

---

**PENGARUH DISIPLIN DAN KREATIVITAS TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. TELKOMSEL (TELEKOMUNIKASI SELULAR)  
BRANCH BANJARMASIN**

---

**Hariati**

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis , Universitas Lambung Mangkurat  
E- mail : hariatmn@gmail.com@gmail.com

**Akhid Yulianto**

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Lambung Mangkurat

**ABSTRACT**

*This study was conducted to (1) determine and analyze the effect of discipline and creativity simultaneously on employee performance at PT. Telkomsel Branch Banjarmasin; (2) knowing and analyzing the effect of discipline on employee performance at PT. Telkomsel Branch Banjarmasin; (3) knowing and analyzing the effect of creativity on employee performance at PT. Telkomsel Branch Banjarmasin. The research respondents were 63 employees who worked more than 1 year in 2021 using purposive sampling that could be used in data processing. Data were analyzed by multiple linear regression test with the help of SPSS version 22. The results of this study state that discipline and creativity simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. Telkomsel Branch Banjarmasin. Discipline has a positive and significant effect on employee performance at PT. Telkomsel Branch Banjarmasin. Creativity has a positive and significant effect on employee performance at PT. Telkomsel Branch Banjarmasin.*

**Keywords:** *Discipline, Creativity and Employee Performance.*

**ABSTRAK**

*Penelitian ini dilakukan untuk (1) mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin dan kreativitas secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Branch Banjarmasin; (2) mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Branch Banjarmasin; (3) mengetahui dan menganalisis pengaruh kreativitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Branch Banjarmasin. Responden penelitian berjumlah 63 orang karyawan yang bekerja lebih dari 1 tahun pada tahun 2021 dengan menggunakan purposive sampling yang dapat digunakan dalam pengolahan data. Data dianalisis dengan uji regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 22. Hasil penelitian ini menyatakan disiplin dan kreativitas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Branch Banjarmasin. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Branch Banjarmasin. Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Branch Banjarmasin.*

**Kata Kunci:** *Disiplin, Kreativitas dan Kinerja Karyawan*

## PENDAHULUAN

Telkomsel adalah perusahaan yang bergerak dalam pengoperasian sistem telekomunikasi Telepon Bergerak Seluler dengan sistem GSM (Global System for Mobile Communication). PT. Telkomsel juga PT. Telkomsel. Telkomsel harus mempertahankan kinerja perusahaan yang dimilikinya. Kinerja yang baik merupakan suatu hasil performance yang diperoleh baik secara kualitas, kuantitas dan dari segi optimalisasi waktu dari perusahaan melalui sumber daya manusia atau dari pelayanan yang diberikan kepada masyarakat ataupun relasi yang dimiliki (Mangkunegara, 2015:71). Hasil penelitian dari Minar (2017) menyatakan bahwa disiplin dan kreativitas berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Tbk, Perusahaan Daerah I Medan. Temuan penelitian ini didukung oleh temuan penelitian Fadilah (2013) yang menyatakan bahwa kinerja perusahaan mampu menaikkan peringkat perusahaan dan dapat meningkatkan akal sehat di mata masyarakat. Kinerja suatu perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kedisiplinan dan kreativitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

PT. Telkomsel Branch Banjarmasin Disiplin kerja pada PT. Telkomsel Branch Banjarmasin harus diperhatikan, karena kinerja yang baik sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja yang baik pula. Karyawan pada PT. Telkomsel Cabang Banjarmasin yang datang ke PT. Telkomsel Cabang Banjarmasin merasa puas dengan kinerja yang. Hasil penelitian Aprianggi (2018) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Padang. Pernyataan ini juga diperkuat oleh penelitian Situmorang (2018) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Indonesia Witel Medan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja selain disiplin adalah kreativitas karyawan memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dengan kondisi lingkungan yang berubah dan memanfaatkan peluang.

Kreativitas berasal dari akumulasi keterampilan dan kompetensi berpikir kreatif individu berdasarkan pendidikan formal dan pengalaman masa lalunya. Kreativitas dianggap sebagai sifat pribadi dengan karakteristik yang mencakup bidang minat yang luas dan tingkat energi yang tinggi (Gong et al., 2009).

