

Pengaruh Pemberian Insentif, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Teknisi PT. Telkom Akses Area Singaraja

Ketut Lilis Minawati¹

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma¹

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pemberian Insentif, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Teknisi PT. Telkom Akses Area Singaraja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa angket/kuesioner dengan alat ukur berupa skala Interval atau Differential Semantic, dimana sampel yang diambil adalah sebesar keseluruhan populasi teknisi pasang baru Indihome yang bekerja di PT. Telkom Akses area Singaraja, sebanyak 89 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model persamaan struktural (Structural Equation Modeling-SEM) berbasis variance atau Component based SEM, yang terkenal disebut Partial Least Square (PLS) Visual version 3.0. Pada penelitian ini, nilai t-tabel untuk tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dan degree of freedom (df) = 86 adalah 0.1765. Semua hubungan yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang positif terkait pengaruh Pemberian Insentif, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Teknisi PT. Telkom Akses Area Singaraja, masing – masing dengan nilai statistik lebih besar dari t tabel, yaitu 0.241, 4.100, dan 4.138. Untuk itu, dalam implementasinya, PT. Telkom Akses area Singaraja diharapkan mampu meningkatkan kualitas pemberian insentif, disiplin kerja, dan motivasi kerja kepada para teknisi pasang baru Indihome, sehingga produktivitas kerja akan semakin meningkat

Kata kunci: Insentif, disiplin, motivasi

ABSTRACT

This research has a purpose of determining whether there are correlations between incentive, work discipline, motivation, and productivity for Indihome technicians working for PT. Telkom Akses in the city of Singaraja. This research uses quantitative approach. Data collection method used in this research is questionnaire form based on Interval Scale or Differential Semantic. Samples taken for this research is the whole population of Indihome technicians working in Singaraja area, which is 89 people. Data analysis method used in this research is based on Structural Equation Modeling-SEM, using variant or component based SEM, or Partial Least Square (PLS) Visual version 3.0. In this research, value of t-table for significance level $\alpha = 0,05$ and degree of freedom (df) = 86 is 0.1765. All correlations analysed in this research shows significant impacts between incentive, work discipline, motivation, and productivity for Indihome technicians working for PT. Telkom Akses in the city of Singaraja, with each parameter having statistical value larger than t-table (0.241, 4.100, and 4.138). Therefore, PT. Telkom Akses area Singaraja is expected to be able to improve the quality of incentive, work discipline, and motivation for Indihome technicians, so that productivity can be increased significantly.

Keywords: incentive, work discipline, motivation, productivity

PENDAHULUAN

Telekomunikasi merupakan sektor sangat penting yang mendukung pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Pertumbuhan ekonomi di Indonesia memberikan perusahaan telekomunikasi kesempatan besar untuk memperluas bisnis mereka. Untuk mendukung kegiatan bisnis mereka, perusahaan-perusahaan membutuhkan lebih banyak modal dan menentukan proporsi yang tepat modal penting untuk mencapai nilai optimal dari perusahaan. Seiring perkembangan teknologi berbagai macam produk dan jasa telekomunikasi mulai banyak bermunculan dan saling bersaing untuk meningkatkan kinerja agar lebih optimal. Perusahaan di Indonesia memiliki perkembangan yang sangat pesat seiring dengan perkembangan teknologi informasi. Dengan menggunakan alat komunikasi saat ini tentunya

mampu menghemat biaya. Industri telekomunikasi di sebuah negara harus memperoleh perlakuan khusus dari pemerintah karena sektor telekomunikasi merupakan sector yang penting bagi masyarakat dan memiliki tren untuk terus berkembang di masa yang akan datang (Smith, 2008). UU No. 36 Tahun 1999 tentang Telekomunikasi telah menetapkan bahwa sektor telekomunikasi memegang peran strategis dan menguasai kepentingan dan hajat hidup orang banyak.

Kemajuan teknologi perlahan mengantar dunia industri di Indonesia menuju otomasi dan perubahan proses bisnis menjadi lebih efektif dan efisien. Dengan berubahnya struktur dan pola kerja perusahaan serta tuntutan persaingan industri di masa kini, bukan hanya teknologi saja yang diperlukan untuk menjadi semakin canggih, namun sumber daya manusia yang berkualitas juga menjadi kunci dari kemajuan perusahaan. Hal ini berlaku untuk semua perusahaan di bidang apapun, termasuk teknologi, infrastruktur, dan telekomunikasi. Dengan berkurangnya kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia karena digantikan oleh teknologi, peran dan tanggung jawab SDM justru dituntut untuk semakin meningkat dari segi kualitas. Karyawan dituntut untuk menjadi semakin berkualitas, yang dapat diukur dengan produktivitas kinerja secara periodik.

