

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TELKOM TBK, WILAYAH TELEKOMUNIKASI JEMBER

Abdul Haris MZ

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember

Telp.: 0823-0102-8774

Email: harismaziun@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. TELKOM Tbk Witel Jember, bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. TELKOM Tbk Witel Jember. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap dan kontrak yang berjumlah 142 karyawan dan peneliti mengambil sampel sebanyak 105 karyawan. Metode pengambilan sampel adalah menggunakan metode *simple random sampling* dengan rumus Slovin. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi berganda menggunakan uji t menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, dengan uji F didapatkan hasil bahwa adanya pengaruh secara simultan antara motivasi dan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Research titled Influence of motivation and work discipline on the performance of employees at the PT TELKOM Tbk, Witel Jember, aims to analyze the influence of the motivation and work discipline to employee performance partially. The data used in this study are primary data obtained by distributing questionnaires to employees of PT TELKOM Tbk, Witel Jember. As for the population in this study were full-time employees amounted to 142 employees and researchers took a sample of 105 employees. Sampling method is simple random sampling method with the Slovin's formula. The data were analyzed using multiple linear regression analysis. The results of multiple regression analysis using the t test states that there are significant effect of the variable of motivation and work discipline to employee performance. And using the F test states that motivation and work discipline have an effect on simultaneous to employee performance of PT TELKOM Tbk, Witel Jember.

Keywords: Motivation, discipline Work, Employee Performance.



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor internal yang memegang peranan penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan, organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka organisasi tersebut akan menjadi suatu organisasi yang mampu bersaing, dan unggul karena akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia. (Ritonga, 2014:1).

Sumber Daya Manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktifitas yang dilakukan. Peralatan yang handal dan canggih tanpa peran aktif Sumber Daya Manusia tidak berarti apa-apa. Manusia sebagai tenaga kerja tidak dapat disamakan dengan faktor produksi lain, karena manusia mempunyai pemikiran, perasaan, keinginan dan kebutuhan yang dapat menjadikannya sebagai tumpuan utama suatu organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja. Banyak permasalahan yang menyangkut tenaga kerja, salah satunya adalah kinerja yang rendah. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson, 2002). Sedangkan, menurut Prabu (2006) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai

tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu hal yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, motivasi menurut Supardi dan Anwar (2004) adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dalam suatu perusahaan, karyawan merupakan unsur terpenting dan sangat menentukan, untuk itu motivasi terhadap karyawan perlu diperhatikan. Berdasarkan penelitian sebelumnya dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Regina Aditya Reza (2010) mengungkapkan hasil penelitiannya bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sentosa Banjarnegara. Selain motivasi kerja, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja yang sudah diteliti sebelumnya oleh Mashita Ariani Wara Puspa (2016) yang hasilnya adalah Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera Jember. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan (Siagian 2002). Pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Bagi perusahaan yang karyawannya memiliki tingkat disiplin yang tinggi akan menghasilkan penggunaan waktu efektif dan efisien sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Telkom Group adalah satu-satunya BUMN telekomunikasi serta penyelenggara layanan telekomunikasi dan jaringan terbesar di Indonesia. Telkom Group melayani jutaan pelanggan di seluruh Indonesia dengan rangkaian lengkap layanan telekomunikasi yang mencakup sambungan telepon kabel tidak bergerak dan telepon nirkabel tidak bergerak, komunikasi seluler, layanan jaringan dan interkoneksi serta layanan internet dan komunikasi data. Telkom Group juga menyediakan berbagai layanan di bidang informasi, media dan *edutainment*, termasuk *cloud-based and server-based managed services*, layanan *e-Payment* dan *IT enabler*, *e-Commerce* dan layanan portal lainnya.

Berikut penjelasan portofolio bisnis Telkom:

Telecommunication

Telekomunikasi merupakan bagian bisnis legacy Telkom. Sebagai ikon bisnis perusahaan, Telkom melayani sambungan telepon kabel tidak bergerak *Plain Ordinary Telephone Service* ("POTS"), telepon nirkabel tidak bergerak, layanan komunikasi data, *broadband*, satelit, penyewaan jaringan dan *interkoneksi*, serta telepon seluler yang dilayani oleh Anak Perusahaan Telkomsel. Layanan telekomunikasi Telkom telah menjangkau beragam segmen pasar mulai dari pelanggan individu sampai dengan Usaha Kecil dan Menengah ("UKM") serta korporasi.

