

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran PT. Telkom**

##### **1. Profil PT. Telkom**

PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. (TELKOM) merupakan perusahaan penyelenggara informasi dan telekomunikasi (InfoComm) serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap (*full service and network provider*) yang terbesar di Indonesia. TELKOM menyediakan jasa telepon tidak bergerak kabel (*fixed wire line*), jasa telepon tidak bergerak nirkabel (*fixed wireless*), jasa telepon bergerak (*cellular*), data dan internet dan network dan interkoneksi baik secara langsung maupun melalui perusahaan asosiasi.

Kehadiran teknologi yang demikian nyata menjawab berbagai kebutuhan dan menciptakan kegiatan bisnis baik di sector hilir maupun hulu. Integrasi antar Industri Terlaksana (IT) dan perkembangan komputer menjawab berbagai kebutuhan dan menawarkan berbagai kemudahan. Beragam bentuk layanan dan informasi yang dibutuhkan masyarakat telah mendorong berkembangnya teknologi jaringan telekomunikasi berdasarkan kriteria yang beragam pula, *seperti masalah keamanan, keandalan, kecepatan, cakupan, personalitas, portabilitas, dan harga*. Maka munculah teknologi-teknologi baru seperti IN, ISDN, frame relay, ATM, SDH, HFC, GSM, CDMA, ADSL hingga pada teknologi satelit. Tantangan bagi industry

telekomunikasi selanjutnya adalah bagaimana menyediakan kanal informasi yang sesuai kebutuhan, murah, efisien, dan andal.

Peran industri komputer, terutama industri perangkat lunak, sangat menentukan dalam memunculkan layanan-layanan baru. Sejumlah vendor besar dalam industri perangkat lunak dewasa ini tengah bersaing dalam menciptakan dan merebut pasar layanan-layanan baru berbasis IT. Disamping itu, perusahaan-perusahaan jasa di berbagai sektor tengah bersaing juga untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada para customernya dengan menerapkan layanan berbasis IT services. Sedangkan layanan industri elektronika sangat berperan dalam menghasilkan perangkat-perangkat jaringan dan terminal jasa telekomunikasi yang berkemampuan tinggi. Karakteristik perangkat terminal jasa telekomunikasi selanjutnya sangat menentukan kepada tingkat aksesibilitas layanan dan tingkat pemanfaatan layanan oleh para penggunanya. Semua faktor pendorong di atas semakin cepat karena perkembangan teknologi digital yang lebih cepat dan kapasitas yang lebih tinggi (Sugiyono, 2002).

Perkembangan industri telekomunikasi yang demikian pesat, khususnya di Indonesia, mulanya di huni oleh dua pemain yaitu Telkom dan Indosat, sehingga dikenal dengan duopoly. Namun, bersamaan dengan munculnya bisnis baru, persaingan antar pelaku dalam industri telekomunikasi menjadi lebih ketat. Persaingan ini semakin ketat dengan keluarnya UU No. 5 Tahun 1999, tentang Larangan Praktek Monopoli dan Persaingan usaha tidak sehat. Sampai

tahun 2008 diperkirakan ada 10 operator besar di Indonesia, dimana satu dengan lainnya bersaing dalam berbagai bentuk produk telekomunikasi diantaranya yang paling ketat adalah persaingan dalam bentuk pemasaran cellular phone.

Persaingan menjadi sesuatu yang lumrah dan dibutuhkan untuk menciptakan barang dan jasa lebih efisien. Tidak mengherankan dengan keluarnya UU No. 5 muncul lembaga KPPU (Komisi Pengawas Persaingan Usaha) yang menjamin bahwa antar pengusaha dilarang terjadi kolusi dan harga barang dan jasa yang ditawarkan berada pada pengawasan mereka. Artinya, KPPU punya wewenang untuk mengatak bahwa harga barang dan jasa di industry terlaksana misalnya terlalu mahal sehingga harus diturunkan. Hal ini telah terbukti dengan diturunkannya harga SMS yang ditetapkan oleh berbagai penyedia jasa terlaksana. Menurut KPPU harga SMS yang layak hanyalah Rp. 75 per SMS, dan ini masih termasuk mahal.

Dengan lahirnya UU ini maka berbagai perusahaan muncul dengan fungsi yang berbeda di industry telekomunikasi menjamur, bahkan perusahaan dari luar negeri diperkenankan terlibat di Indonesia. Secara ekonomi, semakin banyak muncul pengusaha akan menuntut harga yang ekonomis dan menjamin terlindunginya kebutuhan perusahaan. Kondisi demikian dihadapi oleh setiap perusahaan di indutrsi telekomunikasi, tidak terkecuali Telkom yang merupakan perusahaan besar di Indonesia.

## 2. Visi Perusahaan

Visi dari Telkom adalah :*To become a leading InfoCom player in the region.* Telkom berupaya untuk menempatkan diri sebagai perusahaan *InfoCom* terkemuka di kawasan Asia Tenggara, Asia dan akan berlanjut ke kawasan Asia Pasifik.

## 3. Misi Perusahaan

Telkom mempunyai misi memberika layanan “*One Stop InfoCom Service with Excellent Quality and Comparative Price and to be The Role Model as the Best Managed Indonesian Comporation*” dengan jaminan bahwa pelanggan akan mendapatkan layanan terbaik berupa kemudahan, produk dan jaringan berkualitas dengan harga kompetitif.

Telkom akan mengelola bisnis melalui praktek-praktek terbaik dengan mengoptimalisasikan sumber daya manusia yang unggul, penggunaan teknologi yang kompetitif, serta membangun kemitraan yang saling menguntungkan dan saling mendukung secara sinergis.