PT. Telkom Indonesia (Tbk) adalah satu BUMN yang bergerak dalam bidang jasa telekomunikasi. PT Telkom Indonesia (Tbk) adalah perusahaan telekomunikasi dan penyedia jaringan terbesar di Indonesia yang mayoritas sahamnya dimiliki oleh pemerintah Indonesia dan memiliki pangsa pasar yang mendominasi antara 40%-50% dalam hal pelanggan telepon seluler di Indonesia (Setianto, 2015). PT. Telkom Indonesia (Tbk) adalah perusahaan jasa telekomunikasi terbesar dan terkemuka di Indonesia yang memiliki pelanggan tradisional serta pelanggan jasa telepon seluler maupun jasa internet. Perusahaan ini membuka jasa layanan lainnya yang dilakukan oleh berbagai anak perusahaan dan PT. Telkom Indonesia (Tbk) menjadi holding company dengan sebutan PT. Telkom Group (Rusmana, 2019: 187).

PT Telkom Akses merupakan anak perusahaan dari PT. Telkom Indonesia, Tbk. yang bergerak dalam bisnis penyediaan layanan konstruksi dan pengelolaan infrastruktur jaringan. Pendirian PTTA merupakan bagian dari komitmen Telkom untuk menghadirkan akses informasi dan komunikasi tanpa batas bagi seluruh masyarakat Indonesia. PT Telkom Akses berupaya menghadirkan koneksi internet berkualitas dan terjangkau untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga mampu bersaing di level dunia. PT. Telkom Akses didirikan pada tanggal 12 Desember 2012 di hadapan notaris Siti Safarijah, S.H melalui akte No. 20 tanggal 26 Desember 2012 dengan kependudukan perusahaan berada di Gedung Telkom Jakarta Barat Jln. S. Parman Kav. 8 Jakarta Barat. Pendirian PT. Telkom Akses.

Kehadiran PT. Telkom Akses diharapkan akan mendorong pertumbuhan jaringan akses broadband di Indonesia. Selain instalasi jaringan akses broadband, layanan lain yang diberikan oleh PT. Telkom Akses adalah Network Terminal Equipment (NTE) dan jasa pengelolaan operasi dan pemeliharaan (O & M/Operation & Maintenance) jaringan akses broadband.

PT. Telkom Akses menjamin kepuasan setiap pelanggan, baik itu institusi maupun pelanggan akhir serta kepuasan stakeholder melalui komitmen seluruh jajaran PT. Telkom Akses dalam menerapkan sistem manajemen mutu ISO 9001: 2008. PT. Telkom Akses memiliki komitmen memberikan layanan terbaik melalui pengelolaan excellent jasa konstruksi dan manage service sesuai dengan pernyataan sistem manajemen mutu ISO 9001: 2008 yang diterapkan berorientasi kepada tepat mutu, tepat waktu, dan tepat volume. PT. Telkom Akses meningkatkan mutu dan kinerja melalui perbaikan secara berkesinambungan dalam rangka memenuhi persyaratan, meningkatkan kepuasan pelanggan, dan stakeholder, serta mendorong pencapaian tujuan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang. PT. Telkom Akses akan meninjau kesesuaian kebijakan dan sistem manajemen mutu secara berkala sesuai dengan perkembangan perusahaan.

Permasalahan yang sering dihadapi di PT Telkom Akses Singaraja, yaitu kurangnya kepuasan pelanggan karena lambatnya proses instalasi atau perbaikan jaringan oleh teknisi di rumah pelanggan. Selain itu, target yang ditetapkan untuk proses instalasi dari Regional Telkom belum bisa dicapai di area Witel Singaraja. Hal ini terjadi karena rendahnya produktivitas teknisi yang bekerja, sehingga dengan jumlah teknisi yang telah ditentukan oleh manajemen, jumlah instalasi atau perbaikan jaringan yang telah ditargetkan tidak dapat dicapai. Misalnya, satu orang teknisi idealnya rata – rata harus dapat menyelesaikan 3 pekerjaan instalasi pasang baru Indihome setiap harinya. Namun kenyataannya, rata – rata hanya dapat mengerjakan satu hingga dua pekerjaan saja setiap harinya.

Menurut Siagian (2002) produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal.

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, pemberian insentif, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja teknisi pasang baru di PT. Telkom Akses Singaraja. Untuk menganalisis pengaruh tersebut, lokasi penelitian terletak di kantor Telkom Akses Singaraja, Jalan Letkol Wisnu no. 2 Singaraja, Kab. Buleleng, Provinsi Bali.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan kelompok orang, peristiwa, atau hal-hal lain yang ingin diteliti. Populasi merupakan keseluruhan obyek yang karakteristiknya akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah teknisi pasang baru Indihome PT. Telkom Akses area Singaraja yang berjumlah 89 orang.

Mengingat jumlah populasi relatif kecil, yaitu di bawah 100, maka seluruh anggota populasi diambil semua sebagai sampel penelitian. Penelitian yang menjadikan seluruh anggota populasi dijadikan sampel termasuk dalam jenis Non Probability Sampling, dan disebut sebagai penelitian populasi atau penelitian sensus atau sampling total (Sugiyono, 2019: 155).