Fenomena terkait masalah kreativitas pada karyawan PT. Telkomsel Cabang Banjarmasin yaitu pegawai masih banyak mengalami kendala untuk berani berkreasi, karena masih ada pegawai yang kurang berminat mengikuti kegiatan/kompetisi yang berkaitan dengan ide kreatif dan tidak semua pegawai mau mengambil tugas/pekerjaan yang menantang. Masalah disiplin yang umum ditimbulkan oleh para karyawan PT. Telkomsel Branch Banjarmasin bermasalah antara lain absensi, bolos, defisiensi produktivitas, alkoholisme dan ketidakpatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan perusahaan. Disiplin kerja pada PT. Telkomsel Branch Banjarmasin harus diperhatikan, karena kinerja yang baik sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja yang baik pula.

Karyawan pada PT Telkomsel Cabang Banjarmasin harus mematuhi peraturan dan parameter layanan yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga semua pelanggan yang datang ke PT. Telkomsel Cabang Banjarmasin merasa puas dengan kinerja yang diberikan pegawai dan membuat atasan percaya dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian Aprianggi (2018) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Padang. Pernyataan ini juga diperkuat oleh penelitian Situmorang (2018) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Indonesia Witel Medan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja selain disiplin adalah kreativitas karyawan. Shalley & Oldham (dalam Binnewies, 2012) menjelaskan bahwa kreativitas dan

inovasi karyawan telah mengakui kinerja sebagai hal yang penting, hasil yang mereka berikan memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dengan kondisi lingkungan yang berubah dan memanfaatkan peluang.

Kreativitas berasal dari akumulasi keterampilan dan kompetensi berpikir kreatif individu berdasarkan pendidikan formal dan pengalaman masa lalunya. Kreativitas dianggap sebagai sifat pribadi dengan karakteristik yang mencakup bidang minat yang luas dan tingkat energi yang tinggi (Gong et al., 2009).

Fenomena terkait masalah kreativitas pada karyawan PT. Telkomsel Cabang Banjarmasin yaitu pegawai masih banyak mengalami kendala untuk berani berkreasi, karena masih ada pegawai yang kurang berminat mengikuti kegiatan/kompetisi yang berkaitan dengan ide kreatif dan tidak semua pegawai mau mengambil tugas/pekerjaan yang menantang. Mengingat pentingnya peran kreativitas karyawan dalam organisasi, peneliti telah menjadi semakin tertarik untuk mengidentifikasi kondisi yang memprediksi kreativitas individu karyawan, termasuk karakteristik pribadi dan faktor kontekstual. Jelas bahwa banyak organisasi tidak mempertimbangkan kreativitas, terutama dalam negara berkembang. Untuk itu perlu dikaji hakikat kreativitas dan kreativitas karyawan di organisasi perusahaan.

Selain itu meningkatnya kreativitas yang kurang dari karyawan telkomsel dapat dilihat dari keluhan masyarakat seperti produk nomor cantik yang dijual Telkomsel sebagian besar merupakan nomor recycle atau nomor yang pernah digunakan oleh orang lain. Tidak banyak pelanggan mengeluhkan berbagai masalah mulai dari telpon tidak dikenal, masalah tagihan Bank/hutang, dan masalah-masalah lain yang dikeluhkan konsumen.

Hasil penelitian Aprianggi (2018) menunjukkan bahwa kreativitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang. Pernyataan tersebut ditegaskan juga oleh penelitian Situmorang (2018), yang menyatakan bahwa kreativitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Indonesia Witel Medan.

Untuk meningkatkan kinerja PT. Telkomsel Branch Banjarmasin melalui sumber daya manusia yang mampu bekerja dengan baik, maka PT. Telkomsel Branch Banjarmasin memberikan pelatihan atau training yang biasa dilakukan pada PT. Telkomsel Pusat di Jakarta dengan harapan karyawan disana menandatangani pengetahuan dan keterampilan serta keahlian yang jauh lebih baik lagi, namun faktanya hal tersebut masih kurang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah pengguna baru kartu Telkomsel (baik Simpati, AS, Loop, HALO) mengalami penurunan signifikan. Hal ini disebabkan oleh berbagai hal seperti disiplin karyawan yang kurang dalam mentaati jam kerja dan tata tertib perusahaan sehingga karyawan kurang optimal dalam melakukan penawaran produk Telkomsel kepada pelanggan. Tahun 2020, jumlah pelanggan baru sebanyak 5.740 orang, pelanggan lama sebanyak 136.578 berdasarkan total pelanggan tahun 2019 dan kartu nonaktif sebanyak 6.817 orang.