Information

Layanan informasi merupakan model bisnis yang dikembangkan Telkom dalam ranah *New Economy Business* ("NEB"). Layanan ini memiliki karakteristik sebagai layanan terintegrasi bagi kemudahan proses kerja dan transaksi yang mencakup *Value Added Services* ("VAS") dan *Managed Application/IT*

Outsourcing ("ITO"), *e-Payment* dan *IT enabler Services* ("ITeS").

Media

Media merupakan salah satu model bisnis Telkom yang dikembangkan sebagai bagian dari NEB. Layanan media ini menawarkan *Free To Air* ("FTA") dan *Pay TV* untuk gaya hidup digital yang modern.

Edutainment

Edutainment menjadi salah satu layanan andalan dalam model bisnis NEB Telkom dengan menargetkan segmen pasar anak muda. Telkom menawarkan beragam layanan di antaranya *Ring Back Tone* ("RBT"), *SMS Content*, portal dan lain-lain.

Services

Services menjadi salah satu model bisnis Telkom yang berorientasi kepada pelanggan. Ini sejalan dengan *Customer Portfolio* Telkom kepada pelanggan *Personal*, *Consumer/Home*, *SME*, *Enterprise*, *Wholesale*, dan *Internasional*. Sebagai perusahaan telekomunikasi, Telkom Group terus mengupayakan inovasi di sektor-sektor selain telekomunikasi, serta membangun sinergi di antara seluruh produk, layanan dan solusi, dari bisnis *legacy* sampai *New Wave Business*. Untuk meningkatkan business value, pada tahun 2012 Telkom Group mengubah portofolio bisnisnya menjadi *TIMES (Telecommunication, Information, Media Edutainment & Service)*. Untuk menjalankan portofolio bisnisnya, Telkom Group

memiliki empat anak perusahaan, yakni PT. Telekomunikasi Indonesia Selular (Telkomsel), PT. Telekomunikasi Indonesia International (Telin), PT. Telkom Metra dan PT. Daya Mitra Telekomunikasi (Mitratel).

Sistem manajemen *performance* karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM), secara garis besar mengukur 2 unsur dasar, yaitu:

1. Kinerja individu, yang berisi tentang target-target (program kerja) atau sasaran kinerja yang ingin dicapai.
2. Kompetensi individu, yang terdiri dari:
 - a) *Care competency* yaitu mencakup nilai-nilai inti perusahaan yang harus dimiliki oleh setiap individu.
 - b) *Spesific competency*, yang terdiri dari:
 - *Skill & Knowledge*, yaitu mencakup tingkat pengetahuan dan ketrampilan individu yang dibutuhkan oleh setiap pekerjaan sesuai dengan kompetensinya.

Permasalahan di PT TELKOM Witel Jember ini terkait dengan kinerja karyawan yang menurun, hal ini dapat dilihat dari tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Dengan adanya permasalahan tersebut, maka akan diteliti tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Tbk. Witel Jember.

TINJAUAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia

Menurut Ritonga (2014:1), sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia.

Motivasi

Menurut Mangkunegara (2004) menyatakan: “motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau sinergi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tujuan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja, itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2006:126).

Kinerja

Menurut Rivai (2006), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis Data

Sumber data yang ada dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Populasi

Populasi pada penelitian ini berjumlah 104 orang, diambil dari karyawan tetap Universitas Muhammadiyah Jember.