## 4. Tujuan Perusahaan

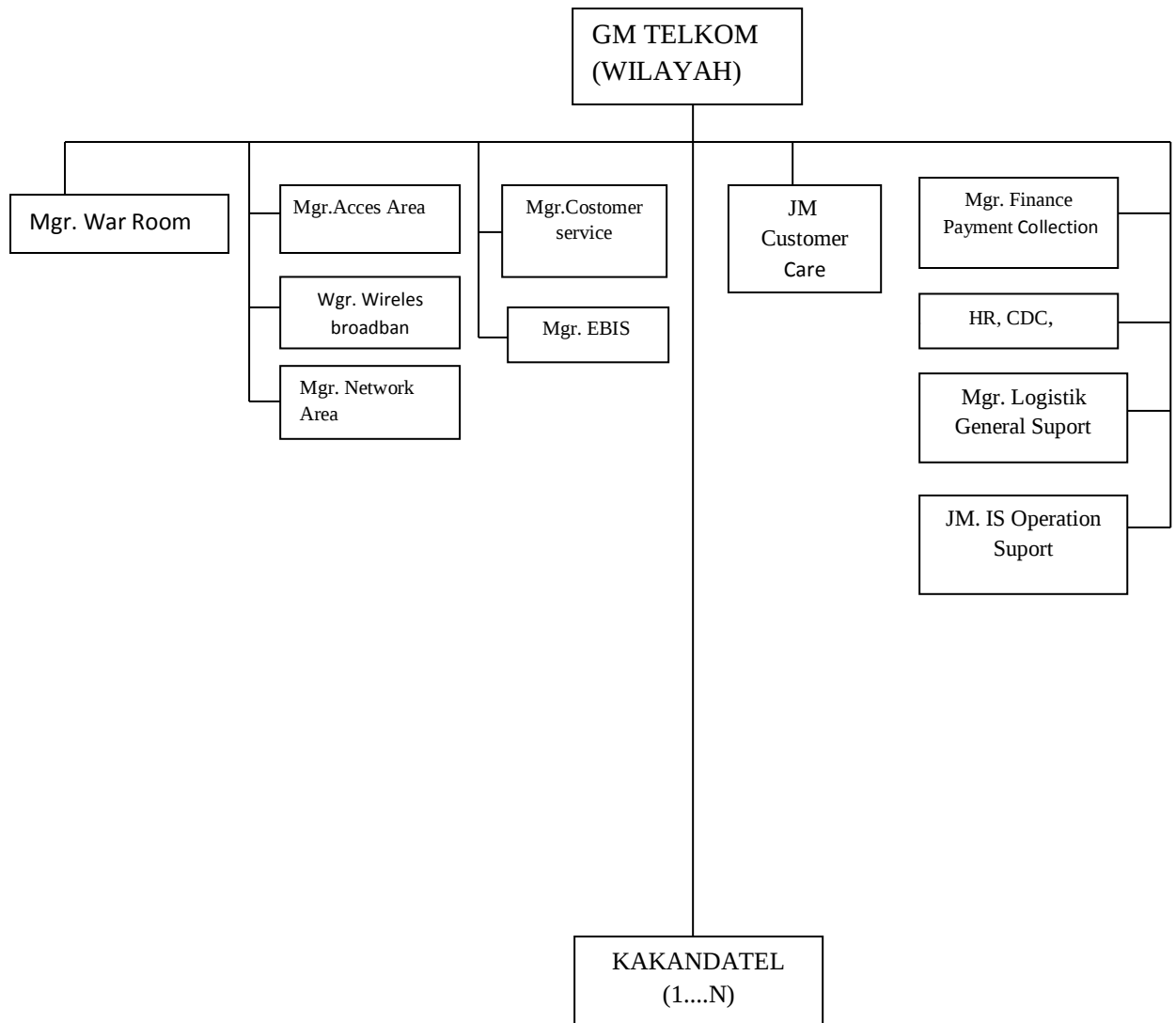
Telkom mempunyai tujuan yaitu menjadi posisi terdepan dengan memperkokoh bisnis *legacy* dan meningkatkan bisnis *new wave* untuk memperoleh 60% dari pendapatan industri pada tahun 2015.

## 5. Strategi Perusahaan

a. Mengoptimalkan layanan POTS dan memperkuat infrastruktur *broadband*.

- b. Mengkonsolidasikan dan mengembangkan bisnis sambungan telepon nirkabel tidak bergerak/ *Fixed Wireless Acces* (“FWA”) serta mengelola portofolio nirkabel.
- c. Mengintegrasikan Solusi Ekosistem Telkom Group.
- d. Berinvestasi di layanan Teknologi Informasi (TI).
- e. Berinvestasi di bisnis media dan *edutainment*.
- f. Berinvestasi pada peluang bisnis *wholesale* dan internasional yang strategis.
- g. Berinvestasi pada peluang domestik yang strategis dengan mengoptimalkan penggunaan asset yang dimiliki.
- h. Mengintegrasikan *Next Generation Network* (“NGN”) dan *Operational support system, Business support system, Customer support system and Enterprise relations management* (“OBCE”).
- i. Menyelaraskan struktur bisnis dengan pengelolaan portofolio.
- j. Melakukan transformasi budaya perusahaan.

## B. Struktur Organisasi



**Sumber: PT. Telkom Kupang**

### Uraian Tugas

#### 1. Manager War Room

Tugas manager war room antara lain:

Menerapkan perancangan dan impelementasi internal control,  
melaksanakan pengelolaan inventory management, menyusun produk

hukum sesuai metode legal drafting, menganalisis efektifitas dan efesiensi pengelolaan sumber penerimaan dan penggunaan kas, penyusuna proyeksi kas serta optimalisasi idle cash. Menganalisis proses pengelolaan dokumen sesuai dengan standar yang berlaku. Mampu menganalisis hasil negosiasi dan memelihara hubungan yang positif dengan pihak lain dalam menyelesaikan masalah.

## 2. Manager Access Optima and Maintenance

Tugasnya antara lain:

- a. Pemeliharaan kabel primer dan skunder tembaga
- b. Penanggulangan gangguan kabel primer dan skunder
- c. Pemeliharaan saluran LC (Led Cenal)

## 3. Manager Network Area and Is Operation

Tugasnya antara lain:

- a. Merencanakan sasaran dan ruang lingkup project serta merinci aktivitas project dan penjadwalannya. Mampu melakukan monitoring dan reporting pelaksanaan project
- b. Mengevaluasi kinerja sistem Coper dan DSL Acces Network dan memberikan solusi optimalisasi sistem
- c. Mengevaluasi kinerja sistem CPE dan memberikan solusi optimalisasi sistem
- d. Menganalisis statistik gangguan dan menyusun program penanganan gangguan layanan pelanggan secara efisien dan efektif

- e. Menganalisis performansi layanan secara menyeluruh dan membuat rekomendasi solusi peningkatan performansi layanan.
4. Manager Area
    - a. Monitoring anggaran operational akses
    - b. Monitoring kelancaran operasional di lapangan
    - c. Menjustifikasi atau memutuskan hal-hal yang urgent untuk dieksekusi.
  5. Manager Ccan dan Wan
 

Tugasnya antara lain:

    - a. Melayani pelanggan Coorporate atau perusahaan mulai dari permintaan pasang baru hingga pelayanan hingga pelayanan purna jual (pelayanan gangguan).
    - b. Mengelola aplikasi LAN dan WAN yang terhubung dengan internet.
  6. Manager Consumer Service
    - a. Mengelola penyelenggaraan pelayanan jasa telekomunikasi secara walk in untuk semua produkPMVIS, meningkatkan performansi pelayanan dan menjamin kepastian ketersediaan layanan jasa telekomunikasi,
    - b. Mengelola sumber daya yang menjadi kewenangan unitnya.
    - c. Kordinator dalam mengelola penjualan produk (seperti, telepon wireline, flexi dan speedy) memelihara kehandalan produk-produk yang dipasarkan.

