitas karyawan dapat terlihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,681 > 1,995$) pada tingkat signifikan ($0,009 < 0,05$).

pada uji-t dapat dilihat motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. dilihat dari hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,839 > 1,995$) pada tingkat signifikan ($0,404 > 0,05$).

Secara Simultan disiplin, motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja, hal ini dapat dilihat ada uji $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($4,404 < 3,13$) pada tingkat signifikan ($0,16 < 0,05$), kerja dan motivasi karyawan

6. DAFTAR PUSTAKA

- A.A Prabu Mangkunegara. 2009. *MSDM*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen SDM Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2014. *MSDM*. Edisi Revisi Cetakan Ketiga Belas. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, SP Melayu, M. 2014. *MSDM*, Edisi Revisi. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Bumi Aksara.

Jurnal Cendekiawan (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Allo Jaya : Ismail Usman: Bontang

Jurnal Cendekiawan (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Daya Perkasa : Prasetyo Kurniawan

Jurnal Cendekiawan (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pengawai Pada Perusahaan The Bunga Teratai : Ni Putu Pradita Laksmiari

Mangkunegara & Octorent. 2015. *Effect of work discipline and work motivation and job satisfaction employee organization in the company case studi in pt dada Indonesia*. Universal journal of manajement

Ravianto. 2014. *Produktivitas dan Manusia*. Lembaga SIUP.

S. Simanjuntak. 2015. *Proses Belajar Mengajar*. Bandung : Tarsito

S.P,Hasibuan,Melayu. 2013. *MSDM*. Jakarta: Bumi Aksara

Sastrohadiwiryo.2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi & Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

E, Sutrisno . 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Kencana

Singodimedjo. 2002. *MSDM*. Jakarta : Bumi Aksara

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif an R&D*. Alfabeta : Bandung

Edy, Sutrisno, 2009. *MSDM*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Terry .(2014). *SDM*. Jakarta : Rineka cipa