Sampel

Sampel yang digunakan pada penelitian ini 105 orang yaitu menggunakan rumus Slovin dari jumlah populasi 142 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, kuesioner, angket, dokumentasi, dan studi pustaka.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah:

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas sebagai alat ukur pada penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson's* yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap item pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5% (Priyatno, 2010).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal. Jika jawaban seseorang terhadap

pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai (α) 0,60 Ghozali (2009).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikoleniaritas

Uji multikolinearitas adalah pengujian dari asumsi untuk membuktikan bahwa variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan lainnya. Adanya multikolinearitas dapat menyebabkan model regresi yang diperoleh tidak valid untuk menaksir variabel independen. Gejala multikolinearitas juga dapat dideteksi dengan melihat besarnya VIF (Variance Inflation Factor). Menurut Ghazali (2009), menyatakan bahwa indikasi multikolinearitas pada umumnya terjadi jika VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut (Latan, 2013). Dasar pengambilan keputusan antara lain:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.

2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah mutlak regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Mendeteksi normalitas dengan melihat penyebaran data titik pada sumbu diagonal dari grafik (Latan, 2013). Dasar pengambilan keputusan antara lain:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) pada karyawan di PT TELKOM Jember, maka digunakan analisis regresi linier berganda (Priyatno, 2010):

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

Keterangan:

Y = Skor Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$b_1...b_2$ = Koefisien Regresi

X_1 = Skor Variabel Motivasi

X_2 = Skor Variabel Disiplin Kerja

e = Standar Error

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Signifikansi Parsial)

Uji hipotesis dengan t test digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki hubungan signifikan atau tidak dengan variabel terikat secara individual untuk setiap variabel. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H_0 : $b_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H_1 : $b_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengambilan keputusan: H_0 diterima, jika t hitung $<$ t tabel pada $\alpha = 5\%$. H_0 ditolak, jika t hitung $>$ t tabel pada $\alpha = 5\%$.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat terhadap penelitian ini. Jika R^2 semakin besar (Mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT TELKOM Tbk, Wilayah Telekomunikasi Jember

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. TELKOM Tbk, Witel

Jember yang berjumlah 105 responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini, yaitu karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia responden terbagi dalam tiga kelompok dari 105 responden, yaitu 25 – 35 tahun, 36 – 45 tahun dan diatas 46 tahun. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapat karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.1. berikut data responden berdasarkan usia :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

NO.	USIA	TOTAL	
		JUMLAH	%
1.	25 - 35 Tahun	14	13,33
2.	36 - 45 Tahun	36	34,29
3.	> 46 Tahun	55	52,38
TOTAL		105	100

Sumber: Data Diolah, Nopember 2016

Berdasarkan tabel 4.1, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas yang menjadi karyawan PT. TELKOM Tbk, Witel Jember adalah responden yang berumur > 46 tahun, sedangkan minoritas responden yang menjadi karyawan PT. TELKOM Tbk, Witel Jember adalah responden yang berumur diantara 25 – 35 tahun.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden terbagi menjadi dua kelompok dari 105 responden, yaitu

laki – laki dan perempuan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapati karakteristik responden pada tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO.	JENIS KELAMIN	TOTAL	
		JUMLAH	%
1.	Laki – laki	77	73,33
2.	Perempuan	28	26,67
TOTAL		105	100

Sumber: Data Diolah, Nopember 2016

Berdasarkan tabel 4.2, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas yang menjadi karyawan PT. TELKOM Tbk, Witel Jember adalah responden yang berjenis kelamin laki - laki, sedangkan minoritas responden yang menjadi karyawan PT. TELKOM Tbk, Witel Jember adalah responden yang berjenis kelamin perempuan.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan responden terbagi dalam 4 kelompok dari 105 responden, yaitu SMA, Diploma, Stara 1 dan Magister. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapati karakteristik responden pada tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

NO	PENDIDIKAN	TOTAL	
		JUMLAH	%
1.	SMA	16	15,24
2.	DIPLOMA	24	22,86

3.	STRA TA 1	57	54,28
4.	MAGI STE R	8	7,62
TOTAL		105	100

Sumber: Data Diolah, Nopember 2016

Berdasarkan tabel 4.3, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas yang menjadi karyawan PT. TELKOM Tbk, Witel Jember adalah responden yang berpendidikan Strata 1 (S1) dan minoritas adalah yang berpendidikan Magister (S2).