Jumlah pengguna baru kartu HALO juga mengalami penurunan, sedangkan para karyawan dituntut untuk menjual kartu HALO kepada pelanggan setia Telkomsel. Tahun 2016 jumlah pelanggan yang migrasi ke kartu HALO sebanyak 592 orang, tahun 2017 sebanyak 454 orang, tahun

2018 sebanyak 421 orang, tahun 2019 sebanyak 540 orang, tahun 2020 jumlah pelanggan yang migrasi ke kartu HALO sebanyak 211 orang. Menurunnya jumlah pergantian kartu berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan khususnya Grapari Telkomsel Banjarmasin. Adapun target penjualan kartu HALO perorang/cs yaitu kartu HALO jenis PSB (Pemasangan Baru) sebanyak 19 kartu HALO/orang sedangkan untuk jenis kartu HALO HVC (Kualitas lebih bagus dengan layanan lebih banyak) sebanyak 35 kartu HALO/orang. Jumlah customer service yang bekerja pada Grapari Telkomsel Banjarmasin tahun 2020 sebanyak 10 orang sehingga dalam perbulannya total target penjualan sebanyak 540 kartu HALO.

Untuk meningkatkan kinerja PT. Telkomsel Branch Banjarmasin melalui sumber daya manusia yang mampu bekerja dengan baik, dengan harapan dapat memiliki karyawan yang disiplin dalam bekerja dan memiliki kreativitas yang tinggi. Pada tahun 2019, dari 55 karyawan, sebanyak 11 orang (20%) absen dari pekerjaan, 7 orang (13%) kurang memiliki Kreativitas

dalam bekerja, 3 orang (5%) memiliki kendala dalam komunikasi, 4 orang (7%) bermasalah dalam perilaku, 1 oarng (2%) memiliki masalah dalam kerjasama dengan rekan kerja, 2 orang (4%) kurang jujur dalam bekerja, 9 orang (16%) tidak disiplin, 4 orang (7%) memiliki inisitaif yang kurang, dan 8 orang (15%) kurang rajin dalam bekerja.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Konsep Disiplin

Menurut Hasibuan (2007:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan norma-norma dan kesediaan orang menaati semua peraturan indikator atau penilaian perusahaan yang berlaku. Disiplin kerja yang baik pada diri karyawan akan kerja yang secara individu baik, dapat menunjang pencapaian tujuanperusahaan. Menurut yang dalam Sutrisno (2018:94) disiplin kerja meliputi taat terhadap aturan waktu, peraturan organisasi/instansi, perilaku dalam pekerjaan.

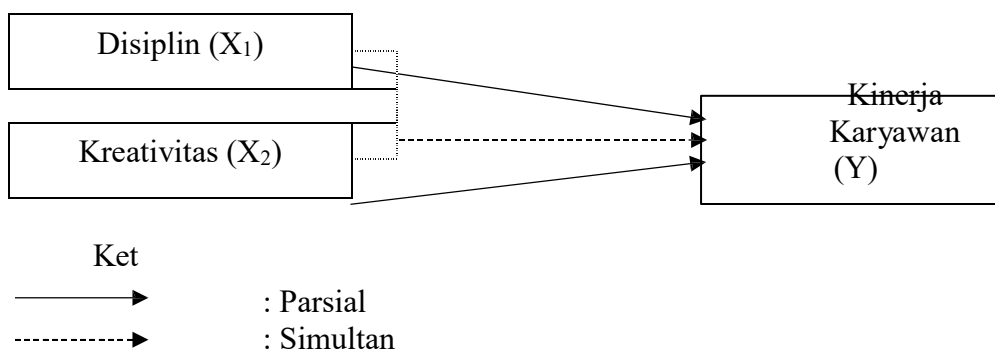
### Konsep Kreativitas

Supriadi dalam Rachmawati (2016) karya nyata yang relatif berbeda dengan yang sudah ada. Kreativitas adalah yang kgiatan sesuatu yang baru kapasitas berpikir menghidupkan, yang, diferensiasi, dan integras). Menurut Robbins (2006:154) indikator untuk mengukur kinerja sesuai dengan karyawan adalah menciptakan suatu siklus seseorang pada akhirnya Singodimendjo untuk terdapat lima indikator i antar tahap perkembangan. Indikator ditandai dengan kreativitas menurut Hasibuan (2018) adalah fluiditas, fleksibilitas, keaslian dan detail.

### Konsep Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi emampuan secara legal, tidak suksesti, diskontinuitas menyatakan kapasitas berpikir tingkat tinggi bahwa kreativitas, baik berupa gagasan menyiratkan peninbersangkutan maupun melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sedarmayanti, 2017, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian.