#### 7. Manager Business, Govt and Enterprise Service

Peran manajer bisnis adalah untuk mengawasi dan memimpin operasi dan karyawan perusahaan. Mereka melakukan berbagai tugas untuk memastikan produktivitas dan efisiensi perusahaan termasuk menerapkan strategi bisnis, mengevaluasi kinerja perusahaan dan mengawasi karyawan.

#### 8. Manager Logistik and General Suport

Bertugas sebagai penanggung jawab untuk memonitor terhadap seluruh pendapatan serta laporannya, memonitor terhadap jumlah tunggakan baik telepon, flexi ataupun speedy serta laporan pembukuannya dan mengendalikan cabutan atau penghentian layanan terhadap pelanggan.

#### 9. Manager HR dan CDC

##### a. Manager HR dan CDC

- 1) Sebagai pengawas dari jalannya operasional CSR yang dilaksanakan oleh unit CDC
- 2) Sebagai pengawas dari jalannya operasional serta pemerataan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh unit Human Relation.

##### b. Asman CDC

- 1) Sebagai pengawas langsung operasional CDC
- 2) Sebagai penanggung jawab mitra binaan CDC

#### 10. Manager Finance and Payment Collection

- a. Merencanakan dan menyediakan dukungan finansial kepada unit-unit di kandatel
- b. Pengelolaan pengurus pencairan piutang
- c. Mengelola perbendaharaan
- d. Mengelola anggaran dan kas
- e. Melaksanakan akuntansi

### C. Hasil Penelitian

#### 1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dimaksud dalam penelitian ini adalah keadaan atau identitas yang melekat pada responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari berbagai aspek seperti: jenis kelamin, usia, jenjang pendidikan, dan masa kerja responden.

##### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sebaran responden dilihat dari jenis kelamin sebagai berikut :

**Tabel 4.1**

**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Di PT. Telkom Kupang**

| No | Jenis Kelamin | Jumlah Karyawan | Presentase (%) |
|----|---------------|-----------------|----------------|
| 1  | Laki-laki     | 35              | 69             |
| 2  | Perempuan     | 16              | 31             |
| 3  | Jumlah        | 51              | 100            |

**Sumber: PT.Telkom**

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa karakteristik jenis kelamin dari 51 orang responden yang bekerja pada PT. Telkom Kupang yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 karyawan (69%) dan yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 16 karyawan (31%). Sesuai data di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Telkom Kupang didominasi oleh kaum laki-laki.

#### **b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Responden dilihat dari usia dapat ditampilkan pada tabel 4.2 sebagai berikut :

**Tabel 4.2**

#### **Responden Berdasarkan Usia Di PT. Telkom Kupang**

| <b>No</b> | <b>Usia</b> | <b>Jumlah karyawan</b> | <b>Presentase (%)</b> |
|-----------|-------------|------------------------|-----------------------|
| 1         | 24-26       | 8                      | 16                    |
| 2         | 33-49       | 21                     | 41                    |
| 3         | 51-57       | 22                     | 43                    |
|           | Jumlah      | 51                     | 100                   |

**Sumber :PT. Telkom Kupang**

Data pada tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa responden yang berumur 51-57 menjadi paling dominan di dalam PT. Telkom Kupang yakni sebanyak 22 karyawan atau 43%, dan responden yang berumur 24-26 tahun menjadi responden yang paling sedikit di dalam PT. Telkom Kupang, yakni berjumlah 8 karyawan atau 16%. Hal ini

dikarenakan pada rentang umur 24-26 tahun, dikategorikan sebagai umur produktif dalam bekerja.

**c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Tabel di bawah ini adalah tabel responden di tempat penelitian berdasarkan jenjang pendidikan terakhir.

**Tabel 4.3**

**Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Di PT.Telkom Kupang**

| No | Pendidikan Terakhir | Jumlah Karyawan | Presentase (%) |
|----|---------------------|-----------------|----------------|
| 1  | SMU                 | 4               | 8              |
| 2  | D1                  | 6               | 12             |
| 3  | D3                  | 18              | 35             |
| 4  | S1                  | 21              | 41             |
| 5  | S2                  | 2               | 4              |
|    | Jumlah              | 51              | 100            |

**Sumber: PT.Telkom Kupang**

Data tabel 4.3, Jumlah responden yang bekerja pada PT. Telkom Kupang berdasarkan pendidikan terakhir dominan oleh S1, yakni berjumlah 21 karyawan atau sebesar 41% dan yang terendah adalah jenjang S2 sebanyak 2 karyawan atau sebesar 4%. Data diatas menunjukan jumlah responden terbanyak adalah yang berpendidikan

S1. Karena yang berpendidikan S1 lebih banyak dibutuhkan dalam perusahaan salah satunya di bidang administrasi.

**d. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja**

**Tabel 4.4**

**Responden Berdasarkan Masa Kerja Di PT. Telkom Kupang**

| No | Masa Kerja | Jumlah Karyawan | Presentase % |
|----|------------|-----------------|--------------|
| 1  | 1-7        | 24              | 47           |
| 2  | 8-9        | 27              | 53           |
|    | Jumlah     | 51              | 100          |

**Sumber: PT. Telkom Kupang**

Data pada tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa responden yang masa kerja 8-6 tahun menjadi palin dominan di dalam PT. Telkom Kupang yakni sebanyak 27 karyawan atau sebesar 53%, dan responden yang masa kerja 1-6 tahun menjadi responden yang palin sedikit PT. Telkom Kupang yakni berjumlah 24 karyawan atau sebesar 47%.