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja responden terbagi dalam 3 kelompok dari 105 responden, yaitu <10 tahun, $10 \leq$ masa kerja < 30 tahun, dan \geq 30 tahun. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapati karakteristik responden pada tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

NO.	MASA KERJA	TOTAL	
		JUMLAH	%
1.	< 10 tahun	12	11,43
2.	$10 \leq$ masa kerja < 30 tahun	27	25,71
3.	\geq 30 tahun	66	62,86
TOTAL		105	100

Sumber: Data Diolah, Nopember 2016

Berdasarkan tabel 4.4, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak

atau mayoritas yang menjadi karyawan PT. TELKOM Tbk, Witel Jember adalah responden telah bekerja selama \geq 30 tahun.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan analisis regresi berganda diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,616 + 0,270X_1 + 0,456X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Motivasi

X_2 = Disiplin Kerja

1. Interpretasi dari model persamaan regresi tersebut bahwa Konstanta sebesar 4,616 menunjukkan bahwa besarnya kinerja karyawan pada saat variabel karakteristik motivasi dan disiplin kerja sama dengan nol. Dalam hal ini kinerja karyawan masih tercapai meskipun tanpa kedua variabel tersebut yang disebabkan oleh faktor lain.

2. $b_1 = 0,270$, artinya apabila variabel motivasi dengan asumsi bahwa variabel lain sama dengan nol, maka dalam satu satuan pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,270. Arti lebih lanjut bahwa jika motivasi ada peningkatan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. $b_2 = 0,456$, artinya apabila variabel disiplin kerja dengan asumsi bahwa variabel lain sama dengan nol, maka dalam satu satuan pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,456. Arti lebih lanjut bahwa jika disiplin kerja ada peningkatan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara parsial) diperoleh hasil yang dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi (X_1) memiliki nilai t 2,710 > 1,65993 dan signifikansi 0,008 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT TELKOM Jember.
2. Variabel Disiplin kerja (X_2) memiliki nilai t 4,394 > 1,65993 dan signifikansi 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT TELKOM Jember.

2. Pembahasan

Berdasarkan dari hasil pengujian statistik secara parsial (individu) dengan menggunakan uji t , maka analisis lebih lanjut dapat dideskripsikan sebagai berikut:

a) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi dapat dipandang sebagai bagian integral dari administrasi kepegawaian dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Motivasi sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengarahkan dan mengarahkan daya potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dan sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengarahkan dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut kearah yang diinginkan (Zainun, 2004). Motivasi adalah pemberian semangat baik berupa

hadiah maupun ucapan agar seorang karyawan bergairah atau semangat dalam bekerja.

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengandung arti bahwa motivasi yang diukur dengan fisiologis, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri yang dimiliki oleh karyawan merupakan faktor yang menentukan kinerja karyawan di PT TELKOM Jember. Hasil penelitian ini mendukung temuan yang dilakukan oleh Mashita Ariani (2016) yang meneliti "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. AJB BUMIPUTERA CABANG JEMBER", yang berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan AJB Cabang Jember. Ini artinya motivasi karyawan PT TELKOM Jember sudah baik, tetapi tetap peningkatan motivasi sangat diperlukan adanya dalam suatu organisasi atau lembaga. Semakin baiknya motivasi yang dilakukan oleh karyawan maka hal ini akan membawa PT TELKOM Jember semakin berkembang.

b) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya adalah baik, dengan artian lain bahwa adanya usaha karyawan untuk hadir tepat waktu setiap harinya, adanya ketaatan karyawan terhadap aturan yang sudah ditetapkan di kantor, dan pengaruh lokasi tempat tinggal yang tidak menjadikan hambatan utama dalam bekerja, telah menciptakan adanya pelaksanaan tugas atau kerja yang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2006:126).

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengandung arti bahwa disiplin kerja yang diukur dengan kehadiran, mentaati peraturan dan pengaruh kehadiran karyawan merupakan faktor yang menentukan kinerja karyawan di PT TELKOM Jember. Hasil penelitian ini mendukung temuan yang dilakukan oleh Mashita Ariani (2016) dan Regina Aditiya Reza (2010) dimana memperoleh hasil bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, pengaruh disiplin kerja memang sangat diperlukan adanya dalam suatu organisasi atau lembaga.

c) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan tidak lepas dari motivasi dan disiplin kerja, seperti diuraikan sebelumnya motivasi dan disiplin kerja sangat penting dalam rangka pencapaian kinerja karyawan yang maksimal. Apabila kedua unsur tersebut diterapkan bersama-sama maka kinerja karyawan akan lebih maksimal.