### Kerangka Konseptual



Sumber: diolah peneliti, 2021  
Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian

**Hipotesis Penelitian**

Definisi Kinerja Karyawan Menurut Mangkunegara Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Perusahaan Regional I Medan. Kinerja suatu perusahaan dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, diantaranya disiplin dan kreativitas kerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. H1: Diduga disiplin dan krs secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel (Telekomunikasi Selular) Branch Banjarmasin. Keinginan dan aturan organisasi pegawai memecahkan dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin mempengaruhi kinerja suatu kegiatan. Dari pemikiran sederhana itu, penulis melakukan segala kegiatan yang bertujuan. Oleh karena itu seseorang untuk mentaati, dengan disiplin kerja maka kinerja pegawai akan meningkat karena pegawai akan dapat bekerja lebih baik dengan individu lain.

H2: Diduga disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel (Telekomunikasi Selular) Branch Banjarmasin. Proses yang menghasilkan ide, proses, perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Hilangnya kedisiplinan akan suatu masalah pada tugas/pekerjaannya metode atau produk baru yang efektif, merupakan kesadaran untuk menghormati melakukan imajinatif, fleksibel, berurutan dan terpenting untuk mencapai tujuan, maka pengembangan disiplin merupakan bagian yang sarana ajemen. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan segala peraturan seseorang sangat penting dalam manutus-putus, berguna dalam berbagai bidang untuk. Jadi kreativitas adalah bagian dari bisnis Anda. Kreativitas akan menjadi seni ketika mental individu untuk merangsang atau menggali kreativitas. H3: Diduga kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel (Telekomunikasi Selular) Branch Banjarmasin.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis statistik yang bertujuan untuk mendapatkan hasil berdasarkan pengujian hipotesis. Populasi penelitian sebanyak 173 karyawan pada PT. Telkomsel (Telekomunikasi Selular) Branch Banjarmasin. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 63 orang karyawan yang bekerja lebih dari 1 tahun pada tahun 2021 dengan menggunakan purposive sampling. Data diolah menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji F dan uji t dengan komputerisasi menggunakan program SPSS Versi 22.

**Tabel 1**  
**Definisi Operasional**

No.	Variabel	Definisi Operasional	Alat ukur	Skala	Sumber
Variabel Bebas (Independen)					
1.	Disiplin (X <sub>1</sub> )	Disiplin kerja yaitu suatu sikap yang engan kesadaran untuk patuh dilaksanakan sebab dan taat menjalankan aturan peraturan yandipenuhi dg telah ditetapkan	Kuesioner	Ordinal	Sutrisno, (018:94)

No.	Variabel	Definisi Operasional	Alat ukur	Skala	Sumber
		sesuai dengan dan aturan itu harus harus benar-benar jika aturan tersebut tidak dilaksanakan maka akan mendapat sanksi.			
Variabel Terikat (Dependen)					
2.	Kreativitas (X <sub>2</sub> )	Kreativitas adalah kemampuan seseorang sekelompok mencapai untuk melahirkan sesuatu yang baru, baik berupa gagasan, yang relatif apa yang dicapai seseorang telah ada sebelumnya.	Kuesioner	Ordinal	Hasibuan (2018:56)
3.	Kinerja (Y)	Kinerja adalah tanh hasil kerja yang dapat atau tujuan orang dalam suatu sesuai dengan wewenang ggung jawab masing-masing dan maupun karya nyata dalam upaya organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum organisasi, sesuai dengan berbeda dengan moral maupun etika.	Kuesioner	Ordinal	Robbins (2006:154)

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan uadalah untuk berarti instrumen tersebut angket layak digunakan sebagai alat penelitian. seharusnya diukur Menurut Sugiyono (2017:125), efektif dapat menguji apakah ntuk mengukur apa yang.

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk model-model dalam Uji One Sample Kolmogorov regresi variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi normal atau tidak normal (Ghozali, 2016:154). - Smirnov, dan tingkat signifikansi adalah 5%. Dasar yang digunakan dalam pengambilan keputusan Jika nilai Sig adalah 0,05 maka disebut menguji apakah normalitas residual berdistribusi normal. Jika nilai Sig < 0,05 maka disebut digunakan untuk uji distribusi tidak normal.

### Uji Multikoleniaritas

Semakin tinggi nilai tolerance maka semakin rendah derajat kolinearitas yang terjadi pada VIF, dan semakin rendah nilai VIF maka semakin rendah derajat kolinearitas yang terjadi. Nilai VIF maksimum yang biasa digunakan untuk membuktikan adanya kolinearitas adalah 10.