**D. Hasil Uji Coba Instrument Penelitian**

**1. Uji Validitas**

Validitas intrumen adalah ukuran sejauh mana alat ukuran dapat mengukur apa yang ingin diukur (Supranto, 2003). Pemahaman ini diperkuat oleh Sugiyono (2006 : 109), bahwa hasil penelitian benar-

benar valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Pengujian kuesioner sebagai instrument penelitian, dapat dilakukan dengan uji validitas dan reliability instrument penelitian dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data-data dari variabel-variabel yang diteliti secara tepat. Hasil dari uji reliability bertujuan untuk mengetahui apakah instrument penelitian yang dipakai dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Uji validitas dan reliability yang dilakukan terhadap 51 responden karyawan yang di jumpai pada PT. Telkom Kupang menggunakan program SPSS secara rinci dapat dilihat beberapa tabel berikut:

**a. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)**

**Tabel 4.5**

**Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)**

| <b>Variabel X1</b>    | <b>Item Pernyataan</b> | <b>Parameter</b> | <b>R-Hitung</b> | <b>Keterangan</b> |
|-----------------------|------------------------|------------------|-----------------|-------------------|
| <b>Disiplin Kerja</b> | P1                     | 0,300            | 0,699           | Valid             |
|                       | P2                     | 0,300            | 0,749           | Valid             |
|                       | P3                     | 0,300            | 0,567           | Valid             |
|                       | P4                     | 0,300            | 0,628           | Valid             |
|                       | P5                     | 0,300            | 0,510           | Valid             |
|                       | P6                     | 0,300            | 0,641           | Valid             |
|                       | P7                     | 0,300            | 0,609           | Valid             |
|                       | P8                     | 0,300            | 0,626           | Valid             |

|  |    |       |       |       |
|--|----|-------|-------|-------|
|  | P9 | 0,300 | 0,599 | Valid |
|--|----|-------|-------|-------|

**Sumber: Hasil Olahan SPSS**

Data pada tabel 4.5 menjelaskan bahwa korelasi antar masing-masing butir pernyataan P1-P9 terhadap total skor butir pernyataan variabel Disiplin Kerja (X1) menunjukkan nilai  $r_{\text{(hitung)}}$  lebih besar dari parameter (0,300). Jadi dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan Disiplin Kerja adalah Valid.

#### **b. Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)**

**Tabel 4.6**

#### **Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)**

|                 | <b>Item<br/>Pernyataan</b> | <b>Parameter</b> | <b>R-hitung</b> | <b>Keterangan</b> |
|-----------------|----------------------------|------------------|-----------------|-------------------|
| <b>Motivasi</b> | P1                         | 0,300            | 0,389           | Valid             |
|                 | P2                         | 0,300            | 0,409           | Valid             |
|                 | P3                         | 0,300            | 0,300           | Valid             |
|                 | P4                         | 0,300            | 0,433           | Valid             |
|                 | P5                         | 0,300            | 0,518           | Valid             |
|                 | P6                         | 0,300            | 0,524           | Valid             |
|                 | P7                         | 0,300            | 0,447           | Valid             |
|                 | P8                         | 0,300            | 0,497           | Valid             |
|                 | P9                         | 0,300            | 0,478           | Valid             |
|                 | P10                        | 0,300            | 0,479           | Valid             |
|                 | P11                        | 0,300            | 0,547           | Valid             |
|                 | P12                        | 0,300            | 0,401           | Valid             |
|                 | P13                        | 0,300            | 0,535           | Valid             |
|                 | P14                        | 0,300            | 0,378           | Valid             |
|                 | P15                        | 0,300            | 0,413           | Valid             |
|                 | P16                        | 0,300            | 0,502           | Valid             |

**Sumber :Hasil Olahan SPSS.**

Pada tabel 4.6 menjelaskan bahwa korelasi antar masing-masing butir pernyataan P1-P16 terhadap total skor butir pernyataan variabel Motivasi (X2) menunjukkan nilai  $r_{\text{(hitung)}}$  lebih besar dari

parameter (0,300). Jadi dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan Motivasi adalah Valid.

### c. Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

**Tabel 4.7**

**Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)**

|                           | <b>Item<br/>Pernyataan</b> | <b>Parameter</b> | <b>R-hitung</b> | <b>Keterangan</b> |
|---------------------------|----------------------------|------------------|-----------------|-------------------|
| <b>Prestasi<br/>Kerja</b> | P1                         | 0,300            | 0,665           | Valid             |
|                           | P2                         | 0,300            | 0,702           | Valid             |
|                           | P3                         | 0,300            | 0,629           | Valid             |
|                           | P4                         | 0,300            | 0,686           | Valid             |
|                           | P5                         | 0,300            | 0,660           | Valid             |
|                           |                            |                  |                 |                   |

**Sumber: Hasil Olahan SPSS**

Pada tabel 4.7 menjelaskan bahwa korelasi antar masing-masing butir pernyataan P1-P5 terhadap total skor butir pernyataan variabel Prestasi Kerja (Y) menunjukkan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari parameter (0,300). Jadi dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan Prestasi adalah Valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Suatu instrument (kuesioner) dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozoli, 2006:41). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Cronbach Alpha. Uji reliabilitas dilakukan

terhadap 51 responden dengan menggunakan program SPSS. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.8 dibawah ini:

**Tabel 4.8**  
**Rekapitulasi Hasil Reliabilitas**

| No | Variabel       | Parameter | <i>Cronbach's alpha</i> | keterangan |
|----|----------------|-----------|-------------------------|------------|
| 1  | Disiplin kerja | 0,60      | 0,803                   | Reliable   |
| 2  | Motivasi       | 0,60      | 0,711                   | Reliable   |
| 3  | Prestasi kerja | 0,60      | 0,765                   | Reliable   |

*Sumber Hasil Olahan SPSS*

### 3. Analisis Data

#### a. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif atau analisis statistic deskriptif merupakan alat statistic yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan sekumpulan data yang digunakan dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini analisis deskriptif dilakukan dengan membuat tabel dari jawaban responden dan kemudian memberikan jawaban dari hasil presentasi dan jawaban responden berdasarkan rumus yang telah ditetapkan.