Dari hasil uji regresi diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,381. Uji signifikansi menggunakan uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 31,412 dibandingkan dengan F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 3,93, dengan kata lain $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikan 5%, dalam hal ini H_0 ditolak. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara simultan antara motivasi dan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. TELKOM Tbk Cabang Jember.
2. Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. TELKOM Tbk Cabang Jember.
3. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. TELKOM Tbk Cabang Jember.

2. Saran

Dengan mengacu pada kesimpulan dan pembahasan, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Motivasi karyawan sangat berpengaruh terhadap optimalnya kinerja

karyawan di PT. TELKOM Tbk Cabang Jember, terutama untuk pemenuhan kebutuhan fisiologis, sosial penghargaan dan aktualisasi diri. Oleh karena itu, peningkatan terhadap motivasi karyawan pada perihal tersebut harus terus ditingkatkan agar PT. TELKOM Tbk Cabang Jember. terus berkembang dan lebih maju lagi kedepannya.

2. Disiplin kerja harus selalu ditingkatkan dalam setiap organisasi atau lembaga, yang dalam hal ini di PT. TELKOM Tbk Cabang Jember pada kehadiran, mentaati peraturan dan sanksi yang telah ditetapkan, pertanggungjawaban dalam hal pekerjaan karena dengan meningkatnya perihal tersebut, otomatis akan meningkat pula kinerja karyawan. Dan hal ini akan berpengaruh semakin baiknya pula PT. TELKOM Tbk Cabang Jember untuk kedepannya.

Kinerja karyawan terutama dalam hal kualitas dan kuantitas pekerjaan, kemandirian dan komitmen organisasi juga harus ditingkatkan di PT. TELKOM Tbk, Cabang Jember selain motivasi dan disiplin kerja yang sangat mendukung perusahaan tersebut menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arsyenda, Yoga. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pns (Studi Kasus : Bappeda Kota Malang)*. 06 Maret 2017. <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=189109&val=6467>.
- Arikunto. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi IV, Rineka Cipta, Jakarta.
- Davis, Keith. 2004. *Fundamental Organization Behavior*. Diterjemahkan Agus Dharma, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes, Cordosa . 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Hakim, Abdul. 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Iklimi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. JRBI. Vol 2., Hal 165-180.
- Hasibuan, Melayu SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Lambrie, Irianto. 2010. *Mendisiplinkan Pegawai*. Center for Society Studies (CSS), Jember.
- Latan, Hengky. 2013. *Analisis Multivariat Teknik dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Mangkunegoro, Anwar Prabu. 2004. *Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Marpaung Marwani, Iga. 2014. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto)*. 06 Maret 2017. <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=189109&val=6467>.
- Moh As'ad. 2003. *Psikologi Industri. Akademi Manajemen Perusahaan*, Yogyakarta.

- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia “Kebijakan Kinerja Karyawan”*. BPF, Yogyakarta.
- Prayitno, Dwi. 2010. *Paham Analisa Data Statistik dengan SPSS*. MediaKom, Yogyakarta.
- Reza, Regina Aditya. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Skripsi, UNDIP, Semarang.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Pada PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- _____. 2005. *Performance Appraisal. Cetakan Pertama*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbin, Stephen. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jilid Pertama, Edisi Kedelapan, Prehalindo, Jakarta.
- S. Martoyo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 4, BPF, Yogyakarta.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi 2, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Simanjuntak. 2005. *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Suharto dan Cahyo. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekertariat DPRD Provinsi Jawa Tengah*. JBRI, Vol 1., Hal : 13-30.
- Supranto. 2001. *Statistik : Teori dan Aplikasi*. Edisi Keenam, Erlangga, Jakarta.
- Suprihanto dkk. 2003. *Perilaku Organisasional*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.
- Sutrisno. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Kencana Perdana Media, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sekaran, Umar. 2006. *Research Methode For Business : Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Salemba Empat, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.