### Uji Heteroskedastisitas

Jika probabilitas masing-masing variabel independen  $> 0,05$  maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi

### Analisis regresi Linier Berganda

Model hubungan nilai kinerja karyawan dengan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

### Uji F (Uji Simultan)

Apabila nilai prob.  $F_{hitung} (Sig.) > F_{tabel}$ ,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, ini berarti bahwa disiplin dan kreativitas tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel (Telekomunikasi Selular) Branch Banjarmasin (Y). Apabila nilai prob.  $F_{hitung} (Sig.) < F_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, ini berarti bahwa disiplin dan kreativitas berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel (Telekomunikasi Selular) Branch Banjarmasin (Y). **Uji t (Uji Parsial)**

Apabila nilai prob.  $t_{hitung} (Sig.) < t_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, ini berarti bahwa disiplin

dan kreativitas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel (Telekomunikasi Selular) Branch Banjarmasin (Y). Apabila nilai prob.  $t_{hitung} (Sig.) > t_{tabel}$ ,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, ini berarti bahwa disiplin dan kreativitas tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel (Telekomunikasi Selular) Branch Banjarmasin (Y).

## HASIL PENELITIAN

### Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian mengenai karakteristik responden, maka diketahui bahwa sebanyak 31 orang (49,21%) berumur 20-25 tahun, sebanyak 14 orang (22,22%) berumur 26-30 tahun, dan sebanyak 18 orang (28,57%) berusia  $>30$  tahun. Sebanyak 38 orang (60,32%) merupakan karyawan perempuan dan sebanyak 25 orang (39,68%) karyawan laki-laki. Sebanyak 44 orang (69,84%) berpendidikan terakhir SMA/SMK, sebanyak 15 orang (23,81) berpendidikan sarjana dan 4 orang (6,35%) berpendidikan Diploma. Sebanyak 41 orang (65,08%) karyawan bekerja selama 1-3 tahun, sebanyak 18 orang (28,57%) bekerja selama 3-6 tahun dan sebanyak 4 orang (6,35%) bekerja selama  $>6$  tahun.

### Uji Deskriptif

#### Gambaran Disiplin pada Karyawan PT. Telkomsel (Telekomunikasi Selular) Branch Banjarmasin

Pernyataan mengenai “Sebagai karyawan, anda taat pada jam kerja (datang tepat waktu, pulang sesuai jam perusahaan dan menggunakan waktu istirahat sebaik mungkin).” diketahui banyak sekali

responden menjawab tidak setuju dengan mean skor sebesar 2,44. Pernyataan mengenai “Sebagai karyawan, anda patuh terhadap peraturan dasar seperti memakai seragam kerja yang benar dan bertingkah laku yang baik” diketahui banyak sekali responden menjawab kurang setuju dengan mean skor sebesar 2,63. Pernyataan mengenai “Sebagai karyawan, anda bekerja dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan jabatan yang anda miliki” diketahui banyak sekali responden menjawab kurang setuju dengan mean skor sebesar 2,62. Pernyataan mengenai “Sebagai karyawan, anda patuh terhadap tata tertib perusahaan” diketahui banyak sekali responden menjawab kurang setuju dengan mean skor sebesar 2,54.

### **Gambaran Kreativitas pada Karyawan PT. Telkomsel (Telekomunikasi Selular) Branch Banjarmasin**

Pernyataan mengenai “Sebagai karyawan, anda selalu menghasilkan karya-karya baru dalam bekerja” diketahui banyak sekali responden menjawab tidak setuju dengan mean skor sebesar 1,94. Pernyataan mengenai “Sebagai karyawan, anda mampu menghasilkan manfaat positif bagi perusahaan” diketahui banyak sekali responden menjawab tidak setuju dengan mean skor sebesar 2,4. Pernyataan mengenai “Sebagai karyawan, anda selalu memiliki inisiatif untuk menyelesaikan masalah sendiri” diketahui banyak sekali responden menjawab tidak setuju dengan mean skor sebesar

1,92. Pernyataan mengenai “Sebagai karyawan, anda memiliki keterbukaan terhadap pengalaman baru dalam bekerja” diketahui banyak sekali responden menjawab kurang setuju dengan mean skor sebesar 2,6. Pernyataan mengenai “Sebagai karyawan, anda memiliki rasa percaya diri yang tinggi” diketahui banyak sekali responden menjawab kurang setuju dengan mean skor sebesar 2,49. Pernyataan mengenai “Sebagai karyawan, anda luwes dalam berpikir dan bertindak” diketahui banyak sekali responden menjawab kurang setuju dengan mean skor sebesar 2,75.