#### 1) Disiplin kerja

Gambaran Disiplin Kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kupang dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini

**Tabel 4.9****Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X1)**

| <b>Indicator</b>                                   | <b>Item</b>  | <b>Jumlah Jawaban Responden</b> | <b>XP<sub>s-p</sub></b> | <b>XP<sub>s-p</sub>/5x100</b> | <b>Kategori Persepsi</b> |
|----------------------------------------------------|--------------|---------------------------------|-------------------------|-------------------------------|--------------------------|
| Ketepatan waktu                                    | P1           | 218                             | 4,27                    | 85,49                         | Sangat Baik              |
|                                                    | P2           | 224                             | 4,39                    | 87,84                         | Sangat Baik              |
|                                                    | P3           | 210                             | 4,12                    | 82,35                         | Baik                     |
| Menggunakan peralatan dan perlengkapan dengan baik | P4           | 215                             | 4,22                    | 84,31                         | Sangat Baik              |
|                                                    | P5           | 210                             | 4,12                    | 82,35                         | Baik                     |
| Tanggung jawab yang tinggi                         | P6           | 218                             | 4,27                    | 85,49                         | Sangat Baik              |
|                                                    | P7           | 217                             | 4,25                    | 85,10                         | Sangat Baik              |
| Ketaatan terhadap tempat kerja                     | P8           | 213                             | 4,18                    | 83,53                         | Baik                     |
|                                                    | P9           | 218                             | 4,27                    | 85,9                          | Sangat Baik              |
|                                                    | <b>Total</b> | <b>1943</b>                     | <b>4,23</b>             | <b>84,66</b>                  | <b>Sangat Baik</b>       |

**Sumber: Hasil Olahan Data Analisis SPSS**

Hasil rekapitulasi pada tabel 4.9 menunjukkan jumlah jawaban 51 responden mengenai Disiplin Kerja adalah 1,943 dengan rata-rata skor untuk persepsi populasi ( $(\sum XP^s - p)/5$ ) yakni 4,23 sehingga kategori persepsi ( $(\sum XP^s - 5)$ ) dari variabel prestasi kerja adalah 84,66% dan di kategorikan baik. Selain total jumlah rata-rata, dapat juga dilihat bahwa adanya indikator yang memperoleh skor dengan nilai sangat baik dan cukup baik. Indikator tanggung jawab dengan nilai 85,49 dan 85,10, indikator terendah yaitu

menggunakan peralatan dan perlengkapan dengan nilai 84,31 dan 82,35.

## 2) Motivasi

Gambaran motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT.

Telkom Kupang dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini

**Tabel 4.10**  
**Jawaban Responden Variabel Motivasi (X2)**

| Indicator                  | Item | Jumlah Jawaban Responden | XP <sub>s-p</sub> | XP <sub>s-p/5x100</sub> | Kategori Persepsi |
|----------------------------|------|--------------------------|-------------------|-------------------------|-------------------|
| Gaji                       | P1   | 221                      | 4,33              | 86,67                   | Sangat Baik       |
|                            | P2   | 223                      | 4,37              | 87,45                   | Sangat Baik       |
| Supervise                  | P3   | 220                      | 4,31              | 86,27                   | Sangat Baik       |
|                            | P4   | 221                      | 4,33              | 86,67                   | Sangat Baik       |
| Kebijakan dan administrasi | P5   | 224                      | 4,39              | 87,84                   | Sangat Baik       |
|                            | P6   | 226                      | 4,43              | 88,63                   | Sangat Baik       |
| Hubungan kerja             | P7   | 219                      | 4,29              | 85,88                   | Sangat Baik       |
|                            | P8   | 219                      | 4,29              | 85,88                   | Sangat Baik       |
| Kondisi kerja              | P9   | 215                      | 4,22              | 84,31                   | Sangat Baik       |
| Pekerjaan itu sendiri      | P10  | 225                      | 4,41              | 88,24                   | Sangat Baik       |
| Peluang untuk maju         | P11  | 225                      | 4,41              | 88,24                   | Sangat Baik       |
|                            | P12  | 216                      | 4,24              | 84,71                   | Sangat Baik       |
| Pengakuan dan pengharapan  | P13  | 225                      | 4,41              | 88,24                   | Sangat Baik       |
| Keberhasilan               | P14  | 220                      | 4,31              | 86,27                   | Sangat Baik       |
|                            | P15  | 225                      | 4,41              | 88,24                   | Sangat Baik       |

|                |              |             |             |              |                    |
|----------------|--------------|-------------|-------------|--------------|--------------------|
| Tanggung jawab | P16          | 227         | 4,45        | 89,02        | Sangat Baik        |
|                | <b>Total</b> | <b>3551</b> | <b>4,35</b> | <b>87,03</b> | <b>Sangat Baik</b> |

**Sumber: Hasil Olahan Data Analisis SPSS**

Hasil rekapitulasi pada tabel 4.10 menunjukkan jumlah jawaban 51 responden mengenai Motivasi adalah 3,551 dengan rata-rata skor untuk persepsi populasi  $((\sum XP^i) - p/5)$  yakni 4,35 sehingga kategori persepsi  $((\sum XP^i) - 5)$  dari variabel prestasi kerja adalah 87,03% dan di kategorikan sangat baik. Selain total jumlah rata-rata, dapat juga dilihat bahwa adanya indikator yang memperoleh skor dengan nilai sangat baik dan baik. Indikator sangat tinggi merupakan indikator kebijakan dan administrasi dengan nilai 87,84 dan 88,63, indikator baik yaitu kondisi kerja dengan nilai 84,31.

### 3) Prestasi Kerja

Gambaran prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kupang dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini:

#### 4.11 Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja (Y)

| Indicator | Item | Jumlah Jawaban Responden | XP <sub>s</sub> -p | XP <sub>s</sub> -p/5x100 | Kategori Persepsi |
|-----------|------|--------------------------|--------------------|--------------------------|-------------------|
| Kualitas  | P1   | 223                      | 4,37               | 87,45                    | Sangat Baik       |
| Kuantitas | P2   | 212                      | 4,16               | 83,14                    | Baik              |
|           | P3   | 224                      | 4,39               | 87,84                    | Sangat Baik       |

|                   |              |             |             |              |                    |
|-------------------|--------------|-------------|-------------|--------------|--------------------|
| Pelaksanaan tugas | P4           | 220         | 4,31        | 86,27        | Sangat Baik        |
| Tanggung jawab    | P5           | 218         | 4,27        | 85,49        | Sangat Baik        |
|                   | <b>Total</b> | <b>1097</b> | <b>4,30</b> | <b>86,04</b> | <b>Sangat Baik</b> |

**Sumber: Hasil Olahan Data SPSS**

Hasil rekapitulasi pada tabel 4.11 menunjukkan jumlah jawaban 51 responden mengenai prestasi kerja adalah 1097 dengan rata-rata skor untuk persepsi populasi  $((\sum XP^i)/p/5)$  yakni 4,30 sehingga kategori persepsi  $((\sum XP^i)/5)$  dari variabel prestasi kerja adalah 86,04% dan di kategorikan sangat baik. Selain total jumlah rata-rata, dapat juga dilihat bahwa adanya semua indikator diatas yang memperoleh skor dengan nilai sangat baik

**Tabel 4.12**

**Rekapitulasi Hasil Analisis Deskriptif**

| <b>Variabel</b>  | <b>Hasil</b> | <b>Kategori Persepsi</b> |
|------------------|--------------|--------------------------|
| Disiplin Kerja   | 84,66        | Sangat Baik              |
| Motivasi         | 87,03        | Sangat Baik              |
| Prestasi Kerja   | 86,04        | Sangat Baik              |
| <b>Rata-rata</b> | <b>85,91</b> | <b>Sangat Baik</b>       |

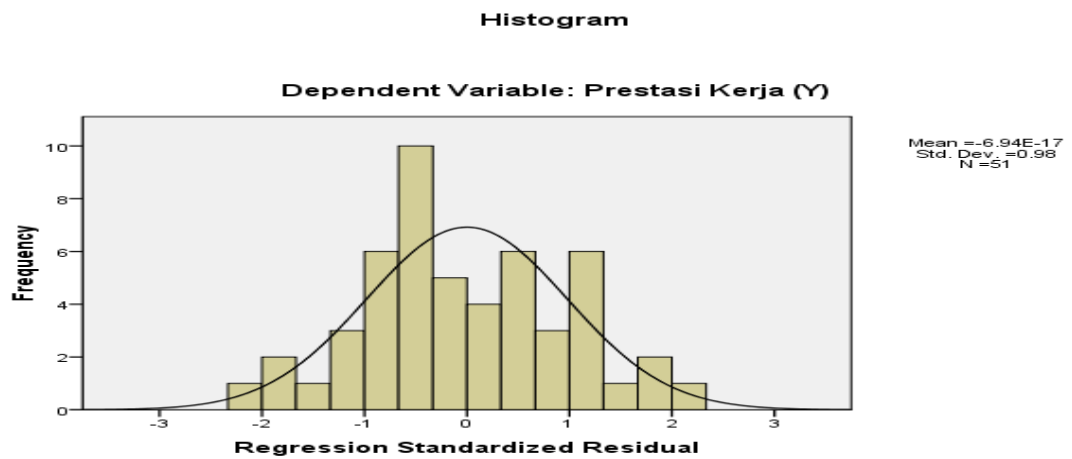
**b. Analisis Statistik Iverensial**

**1) Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data-data hasil penelitian, baik variabel terikat maupun variabel bebas berdistribusi normal atau tidak. Untuk melihat normal

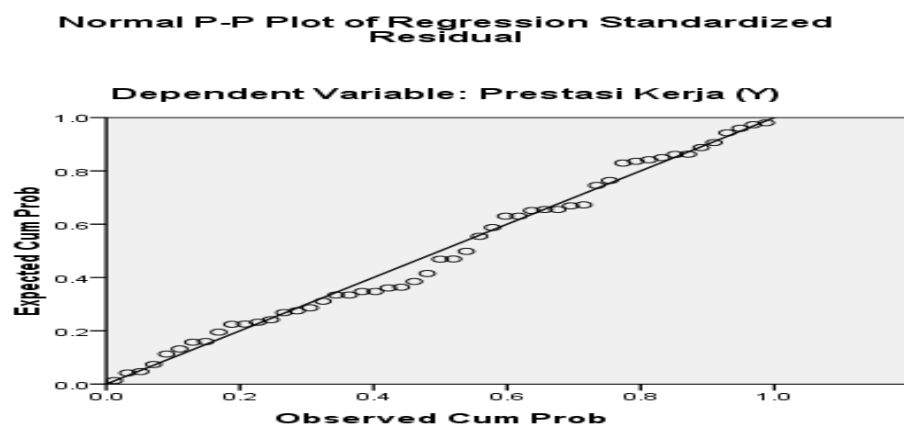
atau tidaknya sebaran data dapat diamati pada grafik histogram maupun grafik normal P-Plot dapat kita lihat pada gambar dibawah ini:

**Gambar 4.2**  
**Grafik Histogram Uji Normalitas**



*Sumber: Hasil Olahan SPSS*

**Gambar 4.3**



*Sumber: Hasil Olahan Program SPS*

Pada gambar 4.2 dan 4.3 menunjukkan bahwa data-data berada pada kurva normal atau menyebar mengikuti distribusi normal. Demikian juga grafik normal probabilitas plot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebaranyang mengikuti garis diagonal. Karena dengan itu dapat disimpulkan bahwa hasil-hasil penelitian ini dapat dianalisis dengan model regresi karena memenuhi asumsi normalitas. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear pengujian dengan SPSS. Dengan menggunakan *test for linearity* dengan taraf siginfikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bilang signifikansi linearity lebih besar dari 0,05.

## **2) Uji Linearitas**

Uji ini biasanya di gunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear, pengujian dengan SPSS dengan menggunakan *test Forlinearity* dengan tersignifikan 0,05. Dua variable di katakana Mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi linearity lebih besar dari 0,05.

**Tabel 4.13**

**Uji Linearitas**

**ANOVA Table**

|                                             |                |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig. |
|---------------------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|---------|------|
| Prestasi Kerja (Y) *<br>Disiplin Kerja (X1) | Between Groups | (Combined)               | 161.191        | 12 | 13.433      | 10.734  | .000 |
|                                             |                | Linearity                | 145.899        | 1  | 145.899     | 116.587 | .000 |
|                                             |                | Deviation from Linearity | 15.292         | 11 | 1.390       | 1.111   | .380 |
|                                             | Within Groups  |                          | 47.554         | 38 | 1.251       |         |      |
|                                             | Total          |                          | 208.745        | 50 |             |         |      |

**ANOVA Table**

|                                       |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig. |
|---------------------------------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Prestasi Kerja (Y) *<br>Motivasi (X2) | Between Groups           | 153.345        | 17 | 9.020       | 5.373  | .000 |
|                                       | Linearity                | 110.070        | 1  | 110.070     | 65.565 | .000 |
|                                       | Deviation from Linearity | 43.275         | 16 | 2.705       | 1.611  | .121 |
|                                       | Within Groups            | 55.400         | 33 | 1.679       |        |      |
|                                       |                          |                |    |             |        |      |
| Total                                 |                          | 208.745        | 50 |             |        |      |

**Sumber: Hasil Olahan SPSS**

Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu disiplin kerja dan Motivasi tersebut mempunyai hubungan linearity karena mempunyai nilai signifikan  $< 0,05$ .