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara) berupa pendapat atau opini subyek (orang) secara individual atau kelompok, yang dikumpulkan untuk menjawab perumusan masalah dalam penelitian (Sekaran, 2003: 71). Dalam penelitian ini data primer diperoleh langsung dari kuesioner yang diisi oleh responden yaitu para teknisi pasang baru Indihome PT. Telkom Akses area Singaraja.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner untuk mengumpulkan data primer. Kuesioner merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2012: 199). Kuesioner diberikan kepada teknisi pasang baru Indihome PT. Telkom Akses area Singaraja yang dijadikan sampel penelitian atau responden penelitian. Kuesioner atau daftar pertanyaan disusun dengan memperhatikan/menerapkan Skala Interval atau Semantic Defferensial, yaitu skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, hanya bentuknya tidak pilihan ganda maupun checklist, tetapi tersusun dalam satu garis kontinum yang jawaban sangat positifnya terletak di bagian kanan garis (Sugiyono, 2019: 173).

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dan disajikan dalam bentuk data mentah terlebih dahulu akan diolah. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik penelitian asosiatif, dengan jenis hubungan kausal. Hubungan kausal adalah hubungan sebab akibat. Jadi, dalam hubungan kausal ini ada variabel sebab/ independen dan variabel akibat/ dependen. Naik turunnya nilai variabel dependen dapat diprediksi berdasarkan naik turunnya nilai variabel independen. Variabel-variabel yang dideskripsikan meliputi disiplin kerja, pemberian insentif, motivasi kerja, dan produktivitas kerja.

Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Regresi linier berganda digunakan apabila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi, analisis regresi ganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (Sugiyono, 2019: 323). Dalam analisis penelitian dilakukan dengan bantuan aplikasi analisis Structural Equation Modeling berbasis partial least square (PLS-SEM).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan analisa deskriptif kuantitatif. Data diperoleh dengan cara memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner kepada teknisi pasang baru Indihome Telkom Akses area Singaraja sebanyak 89 responden. Selanjutnya data yang diperoleh ditabulasikan untuk dianalisis secara deskriptif kuantitatif.

Pengumpulan data pada penelitian dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner di PT. Telkom Akses Area Singaraja, Jalan Letkol Wisnu no. 2, Banjar Jawa, Buleleng. Responden dalam penelitian ini adalah semua teknisi pasang baru Indihome Telkom Akses area Singaraja dengan jumlah responden sebanyak 89 orang. Kuesioner mulai disebar pada tanggal 25 Juni 2021 secara online menggunakan tools google form. Pengumpulan kembali kuesioner dilakukan oleh peneliti sendiri dan ditutup oleh ketika target jumlah responden telah terpenuhi.

Data Responden Berdasarkan Kelompok Usia

| Kelompok Usia | Jumlah | Persentase (%) |
|---------------|-----------|----------------|
| 20 – 30 | 44 | 49.43% |
| 31 – 40 | 25 | 28.08% |
| 41 – 50 | 15 | 16.85% |
| > 51 | 0 | 0.00% |
| Total | 89 | 100% |

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase (%) |
|---------------|-----------|----------------|
| Pria | 86 | 100.00% |
| Wanita | 0 | 0.00% |
| Total | 86 | 100% |

Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| Pendidikan Terakhir | Jumlah | Persentase (%) |
|---------------------|-----------|----------------|
| SMA/SMK | 80 | 89.88% |
| D1 | - | 0.00% |
| D2 | - | 0.00% |
| D3 | 5 | 5.61% |
| D4/S1 | 4 | 4.49% |
| S2 | 0 | 0.00% |
| Total | 89 | 100% |

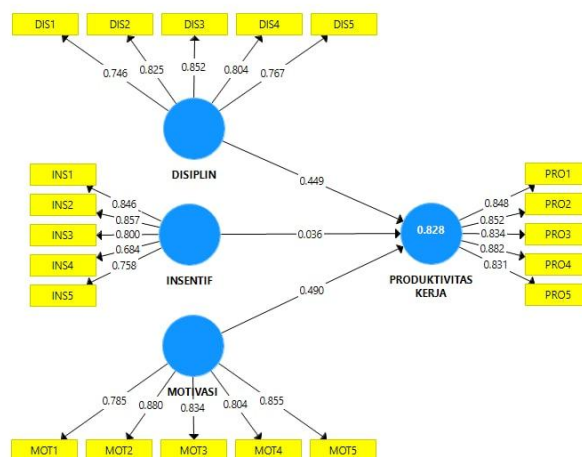
Uji Validitas Konvergen

Pengujian validitas untuk indikator reflektif dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi antara skor indikator dengan skor konstraknya. Pengukuran dengan indikator reflektif menunjukkan terdapat perubahan pada suatu indikator dalam suatu konstruk apabila indikator lain pada konstruk yang sama berubah. Berikut hasil perhitungan menggunakan program komputer smart PLS 3.0.