### **Gambaran Kinerja pada Karyawan PT. Telkomsel (Telekomunikasi Selular) Branch Banjarmasin**

Sebagian besar responden menyatakan bahwa kinerja baik sebanyak 19 orang (51,4%). Kinerja yang dihasilkan karyawan cukup baik karena karyawan sudah bekerja cukup Optimal hal ini dilihat dari lamanya karyawan bekerja pada perusahaan kiefsi cabang Banjarmasin. Karyawan yang bekerja di sana rata rata memiliki kinerja yang cukup baik.

### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel Disiplin (X1), Kreativitas (X2), dan kinerja (Y) dapat dikatakan valid karena memiliki rhitung > rtabel yaitu > 0,30 dan memiliki tingkat signifikansi < 0,05.

Variabel Disiplin (X1), Kreativitas (X2), dan kinerja (Y) dapat dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60.



**Pengaruh Disiplin dan Kreativitas secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkomsel (Telekomunikasi Selular) Branch Banjarmasin**

Berdasarkan data pada Tabel 5.4 di atas diperoleh angka F hitung sebesar 53,742 dengan nilai signifikansi 0,000. Dari perbandingan F hitung dengan F tabel dapat diketahui bahwa angka F hitung ternyata lebih besar dari F tabel ( $16,083 > 3,259$ ) dan melihat nilai sig F sebesar 0,000 berada dibawah

0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Berdasarkan penjelasan tersebut dapat menunjukkan bahwa H1 diterima artinya disiplin (X1) dan kreativitas (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel (Telekomunikasi Selular) Branch Banjarmasin.

**Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkomsel (Telekomunikasi Selular) Branch Banjarmasin**

Variabel Disiplin (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 3,492 dan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Hal bahwa Disiplin (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel (Telekomunikasi Selular) Branch Banjarmasin (Y). Pembuktian dari pernyataan tersebut adalah besarnya nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi ( $0,002 < 0,050$ ). Berdasarkan uraian tersebut, tersebut menunjukkan maka dinyatakan H1 diterima. Artinya variabel Disiplin secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel (Telekomunikasi Selular) Branch Banjarmasin

**Pengaruh Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkomsel (Telekomunikasi Selular) Branch Banjarmasin**

Variabel Kreativitas (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 3,016 dan tingkat signifikansi sebesar 0,004. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kreativitas (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel (Telekomunikasi Selular) Branch Banjarmasin (Y). Pembuktian dari pernyataan tersebut adalah besarnya nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi ( $0,035 < 0,050$ ). Berdasarkan uraian tersebut, maka dinyatakan H2 diterima. Artinya variabel Kreativitas secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel (Telekomunikasi Selular) Branch Banjarmasin

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Disiplin dan Kreativitas secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkomsel (Telekomunikasi Selular) Branch Banjarmasin**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan kreativitas memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Branch Banjarmasin. Definisi Kinerja Karyawan Menurut Mangkunegara (2015:67) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasil penelitian Minar (2017) menyebutkan bahwa disiplin dan kreativitas memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Tbk, Perusahaan Regional I Medan.

Hasil penelitian Pernyataan tersebut di dukung oleh hasil penelitian Fadilah (2013) yang menyatakan bahwa kinerja perusahaan mampu mengangkat derajat perusahaan dan dapat meningkatkan penilaian yang baik dimata masyarakat. Kinerja suatu perusahaan dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, diantaranya disiplin dan kreativitas kerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

**Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkomsel (Telekomunikasi Selular) Branch Banjarmasin**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Branch Banjarmasin. Keinginan dan kesadaran untuk menghormati aturan organisasi karyawan secara dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting bagian yang sangat untuk mencapai tujuan, disiplin

merupakan penting dari manajemen. Setiap manajemen dalam pelaksanaannya memerlukan kedisiplinan dari seluruh anggota organisasi.

Adanya disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena dalam suasana disiplin maka perusahaan akan api mentaati segala peraturan dan perundang-undangan yang berlaku di perusahaan akan mampu efisiensi, efektivitas dan produktivitas. Disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong karyawan maka pengembangan persyaratan ketentuan tersebut. Dengan kata lain, disiplin karyawan mempertanggungjawabkan diselesaikan secara pengetahuan ikap dan perilaku karyawan sedemikian rupa sehingga sukarela bekerja sama amampu menjalankan jadwal kerjanya untuk mencapai tujuan yang telah yang disiplintentang s dan rdalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha untuk meningkatkan agar mematuhi dan membentuk dengan orang lain. karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja. Selain disiplin kerja ditetapkan. Karyawan, kreativitas meningkatkan kinerja (Handoko, 2018).