### 3) Uji multikolonearitas

Hasil uji multikolonearitas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap variabel prestasi kerja PT. Telkom Kupang.

**Tabel 4.14**

#### **Uji Multikolonearitas**

| Model |                     | Collinearity Statistics |           |       |
|-------|---------------------|-------------------------|-----------|-------|
|       |                     | B                       | Tolerance | VIF   |
| 1     | (Constant)          | -2.093                  |           |       |
|       | Disiplin Kerja (X1) | .367                    | .599      | 1.669 |
|       | Motivasi (X2)       | .138                    | .599      | 1.669 |

Dependent Variabel (Y)

#### **Sumber: Hasil Olahan SPSS**

Dari hasil diatas dapat diketahui nilai *varianceinflationfactor* (VIF) kedua variabel yaitu X1 dan X2 adalah 1,669 lebih besar dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,10, dengan hasil tolerance disiplin kerja (X1) 0,599 dan motivasi (X2) 0,599 sehingga bisa disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolonearitas.

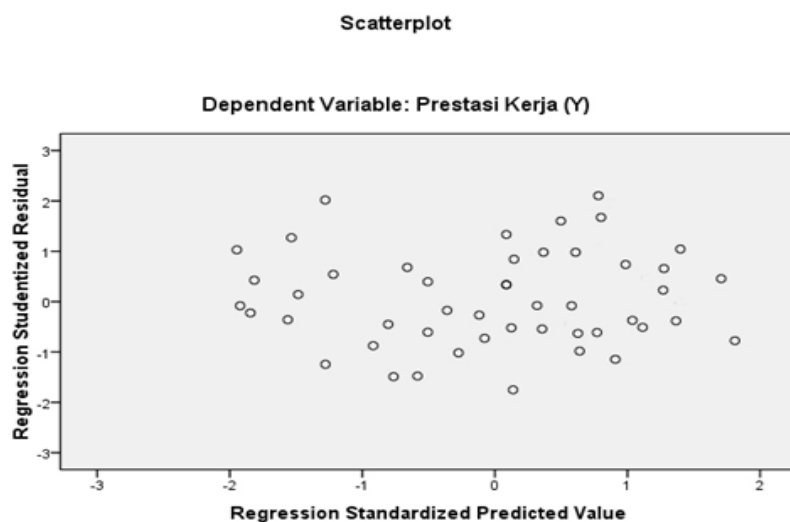
### 4) Uji Heteroskedastisita

Dalam persamaan regresi linear berganda perlu diuji mengenai sama atau tidak varians dari residual dari obeservasi

yang satu dengan observasi yanglain. Analisis uji asumsi heteroskedastisitas hasil output SPSS melalui grafik scatterplot antara z prediction untuk variabel bebas (sumbu x=y hasil prediksi) dan nilai residualnya merupakan variabel terikat (sumbu y=y). Heteroskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik titiknya Menyebarkan secara beraturan, tetapi apabila titik-titiknya tidak beraturan baik menyempit, melebar, maupun bergelombang maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak terjadi Heteroskedastisitas.

**Gambar 4.4**

#### Hasil Uji Heteroskedastisitas



**Sumber: Hasil Olahan SPSS**

Hasil dari output scatterplot, didapatkan titik menyebar dibawah dan diatas sumbu Y, dan titik yang mempunyai pola

teratur. Maka dapat disimpulkan variabel diatas tidak terjadi Heteroskedastisitas.

### c. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda (Sugiyono, 1999) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara bersama-sama (simultan) maupun secara sendiri-sendiri (parsial). Berdasarkan analisis data diperoleh koefisien beta regresi linear berganda seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.15**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |        |      |                         |       |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)              | -2.093                      | 2.086      |                           | -1.003 | .321 |                         |       |
| Disiplin Kerja (X1)       | .367                        | .053       | .628                      | 6.926  | .000 | .599                    | 1.669 |
| Motivasi (X2)             | .138                        | .038       | .328                      | 3.623  | .001 | .599                    | 1.669 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

### **Sumber: Hasil Olahan SPSS**

Berdasarkan table 4.14 persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah  $Y = 0,628(X_1) + 0,328(X_2)$

Persamaan regresi linear berganda di atas, dapat di jelaskan makna dari masing masing koefisien regresi Sebagai berikut :

- 1) Nilai  $(b_1) = 0,628$ , menunjukan koefisien regresi variabel disiplin kerja Artinya jika variabel disiplin kerja naik, maka prestasi kerja juga akan naik. Begitu juga sebaliknya, jika terjadi penurunan pada disiplin kerja, maka prestasi kerja juga akan turun.
- 2) Nilai  $(b_2) = 0,328$  menunjukan koefisien regresi variabel motivasi Artinya jika variabel motivasi baik atau naik maka prestasi kerja juga akan baik. Begitu juga sebaliknya jika terjadi penurunan pada motivasi, maka prestasi kerja juga akan menurun.
- 3) Dapat diketahui bahwa variabel motivasi lebih berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) yaitu sebesar 0,628 di bandingkan dengan variabel disiplin kerja yaitu sebesar 0,328.

#### **d. Pengujian Hipotesis Statistik**

##### **1) Uji Parsial (Uji t)**

Hasil pengujian hipotesis statistik pengaruh secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variabel bebas yang terdiri dari variabel Disiplin kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap variabel terikat Prestasi kerja (Y) pada PT. Telkom Kupang ditunjukkan pada tabel 4.16 berikut ini:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Parsial (t)**

| Model               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T      | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                     | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant)        | -2.093                      | 2.086      |                           | -1.003 | .321 |
| Disiplin Kerja (X1) | .367                        | .053       | .628                      | 6.926  | .000 |
| Motivasi (X2)       | .138                        | .038       | .328                      | 3.623  | .001 |

**Sumber: Hasil Olahan SPSS**

**a) Disiplin Kerja (X1)**

Hasil uji t untuk variabel disiplin kerja menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,926 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan 0,05 (5%), maka keputusan menerima hipotesis alternative ( $H_a$ ) dan menolak hipotesis ( $H_o$ ), artinya secara parsial variable disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja PT. Telkom Kupang.

**b) Motivasi (X2)**

Hasil uji t untuk variabel motivasi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,623 dengan nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan 0,05 (5%), maka keputusan menerima hipotesis alternative ( $H_a$ ) dan menolak hipotesis ( $H_o$ ), artinya secara parsial variable motivasi

berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi kerja PT. Telkom Kupang.

## 2) Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji f) bertujuan untuk menguji bersama-sama pengaruh variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) terhadap prestasi kerja (Y). pengujian hipotesis statistic secara simultan dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut ini:

**Tabel 4.17**

### Uji Simultan (uji F)

ANOVA<sup>b</sup>

| Model        | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 159.394        | 2  | 79.697      | 77.515 | .000 <sup>a</sup> |
| Residual     | 49.351         | 48 | 1.028       |        |                   |
| Total        | 208.745        | 50 |             |        |                   |

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

### **Sumber: Hasil Olahan SPSS**

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17 di peroleh nilai F hitung sebesar dengan tingkat sigifikan 0,000. Karena nilai probalitas  $< 0,05$  yaitu  $(0,000 < 0,05)$ . Maka model regresi dapat dipergunakan untuk Prestasi kerja PT. Telkom Kupang. Dengan demikian kata lain variabel disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel prestasi kerja PT. Telkom Kupang.

### 3) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), dan motivasi ( $X_2$ ), berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kinerja prestasi kerja ( $Y$ ). Nilai dari koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.18 tentang Output Model Summary seperti dibawah ini:

**Tabel 4.18**

#### **Hasil Uji Determinasi $R^2$**

##### **Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .874 <sup>a</sup> | .764     | .754              | 1.014                      | 1.757         |

a. Predictors: (Constant), Motivasi ( $X_2$ ), Disiplin Kerja ( $X_1$ )

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja ( $Y$ )

#### **Sumber: Hasil Olahan SPSS**

Berdasarkan pada ouput model summary di atas, nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,764. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) ini menerangkan bahwa 76,4% variabel prestasi PT. Telkom Kupang merupakan kontribusi dari kedua variabel independen, yakni disiplin kerja dan motivasi, Sedangkan selebihnya yaitu 23,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya: keselamatan kerja, kesehatan, pendidikan.

## E. Pembahasan

Hasil penelitian yang diuraikan diatas, baik dengan menggunakan alat statistik deskriptif maupun inferensial, selanjutnya dikaitkan dengan teori-teori yang menjadi landasan teori. Hasil penelitian terdahulu, dan fakta atau kondisi dilapangan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi terhadap prestasi kerja bagian produksi pada PT. Telkom Kupang.

### a. Hasil Analisis Deskriptif Disiplin Kerja (X1)

Dari hasil rekapitulasi menunjukan jumlah jawaban 51 responden mengenai disiplin kerja adalah 1943 dengan rata-rata skor untuk persepsi populasi ( $\bar{X}^{p/5}$ ) yakni 4,23 sehingga kategori persepsi ( $\bar{X}^{p/5}$ ) dari variabel disiplin kerja adalah 84,66% dan dikategorikan sangat baik. Dari hasil rekapitulasi menunjukan jumlah jawaban 51 responden mengenai prestasi kerja adalah 1097 dengan rata-rata skor untuk persepsi populasi ( $\bar{X}^{p/5}$ ) yakni 4,30 sehingga kategori persepsi ( $\bar{X}^{p/5}$ ) dari variabel prestasi adalah 84,04% dan dikategorikan baik. Pada hasil uji statistik secara parsial menunjukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Hal ini dibuktikan oleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,926 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 0,05% (5%) sehingga keputusan yang diambil adalah menerima hipotesis ( $H_a$ ) dan menolak

hipotesis ( $H_0$ ), artinya secara parsial variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Fakta atau kondisi di lapangan pada penelitian ini, responden pada PT. Telkom Kupang dilihat dari segi disiplin kerja akan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan perusahaan, menaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja dari karyawan yang lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu Sayudha Patria Adiputera (2013), “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Primarindo Asia Infrastructure”, Tbk Bandung. Sayudha menggunakan analisis data korelasi *Rank Spearman* dengan hasil uji hipotesis, bahwa  $t_{hitung} = 10,16$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 1,701$ , maka terdapat Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Primarindo Asia Infrastructure”, Tbk Bandung.

#### **b. Hasil Analisis Deskriptif Motivasi (X2)**

Dari hasil rekapitulasi menunjukkan jumlah jawaban responden mengenai motivasi adalah 3551 dengan rata-rata skor untuk persepsi populasi  $(\sum XP^i - p/5)$  yakni 4,35 sehingga kategori persepsi  $(\sum XP^i - p/5)$  dari variabel motivasi adalah 87,03% dan dikategorikan sangat baik. Dari hasil rekapitulasi menunjukkan jumlah jawaban 51

responden mengenai prestasi kerja adalah 1097 dengan rata-rata skor untuk persepsi populasi ( $\bar{X}^p$ )-p/5) yakni 4,30 sehingga kategori persepsi ( $\bar{X}^p$ )-5) dari variabel prestasi adalah 84,04% dan dikategorikan baik. Dan hasil uji statistik secara parsial variabel motivasi menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara keselamatan. hal ini dibuktikan oleh nilai t hitung sebesar 3,623 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan 0,05(5%) sehingga keputusan yang diambil adalah menerima hipotesis ( $H_a$ ) dan menolak hipotesis ( $H_0$ ), artinya secara parsial variabel keselamatan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Kupang.

Fakta atau kondisi di lapangan pada penelitian ini, responden pada PT. Telkom kupang dilihat dari karakteristik motivasi. Motivasi sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja. Karyawan dapat bekerja lebih optimal dan baik.

Penelitian dengan judul “ Uji Korelasi Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Kepemimpinan Kepala Sekolah”. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda sedangkan uji hipotesis yang digunakan yaitu uji simultan dan uji parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru artinya hipotesis ditolak dan hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil nilai signifikan  $0,570 > 0,05$ . Artinya variabel disiplin kerja tidak

berpengaruh terhadap kinerja guru dengan koefisien regresi yaitu sebesar 0,041.

Dari hasil dari nilai *Corbanch's Alpha Based on Standardized items* yang lebih besar dari 0,60. Selanjutnya diperoleh nilai  $R^2$  atau koefisien determinasi ialah sebesar 0,764 yang menunjukkan bahwa prestasi kerja (Y) memiliki pengaruh yang cukup kuat oleh disiplin kerja dan motivasi, dengan sebesar 76,4% sedangkan 23,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Berdasarkan hipotesis diketahui bahwa disiplin kerja dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini dibuktikan dari tingkat signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari  $\alpha=0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ). hal ini berarti ada pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja pada PT.Telkom Kupang.