Output Outer Loading

| | DISIPLIN KERJA | INSENTIF | MOTIVASI KERJA | PRODUKTIVITAS KERJA |
|------|-------------------|----------|-------------------|------------------------|
| DIS1 | 0.746 | | | |
| DIS2 | 0.825 | | | |
| DIS3 | 0.852 | | | |
| DIS4 | 0.804 | | | |
| DIS5 | 0.767 | | | |
| INS1 | | 0.846 | | |
| INS2 | | 0.857 | | |
| INS3 | | 0.800 | | |
| INS4 | | 0.684 | | |
| INS5 | | 0.758 | | |
| MOT1 | | | 0.785 | |
| MOT2 | | | 0.880 | |
| MOT3 | | | 0.834 | |
| MOT4 | | | 0.804 | |
| MOT5 | | | 0.855 | |
| PRO1 | | | | 0.848 |
| PRO2 | | | | 0.852 |
| PRO3 | | | | 0.834 |
| PRO4 | | | | 0.882 |
| PRO5 | | | | 0.831 |

Pada tabel di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja memiliki 5 indikator dengan nilai konvergensi yang valid, yaitu 0.746, 0.825, 0.852, 0.804, 0.767. Variabel insentif memiliki 4 indikator dengan nilai konvergensi yang valid, yaitu 0.846, 0.857, 0.800, dan 0.758. Variabel motivasi memiliki 5 indikator dengan nilai konvergensi yang valid, yaitu 0.785, 0.880, 0.834, 0.804, dan 0.855. Sementara itu, variabel produktivitas kerja memiliki 4 indikator dengan nilai konvergensi yang valid, yaitu 0.848, 0.852, 0.834, 0.882, dan 0.831. Pada tabel V. 4, semua loading factor dengan indikator yang telah memenuhi kriteria validitas konvergen ditandai dengan warna hijau.

**Output Outer Loading Faktor Pemodelan****Validitas Diskriminan**

Pada indikator reflektif perlu dilakukan pengujian validitas diskriminan (discriminant validity) dengan membandingkan nilai pada tabel cross loading. Suatu indikator dinyatakan valid

jika mempunyai nilai loading factor tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan nilai loading factor kepada konstruk lain.

Output Cross Loading

| | DISIPLIN KERJA | INSENTIF | MOTIVASI KERJA | PRODUKTIVITAS KERJA |
|------|-------------------|--------------|-------------------|------------------------|
| DIS1 | 0.746 | 0.688 | 0.626 | 0.629 |
| DIS2 | 0.825 | 0.722 | 0.656 | 0.686 |
| DIS3 | 0.852 | 0.743 | 0.652 | 0.724 |
| DIS4 | 0.804 | 0.669 | 0.558 | 0.692 |
| DIS5 | 0.767 | 0.647 | 0.476 | 0.644 |
| INS1 | 0.797 | 0.846 | 0.665 | 0.727 |
| INS2 | 0.810 | 0.857 | 0.716 | 0.742 |
| INS3 | 0.580 | 0.800 | 0.627 | 0.610 |
| INS4 | 0.624 | 0.684 | 0.687 | 0.583 |
| INS5 | 0.588 | 0.758 | 0.556 | 0.598 |
| MOT1 | 0.636 | 0.717 | 0.785 | 0.724 |
| MOT2 | 0.665 | 0.732 | 0.880 | 0.677 |
| MOT3 | 0.493 | 0.649 | 0.834 | 0.722 |
| MOT4 | 0.564 | 0.564 | 0.804 | 0.665 |
| MOT5 | 0.727 | 0.746 | 0.855 | 0.755 |
| PRO1 | 0.699 | 0.635 | 0.743 | 0.848 |
| PRO2 | 0.729 | 0.653 | 0.686 | 0.852 |
| PRO3 | 0.569 | 0.661 | 0.770 | 0.834 |
| PRO4 | 0.758 | 0.759 | 0.754 | 0.882 |
| PRO5 | 0.820 | 0.804 | 0.678 | 0.831 |

Pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa pada variabel disiplin kerja, terdapat 5 indikator dengan nilai konvergensi yang valid, yaitu 0.746, 0.825, 0.852, 0.804, 0.767, dan 0.844. Variabel insentif memiliki 4 indikator dengan nilai konvergensi yang valid, yaitu 0.846, 0.857, 0.800, dan 0.758. Variabel motivasi kerja memiliki 5 indikator dengan nilai konvergensi yang valid, yaitu 0.785, 0.880, 0.834, 0.804, 0.855. Sementara itu, variabel produktivitas kerja memiliki 5 indikator dengan nilai konvergensi yang valid, yaitu 0.848, 0.852, 0.834, 0.882, dan 0.831.

Hasil estimasi cross loading pada tabel V. 5 menunjukkan bahwa nilai cross loading untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten yang dipilih lebih besar dibanding nilai variabel laten lainnya dan memiliki nilai $> 0,7$. Hal ini berarti bahwa setiap variabel laten yang dipilih sudah memiliki discriminant validity yang baik, dimana beberapa variabel laten memiliki pengukur yang berkorelasi tinggi dengan konstruk lainnya.

Uji Reliabilitas

Sarwono dan Narimawati (2015: 18) menyatakan bahwa suatu variabel laten dapat dikatakan mempunyai realibilitas yang baik apabila nilai composite reliability lebih besar dari 0,7 dan nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,7. Jika nilai akar AVE $>0,50$, maka artinya validitas deskriminan tercapai (Novrian Dandi Pratama, Ahim Abdurahim & Hafiez Sofyani, 2018).

Hasil Uji Reliabilitas

| | Cronba ch's Alpha | rho_A | Composite Reliability | Average Variance Extracte d (AVE) | Keterangan |
|----------------------------|-------------------------|-------|--------------------------|--|-----------------|
| DISIPLIN KERJA | 0.858 | 0.861 | 0.898 | 0.639 | <i>Reliable</i> |
| INSENTIF | 0.849 | 0.860 | 0.893 | 0.627 | <i>Reliable</i> |
| MOTIVASI KERJA | 0.889 | 0.890 | 0.918 | 0.693 | <i>Reliable</i> |
| PRODUK TIVITAS KERJA | 0.903 | 0.905 | 0.928 | 0.722 | <i>Reliable</i> |

Pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha 0.858, dengan Composite Reliability 0.898, maka dinyatakan reliable. Variabel insentif memiliki nilai Cronbach's Alpha 0.849, dengan Composite Reliability 0.893, maka dinyatakan reliable. Variabel motivasi kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha 0.889, dengan Composite Reliability 0.918, maka dinyatakan reliable. Variabel produktivitas kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha 0.903, dengan Composite Reliability 0.928, maka dinyatakan reliable.

Pada tabel V. 6, dapat dilihat hasil analisis uji reliabilitas menggunakan alat bantu SmartPLS 3.0 menyatakan bahwa semua nilai composite reliability lebih besar dari 0.7, yang berarti semua variabel telah reliable dan telah memenuhi kriteria pengujian. Selanjutnya nilai Cronbach's Alpha juga menunjukkan bahwa semua nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.6, sehingga hal ini menunjukkan tingkat reliabilitas variabel juga telah memenuhi kriteria.

Pengujian Model Struktural atau Inner Model

Pengujian inner model atau model structural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian. Model structural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, uji-t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

| | DISIPLIN KERJA | INSENTIF | MOTIVASI KERJA | PRODUKTIVITAS KERJA |
|------------------------|-------------------|----------|-------------------|------------------------|
| DISIPLIN KERJA | | | | 1.000 |
| INSENTIF | | | | 1.000 |
| MOTIVASI KERJA | | | | 1.000 |
| PRODUKTIVITAS KERJA | | | | |

Tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan hasil Inner Model, variabel disiplin kerja, insentif, dan motivasi kerja mempengaruhi produktivitas kerja teknisi.

| | R Square | R Square Adjusted |
|------------------------|-------------|----------------------|
| PRODUKTIVITAS KERJA | 0.828 | 0.822 |

Tabel di atas menunjukkan nilai R-Square untuk variabel produktivitas kerja diperoleh sebesar 0.828. Hasil ini menunjukkan bahwa 82.8% variabel produktivitas kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja, insentif, dan motivasi kerja.

Pengujian Hubungan

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antar variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hubungan adalah nilai yang terdapat pada output result inner weight.

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan dilakukan dengan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode bootstrap terhadap sampel. Pengujian dengan bootstrap juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Berikut adalah hasil pengujian dengan metode bootstrapping dengan menggunakan SmartPLS.

Path Coefficients

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standar Deviasi on (STDEV) | T Statistis (O/ST DEV) | P Value s |
|--|---------------------------|-----------------------|-------------------------------------|-----------------------------------|-----------------|
| DISIPLIN KERJA -> PRODUKTIVITAS KERJA | 0.449 | 0.438 | 0.110 | 4.100 | 0.000 |
| INSENTIF -> PRODUKTIVITAS KERJA | 0.036 | 0.054 | 0.151 | 0.241 | 0.809 |
| MOTIVASI KERJA -> | 0.490 | 0.487 | 0.118 | 4.138 | 0.000 |

| | | | | | |
|---------------------|--|--|--|--|--|
| PRODUKTIVITAS KERJA | | | | | |
|---------------------|--|--|--|--|--|

Nilai t-tabel untuk tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ dan degree of freedom (df) = 86 adalah 0.1765. Apabila t-statistik > dari t-tabel maka konstruk endogen berpengaruh terhadap konstruk eksogen. Jadi dapat disimpulkan bahwa, ketiga hubungan konstruk diatas dapat dikatakan berpengaruh positif dan signifikan karena nilai t-statistik lebih besar daripada nilai t-tabel.

Hipotesis pertama menguji apakah disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja teknisi. Berdasarkan tabel V. 9, nilai T Statistics untuk pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja adalah 4.100, lebih besar dari T Tabel, 0.1765. Artinya, hipotesis pertama diterima. Karena nilai P Values untuk hipotesis ini adalah 0.000 atau lebih kecil dari 0.05, maka dapat dinyatakan bahwa hasil pengujian T Statistik signifikan.

Hipotesis kedua menguji apakah pemberian insentif berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja teknisi. Berdasarkan tabel V. 9, nilai T Statistics untuk pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja adalah 0.241, lebih besar dari T Tabel, 0.1765. Artinya, hipotesis kedua diterima. Karena nilai P Values untuk hipotesis ini adalah 0.809 atau tidak lebih kecil dari 0.05, maka dapat dinyatakan bahwa hasil pengujian T Statistik tidak signifikan.

Hipotesis ketiga menguji apakah motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja teknisi. Berdasarkan tabel V. 9, nilai T Statistics untuk pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja adalah 4.138, lebih besar dari T Tabel, 0.1765. Artinya, hipotesis ketiga diterima. Karena nilai P Values untuk hipotesis ini adalah 0.000 atau lebih kecil dari 0.05, maka dapat dinyatakan bahwa hasil pengujian T Statistik signifikan.

| Hipotesis | | Hasil | Keterangan | Signifikansi |
|-----------------|--|---|------------|------------------|
| Ha ₁ | Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja teknisi pasang baru Indihome PT. Telkom Akses area Singaraja | Koef. Beta = 0.449 T Statistics = 4.100 P Value = 0.000 | Diterima | Signifikan |
| Ha ₂ | Pemberian insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja teknisi pasang baru Indihome PT. Telkom Akses area Singaraja | Koef. Beta = 0.036 T Statistics = 0.241 P Value = 0.809 | Diterima | Tidak Signifikan |
| Ha ₃ | Pemberian motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja teknisi pasang baru Indihome PT. Telkom Akses area Singaraja | Koef. Beta = 0.490 T Statistics = 4.138 P Value = 0.000 | Diterima | Signifikan |

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, berikut adalah penjelasan satu persatu terkait dengan konstruk yang telah diteliti berikut dengan dampaknya.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dijelaskan pada tabel V. 10, dapat diketahui bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja adalah positif signifikan, dengan hasil koefisien beta sebesar 0.449 dan nilai t statistik yang lebih besar dari 0.1765 yaitu 4.100. Dengan

demikian menunjukkan bahwa disiplin kerja yang cukup akan memberikan dampak yang positif terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan kondisi di lapangan, hampir seluruh teknisi yang memiliki produktivitas kerja tinggi adalah teknisi yang memiliki disiplin kerja yang baik. Hal ini diperoleh dari sumber data primer, hasil wawancara dengan team leader teknisi Singaraja, I Ketut Yuliasatika. Teknisi – teknisi yang setiap hari datang pagi, mengenakan baju dengan rapi, lengkap, dilengkapi dengan tanda pengenal, serta mengenakan APD (Alat Pelindung Diri) lengkap, cenderung memiliki produktivitas kerja yang tinggi, dibuktikan dengan pencapaian hasil penarikan jaringan pelanggan pasang baru yang lebih tinggi dari teknisi – teknisi lain yang tidak disiplin. Menurut pengamatan peneliti, dengan disiplin kerja dan kesiapan teknisi yang matang setiap pagi, teknisi akan lebih siap menghadapi seluruh pekerjaan yang dibebankan kepada mereka di hari tersebut. Sebaliknya, jika teknisi tidak disiplin dalam mempersiapkan pekerjaan sehari – hari, misalnya datang tidak tepat waktu, tidak mengenakan baju dengan rapi, dan tidak mempersiapkan peralatan, maka teknisi akan cenderung merasa malas, tidak bersemangat, dan kehabisan waktu ketika menghadapi hari tersebut, sehingga mengakibatkan rendahnya produktivitas kerja teknisi.

Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja teknisi pasang baru Indihome di Telkom Akses area Singaraja diterima.

Pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dijelaskan pada tabel V. 10, dapat diketahui bahwa pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja adalah positif namun tidak signifikan, dengan hasil koefisien beta sebesar 0.036 dan nilai t statistik yang lebih besar dari 0.1765 yaitu 0.241. Dengan demikian menunjukkan bahwa insentif yang cukup akan memberikan dampak yang positif terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan kondisi di lapangan, ketika perusahaan memberikan bonus atau insentif yang cukup kepada teknisi, produktivitas kerja teknisi akan meningkat. Insentif yang paling berdampak adalah berupa tambahan stimulus yang diberikan berdasarkan produktivitas kerja, misalnya, teknisi dengan pencapaian jumlah instalasi melebihi 100 pelanggan setiap bulan akan mendapatkan tambahan insentif sejumlah Rp 500,000.-. Ketika perusahaan memberlakukan kebijakan tersebut dan memberikan sosialisasi kepada teknisi, produktivitas kerja teknisi secara keseluruhan meningkat tajam. Hal ini disebabkan oleh semangat teknisi yang lebih tinggi untuk mencapai target insentif yang telah ditentukan.

Pada implementasinya, pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja teknisi dapat berkurang apabila sebagian besar teknisi tidak mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini dapat terjadi pada situasi tertentu, seperti penurunan kondisi ekonomi makro, sehingga permintaan pasang baru layanan internet menurun. Pengaruh yang tidak signifikan ini diamati secara langsung oleh peneliti saat berada di lokasi penelitian. Pada masa pandemi Covid 19 di tahun 2020 dan 2021, teknisi yang mampu mencapai target bulanan hanya terdiri dari maksimal 6 orang dari 89 orang teknisi. Oleh karena itu, pencapaian produktivitas kerja teknisi secara total tidak mengalami peningkatan yang signifikan, walaupun sudah diberikan insentif dengan sistem yang sama dengan sebelumnya. Namun demikian, meskipun tidak berpengaruh secara signifikan, insentif tetap memberikan peningkatan terhadap produktivitas kerja teknisi, terlebih ketika manajemen meningkatkan jumlah insentif menjadi lebih menarik di masa pandemi Covid 19.

Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan pemberian insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja teknisi pasang baru Indihome di Telkom Akses area Singaraja diterima.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dijelaskan pada tabel V. 10, dapat diketahui bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja adalah positif signifikan, dengan hasil koefisien beta sebesar 0.490 dan nilai t statistik yang lebih besar dari 0.1765 yaitu 4.138. Dengan demikian menunjukkan bahwa motivasi kerja yang cukup akan memberikan dampak yang positif terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan pengamatan di lapangan, teknisi menjadi lebih bersemangat ketika diberikan motivasi kerja yang tinggi secara rutin. Pemberian motivasi kerja biasa dilakukan mulai dari hal kecil yang dilakukan setiap hari, misalnya briefing pagi oleh team leader setiap hari. Dengan adanya briefing pagi, pemimpin melakukan pengecekan kondisi teknisi dan memberikan arahan yang memotivasi teknisi agar dapat bekerja lebih baik lagi. Selain itu, motivasi kerja juga diberikan dengan cara memberikan konseling kepada teknisi yang kurang produktif. Dengan adanya konseling yang dilakukan oleh team leader atau manager, teknisi menjadi lebih termotivasi dan percaya diri, serta perusahaan dapat mengetahui permasalahan atau kesulitan yang dihadapi oleh masing – masing teknisi. Konseling dilakukan secara satu persatu dan umumnya diberikan kepada teknisi yang memiliki produktivitas kerja rendah. Menurut keterangan team leader pada sesi wawancara, terbukti setelah dilakukan konseling, teknisi yang awalnya kurang produktif dapat meningkatkan produktivitas kerjanya secara signifikan di periode berikutnya.

Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan pemberian motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja teknisi pasang baru Indihome di Telkom Akses area Singaraja diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan data yang didapatkan setelah diolah kembali, maka hasil penelitian tentang Pengaruh Pemberian Insentif, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Teknisi PT. Telkom Akses Area Singaraja dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, ditandakan dengan hasil T statistics sebesar 4.100 yang lebih besar dari t-tabel, yaitu 0.1765. Variabel disiplin kerja memiliki peran yang penting terhadap produktivitas kerja teknisi pasang baru Indihome PT. Telkom Akses area Singaraja, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja teknisi pasang baru Indihome PT. Telkom Akses area Singaraja diterima.
- b. Pemberian insentif memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, ditandakan dengan hasil T statistics sebesar 0.241 yang lebih besar dari t-tabel, yaitu 0.1765. Variabel pemberian insentif berpengaruh, namun tidak memiliki peran yang signifikan terhadap produktivitas kerja teknisi pasang baru Indihome PT. Telkom Akses area Singaraja, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa pemberian insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja teknisi pasang baru Indihome PT. Telkom Akses area Singaraja diterima.
- c. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, ditandakan dengan hasil T statistics sebesar 4.138 yang lebih besar dari t-tabel, yaitu 0.1765. Variabel motivasi kerja memiliki peran yang penting terhadap produktivitas kerja teknisi pasang baru Indihome PT. Telkom Akses area Singaraja, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja teknisi pasang baru Indihome PT. Telkom Akses area Singaraja diterima.

Saran

- a. Untuk meningkatkan produktivitas kerja teknisi pasang baru Indihome di PT. Telkom Akses area Singaraja, manajemen perlu mempertimbangkan pemberian insentif yang lebih menarik dan menantang bagi para teknisi, sehingga teknisi dapat memberikan kontribusi yang jauh lebih baik lagi bagi perusahaan.
- b. Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, maka manajemen perlu memperhatikan disiplin kerja para

teknisi secara lebih detail dan terstruktur lagi. Seluruh aktivitas pekerjaan teknisi perlu dipantau secara lebih ketat, sehingga dengan disiplin kerja yang lebih baik, akan menghasilkan produktivitas kerja yang lebih baik bagi perusahaan.

- c. Menurut hasil penelitian, motivasi kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja teknisi. Untuk itu, perusahaan perlu memperhatikan motivasi kerja teknisi melalui cara – cara yang telah ditentukan, khususnya melalui unit Sumber Daya Manusia. Manajemen harus memperhatikan karyawan yang kurang motivasi dengan cara memberikan pengaruh yang positif melalui para leader, sehingga dengan motivasi kerja yang tinggi, teknisi akan mampu menghasilkan produktivitas kerja yang lebih tinggi dari kondisi saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adronafis, Hidayatullah. 2008. Mengenal Tower. <http://www.wikimu.com/News/DisplayNews.aspx?ID=9473>. Diakses pada tanggal 17 Januari 2021.
- Adnyana, P. A., Rianita, N. M., & Kasih, N. L. S. (2021). Digital-based Performance Management Concept Within an Effort to Improve Employee Performance BUMDes During the Covid-19 Pandemic. *International Journal of Social Science and Business*, 5(2), 249-255.
- Anoraga, P. 2005. Psikologi Kerja. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Astana, I. G. M. O. (2021). Ecommerce Strategy Towards Shopee Consumer Behaviour In Online Shopping Through Electronic Word Of Mouth (EWOM) Variables. *International Journal of Social Science and Business*, 5(4), 593-598.
- Astana, I. G. M. O. (2021). Strategies to Create Competitive Advantage Through Promotions at Samana Resto Villa and Catering. *International Journal of Social Science and Business*, 5(2), 242-248.
- Ayuni, N. M. S., Budiasni, N. W. N., & Budiartiwi, L. P. S. (2021). PENTINGNYA LIKUIDITAS DI KOPERASI MITRA DANA MANDIRI. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, 6(2), 90-97.
- Budiasni, N. W. N., & Ayuni, N. M. S. (2021). Accountability: Efforts to Prevent Rush Money at Village Credit Institutions. *International Journal of Social Science and Business*, 5(2), 207-213.
- Budiasni, N. W. N., Ayuni, N. M. S., & Eliasih, D. K. (2021). Analisis Profitabilitas Lembaga Perkreditan Desa Berdasarkan Cash Turnover, Credit Turnover Dan Receivable Turnover. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, 6(2), 53-62.
- Dewi, M. S., Dewi, K. T. S., & Ferayani, M. D. (2021). Assessing the Ethical Behavior of Accounting Accounts Through the Application of the Tri Kaya Parisudha Philosophy on Equity Sensitivity and Ethical Sensitivity. *International Journal of Social Science and Business*, 5(3), 361-366.
- Faslah, Roni dan Meghar Tremtari Savitri. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*. 2 (1) : 40 – 53.
- Hasibuan, Malayu. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Intan, Novia. 2012. Uji Hipotesis. <https://hmjepfeuns.wordpress.com/2012/06/26/uji-hipotesis/>. Diakses pada tanggal 8 Agustus 2021.
- Jayanti, K. N., & Dewi, K. T. S. (2021). Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JEMBA: Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan bisnis, Akuntansi*, 1(2), 75-84.
- Kimsean, Y. 2011. Produktivitas Kerja Pegawai Pada Birokrasi. Yogyakarta: Gava
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nopiyani, P. E., Sanjaya, N. M. W. S., & Kartika, R. D. (2021). The Effect Credit Restructuring Relaxation on Financial Performance in LPD Buleleng Regency During the Pandemic of Covid-19. *International Journal of Social Science and Business*, 5(4), 475-480.

- Nurkariani, N. L., & Kusuma, G. P. E. (2021). Customers Loyalty Through Experiential Marketing on The Salon Crisni in Singaraja. *International Journal of Social Science and Business*, 5(2), 220-225.
- P, Wayan Agung Panca et.al. 2017. Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Wisatawan Dan Citra Hotel Melati Di Kelurahan Seminyak Kabupaten Badung Bali. *Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas*. 1 (1) : 65 – 72.
- Prakosa, Galih Arief et.al. 2017. Pengaruh Kualitas Produk Dan Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Pengguna Kasmdk Kbs. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. 3 (11) : 283 – 296.
- Ravianto J. 1986. *Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Ela Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Rusmana, Agus. 2019. *The Future of Organizational Communication In The Industrial Era 4.0: Book Chapter Komunikasi Organisasi*. Bandung: Media Akselerasi.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: CV. Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metoden Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setianto, Buddy. 2015. *517 Profile Usaha Emiten di Bursa Efek Indonesia*. Jakarta: BSK Capital.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Asdi Mahastya.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sirait, Justin T. 2006. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia
- Suardika, I. K., & Dewi, M. S. (2021). Effectiveness of Non-Performing Loans Management at the Penglatan Traditional Village Credit Institution (LPD). *International Journal of Social Science and Business*, 5(4), 599-606.
- Suardika, I. K., & Dewi, M. S. (2021). The Impact of Brand, Product Quality and Price on Sales Volume of Samana Mart Stores. *International Journal of Social Science and Business*, 5(2), 256-261.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Supriyaningsih, Okta. 2020. Analisis Kinerja Keuangan Bank Syariah Mandiri Dengan Pendekatan Islamicity Performance Index. *Jurnal Manajemen Bisnis Islam*. 1 (1) : 47 – 60.
- Trihudiyatmanto, M. 2017. Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal PPKM*. 1 (1) : 64 – 73.
- Trisnawati, N. L. D. E., Kartika, R. D., & Kasih, N. L. S. (2021). Business Continuity: Application of The Value of Catur Purusa Artha and Product Innovation in Holding Company of BUMDes. *International Journal of Social Science and Business*, 5(3), 303-310.
- Trisnawati, N. L. D. E., Kartika, R. D., & Kasih, N. L. S. (2021). Business Continuity: Toward to the Holding Company of BUMDes in Buleleng Regency. *International Journal of Social Science and Business*, 5(2).
- Yudiastra, Putu Pande dan Gede Sri Darma. 2015. Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, Insentif, Turnover Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis*. 1 (12) : 151.