Hasil studi menunjukkan Dengan disiplin yang bahwa disiplin kerja memiliki sangat diperlukan untuk hubungan sekaligus pengaruh terhadap kinerja. Artinya jika disiplin diterapkan di dalam perusahaan dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik. baik, karyawan akan dapat efektif dan efisien. Disiplin yang baik mencerminkan luasnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaannya dan dapat tugas-tugas disebabkan oleh karyawan PT. Telkomsel Cabang Banjarmasin memiliki masalah antara yang dibebankan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja, semangat kerja dan pencapaian tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu memiliki kedisiplinan yang baik. Seorang manajer sehingga semua pelanggan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika bawahannya disiplin dengan baik.

Masalah disiplin umum yang lain absensi berusaha agar bawahannya, absensi, defisit produktivitas, alkoholisme, dan kegagalan untuk mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja di P.T. Telkomsel Cabang Banjarmasin harus mematuhi peraturan dan parameter layanan yang di PT. Telkomsel Cabang Banjarmasin harus diperhatikan, karena kinerja yang baik sangat kerja yang baik. Karyawan ditetapkan oleh perusahaan, yang datang ke dipengaruhi oleh disiplin PT. Telkomsel Cabang Banjarmasin merasa puas dengan kinerja yang diberikan pegawai dan membuat atasan percaya dengan kinerja pegawai.

Hasil penelitian Apriangi (2018) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Padang. Pernyataan ini juga diperkuat oleh penelitian Situmorang (2018) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Indonesia Witel Medan.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mentaati segala peraturan perusahaan dan dapat. Oleh karena itu, maka kinerja pegawai akan meningkat karena sosial yang berlaku (Hasibuan 2012 tercapai akan mempengaruhi kinerja pegawai pada tugas/pekerjaannya. Jika disiplin tidak dapat dengan disiplin pegawai tidak disiplin kerja diterapkan, bisa jadi tujuan yang telah ditetapkan tidak dengan). Hilangnya kedisiplinan bekerja lebih baik dengan individu lain. Sebaliknya jika seorang atau benar disiplinnya menurun pegawai akan dapat maka kinerja pegawai tersebut juga akan menurun. Jadi dengan kata lain disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai. **Pengaruh Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkomsel (Telekomunikasi Selular) Branch Banjarmasin**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kreativitas memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel melakukan segala Branch Banjarmasin. Suatu proses mental individu yang menghidupkan ide, proses, , imajinatif, fleksibel, berurutan dan terputus-putus, berguna dalam berbagai bidang untuk memecahkan suatu masalah. Jadi kreativitas adalah bagian dari bisnis Anda.

Kreativitas menjadi seni ketika seseorang melakukan suatu kegiatan. Dari pemikiran sederhana itu, penulis kegiatan e atau proketerampilan kduk baru yang efektif yang bertujuan untuk merangsang atau menggali kreativitas. Hal-hal yang dapat meningkatkan kreativitas karyawan PT. Telkomsel Cabang Banjarmasin kebebasan kepadsikap kerja, mea karyawan

dengan tujuan untuk meningkatkan kreativitas dan meningkatkan karyawan sesuai bidang pekerjaannya masing-masing, memberikan dukumetodngan baik dari yaitu memberikan dukungan atasan (Manager, SPV, HRD) maupun dukungan dukungan akan memajukan karyawan motivasi, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan mperhatikan kemampuan karyawan jika sesuai dengan bidang pekerjaannya perusahaan, karena memberikan dan membentuk kelompok kerja melalui keragaman perspektif dan latar belakang.

Fenomena terkait PT. Telkomsel Cabang Banjarmasin yaitu pegawai masih memiliki banyak kendala untuk beranikreativitas karya masih ada pegawai yang kurang berminat mengikuti kegiatan/kompetisi ide berkreasi, karena kreatif dan tidak semua kreativitas individu pegawai mau mengambil yang berkaitan dengan tugas/ masalah kreativitas pada karyawan pekerjaan yang menantang. Mengingat pentingnya karakteristik pribadi dan faktor kontekstual. Jelas bahwa banyak organisasi tidak mempertimbangkan peran wan dalam organisasi, peneliti menjadi mengidentifikasi kondisi yang memprediksi karyawan, termasuk kreativitas, semakin tertarik untuk terutama di negara berkembang. Untuk itu perlu dikaji hakikat kreativitas dan kreativitas karyawan dalam organisasi bisnis.

Lebih lanjut, peningkatan kreativitas nomor yang sudah yang kurang dari pegawai Telkomsel terlihat dari keluhan masyarakat karena produk nomor Tidak banyak pelanggan cantik yang dijual Telkomsel kebanyakan adalah nomor daur ulang atau dipakai orang lain. yang mengeluhkan berbagai masalah mulai dari panggilan tidak dikenal, masalah tagihan/utang bank dan masalah lain yang dikeluhkan konsumen.

Hasil penelitiamenyatakan ban Aprianggi (2018 bahwa kreativitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Padang. Pernyataan ) menunjukkan ini juga diperkuat oleh penelitian Situmorang (2018) yang hwa kreativitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Indonesia Witel Medan.

### **Implikasi Hasil Penelitian**

#### 1. Implikasi teoritis

Hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin dan kreativitas terhadap dijadikan sebagai kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Branch Banjarmasin dapat bahan kontribusi dalam perkembangan ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Hal ini bisa agai media pemahaman dan ilmu tambahan mengenai Telkomsel Branch Banjarmasin faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja di dalam jemen karyawan. dijadikan seb Selain itu dapat menjadi bahan referensi tambahan bagi pihak-pihak lain yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja karyawan.

#### 2. Implikasi praktis

Hasil penelitian mengenai pengaru bidang manah disiplin dan kreativitas terhadap kinerja karyawan pada PT. dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan kondisi perusahaan terhadap disiplin dan kreativitas karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### **Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini menjadi biasa karena sebagian dari jawaban yang karyawan atau responden tidak memberikan jawaban dengan benar atau tidak dengan benar sehingga jawaban yang diberikan kurang mampu mewakili sebenarnya. Hasil membaca kuesioner penelitian ini jauh dari harapan sempurna sehingga masih perlu adanya perbaikan yang dapat dilakukan oleh peneliti selanjutnya.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Disiplin dan kreativitas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel (Telekomunikasi Selular) Branch Banjarmasin.
2. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel (Telekomunikasi Selular) Branch Banjarmasin.
3. Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel (Telekomunikasi Selular) Branch Banjarmasin.

### **Saran**

1. Perusahaan dapat meningkatkan disiplin kerja para karyawan dengan melakukan tindakan sanksi tegas serta meningkatkan kreativitas melalui pemberian pelatihan dan kesempatan bagi karyawan untuk bertanggung jawab penuh dalam tugas dan tanggung jawabnya. Dengan melakukan hal tersebut maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Telkomsel (Telekomunikasi Selular) Branch Banjarmasin.
2. Untuk peneliti di masa mendatang disarankan agar dapat mengembangkan penelitian ini secara lebih luas lagi dengan menambahkan variabel lain seperti kompetensi, komunikasi, kepuasan kerja, beban kerja dan sebagainya, karena masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Telkomsel (Telekomunikasi Selular) Branch Banjarmasin, kemudian juga disarankan untuk dapat mengambil objek penelitian yang lebih bervariasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ardana, I Komang, Mujiati dan Utama, Ni Wayan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Candra Devischa, Decky & Djudi Mukzam, Mochammad. Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bri Syariah Cabang Kediri).
- Chalifa, Noer & Nugrohoseno, Dwiarko. Pengaruh Berbagai Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kerja Tim.
- Chres F. P Laoh, Bernhard Tewal, Sem G Oroh. Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. National Nobu Bank Area Manado).
- Dharma, S. dan Akib, H. 2014. Manajemen Dalam Usaha; Budaya Organisasi. Kreatif: Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Fadilah, S. 2013. Management terhadap Kinerja Organisasi. Agromedia Pustaka. Jakarta.

- Ghozali, I. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit.
- Handoko, T. H. 2018. Manajemen dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta,. Liberty.
- Mangkunegara, AA.P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mar'at, 2016. Sikap Manusia : Perubahan serta Pengukurannya. Bandung : Ghalia.
- Mardikawanto, T. 2013. Pemberdayaan Masyarakat. Cetakan II. Surakarta. UNS Press.
- Moekizat, 2012. Manajemen Sumber Daya. Manusia, Edisi Kedua, Bahasa Indonesia, PT. Salemba Empat, Jakarta.
- Munandar, U. 2015. Kreativitas dan Keberbakatan, Jakarta: Gramedia Pustaka
- Priyatno, 2012. Mandiri Belajar SPSS. Mediakom. Yogyakarta.
- Rachmawati, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia,. Yogyakarta : ANDI.
- Rivai, V. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada
- Rum Arisandy Moh. Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala.
- Sarwanto, J. 2007. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan. Departemen Agama Kabupaten Karanganyar. Skripsi. Yogyakarta
- Sastrohadiwiryono, S. 2015. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia,. Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara