

**PENGARUH DUKUNGAN REKAN KERJA DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA YAKES  
TELKOM MAKASSAR**

**SKRIPSI**



**LIZA ANDRIANI**

**105721123720**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR**

**2024**

**KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA**

**JUDUL PENELITIAN :**

**PENGARUH DUKUNGAN REKAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA YAKES TELKOM  
MAKASSAR**

**SKRIPSI**

**Disusun dan Diajukan Oleh :**

**LIZA ANRIANI**

**NIM : 105721123720**

*Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen Pada Program Studi Manajemen*

*Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*

*Universitas Muhammadiyah Makassar*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**MAKASSAR**

**2024**

# MOTTO DAN PERSEMBAHAN

## MOTTO

Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarkan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi, gelombang-gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan.

## PERSEMBAHAN

Puji syukur Kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik. Alhamdulillah Rabbi'l'amin Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tuaku tercinta dan orang-orang terdekat yang senantiasa selalu mendukung saya.

## PESAN DAN KESAN

Alhamdulillah terima kasih yang setulus-tulusnya kepada sahabat dan semua orang yang terlibat dalam segala proses perjalanan pendidikan penelitian dijenjang perguruan tinggi semoga segala ilmu dan pengalaman yang diberikan menjadi berkah. Dan ingatlah pesan ini “Tidak ada jalan yang mudah, melainkan kita sendiri yang mencari jalan untuk menyelesaikannya”



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar



**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : Pengaruh Dukungan Rekan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yakes Telkom Makassar

Nama Mahasiswa : LIZA ANDRIANI

No. Stambuk/Nim : 105721123720

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 20 April 2024 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 20 April 2024

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Muh. Nur R. S.E., M.M.

NIDN : 0927078201

Andi Risfan Rizaldi S. E., M.M.

NIDN: 0918058602

Mengetahui,

Ketua Program Studi

Dr. H. Anshari Jam'an, S.E., M.Si.

NBM: 651 507

Nasrullah, S.E., M.M.

NBM: 115 1132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar



**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama : LIZA ANDRIANI, Nim: 105721123720 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0005/SK-Y/61201/091004/2024, Tanggal 11 Syawal 1445 H / 20 April 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **SARJANA MANAJEMEN** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 11 Syawal 1445 H

20 April 2024 M

**PANITIA UJIAN**

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag  
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suami, S.E., M.ACC  
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M  
2. Zalkha Soraya, S.E., M.M  
3. Dr. Hj. Ruliaty, M.M  
4. Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR.

S.E., M.M



Disahkan Oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

**Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si**  
NIM : 651 507



PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar



**SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : LIZA ANDRIANI  
Stambuk : 105721123720  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Dukungan Rekan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yakes Telkom Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa:

***Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.***

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 20 April 2024



uat Pernyataan,

**LIZA ANDRIANI**

**NIM: 105721123720**

Diketahui Oleh:



**Dr. H. Anshori Jam'an, S.E., M.Si**  
NBM : 651 50

Ketua Program Studi

**Nasrullah, S.E., M.M**  
NBM : 115 1132

**HALAMAN PERNYATAAN  
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : LIZA ANDRIANI  
NIM : 105721123720  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Nonexclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**PENGARUH DUKUNGAN REKAN KERJA DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA YAKES  
TELKOM MAKASSAR**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Makassar, 20 April 2024

Yang Membuat Pernyataan,


**LIZA ANDRIANI**  
NIM: 105721123720

## ABSTRAK

**LIZA ANDRIANI, 2024. Pengaruh Dukungan Rekan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yakes Telkom Makassar. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh : Muh. Nur R dan Andi Risfan Rizaldi.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Dukungan Rekan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yakes Telkom Makassar. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif dan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Penelitian ini menggunakan sampel *non probability* yaitu sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel, yaitu 32 orang responden pada Yakes Telkom Makassar. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini model intraktif dengan responden, dimana data interpretasi kemudian diregulasikan dengan menggunakan perhitungan statistik melalui aplikasi SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel dukungan rekan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Yakes Telkom Makassar.

**Kata Kunci :** Dukungan Rekan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan



## **ABSTRACT**

**LIZA ANDRIANI, 2024. *The Effect of Coworker Support and Work Motivation on Employee Performance at Yakes Telkom Makassar. Thesis Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by: Muh. Nur R and Andi Risfan Rizaldi.***

*This study aims to determine the effect of coworker support and work motivation on employee performance at Yakes Telkom Makassar. This research was conducted using a quantitative approach method and data collection techniques through questionnaires. This study used a non-probability sample, namely a saturated sample, where all the population was sampled, namely 32 respondents at Yakes Telkom Makassar. The analysis technique used in this study is an interactive model with respondents, where the interpretation data is then regulated using statistical calculations through the SPSS version 25 application. The results of this study indicate that the variables of coworker support and work motivation have a positive and significant effect on the performance of Yakes Telkom Makassar employees.*

**Keywords:** *Coworker Support, Work Motivation, Employee Performance*

## KATA PENGANTAR



Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Dukungan Rekan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”**

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis yaitu Bapak Mustamin dan Ibu Hj. Lisnawati yang senantiasa memberikan harapan, semangat, perhatian, kasih sayang serta doa tulus hingga akhir penyelesaian dari studi ini. Kemudian untuk saudariku yaitu Lita Puspita, S.Pd., M.Pd , terima kasih atas do'a dan dukunganya yang sangat tulus dan ikhlas.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penulis mengucapkan terima kasih yang tiada terhingga dan pernyataan penghargaan yang sebesar-besarnya disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Zalkha Soraya, S.E., M.M., Selaku Sekertatis Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
5. Bapak Muh. Nur R, S.E., M.M, selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
6. Bapak Andi Risfan Rizaldi, S.E., M.M, selaku pembimbing II yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
7. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

9. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2020 dan Keluarga besar Manajemen M20F Angkatan 2020 yang telah kebersamai memberikan warna dalam kisah perjalanan dalam meraih gelar sarjana kurang lebih 4 tahun ini di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, teruslah berjuang dan berkarya.
10. Seluruh responden yang secara sukarela telah meluangkan waktunya membantu dalam penyusunan tugas akhir ini.
11. Terima kasih kepada Mama ku tercinta Hj. Lisnawati dan Bapakku Mustamin, A.Ma.Pd sebagai cinta pertama putrinya, yang telah luar biasa memberikan kasih sayang, dukungan dan selalu mendengarkan keluh kesah penulis selama hidup dan menempuh pendidikan.
12. Terima kasih teruntuk Muhammad Akhlak, Nurfasila, Nuraira Rahman, Wulan Eka Sari dan teman-temanku yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.
13. Liza Andriani, ya! Diri saya sendiri. Apresiasi yang sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih karena terus berusaha dan tidak menyerah, serta senantiasa menikmati setiap prosesnya yang bisa dibbilang tidak mudah. Terima kasih sudah bertahan sejauh ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bawa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi Fisabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Waassalamu'alaikum Wr. Wb.

Makassar, 03 Desember 2023

Liza Andriani



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	v
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEABSAHAN</b> .....	vi
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	vii
<b>ABSTRAK</b> .....	viii
<b>ABSTRACT</b> .....	ix
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	x
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xiv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xvii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xviii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tinjauan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	7
A. Landasan Teori .....	7
1. Dukungan Rekan Kerja .....	7
2. Motivasi Kerja.....	10
3. Kinerja Karyawan .....	15
B. Tinjauan Empiris .....	18
C. Kerangka Pikir .....	29

D. Hipotesis .....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>31</b>
A. Jenis Penelitian .....	31
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	31
C. Jenis dan Sumber Data.....	31
D. Populasi dan Sampel .....	32
E. Metode Pengumpulan Data.....	33
F. Definisi Operasional Variabel .....	33
G. Metode Analisis Data.....	34
H. Uji Hipotesis.....	37
<b>BAB IV METODE HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>38</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	38
B. Analisis Karakteristik Responden.....	43
C. Uji Instrumen Penelitian.....	45
D. Uji Statistik.....	53
E. Uji Hipotesis.....	54
F. Pembahasan Hasil Penelitian.....	57
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>60</b>
A. Kesimpulan.....	60
B. Saran.....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>62</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>64</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir .....	29
Gambar 3.1 Struktur Organisasi .....	42
Gambar 3.2 Histogram .....	49
Gambar 3.3 Normal <i>Probability Plot</i> .....	50
Gambar 3.4 Grafik <i>Scatterplot</i> .....	52





## DAFTAR TABEL

Table 2.1 Penelitian Terdahulu.....	19
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	34
Table 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Table 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	44
Table 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	45
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas .....	46
Tabel 4.5 Hasil Uji Realibilitas .....	48
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolonieritas .....	51
Tabel 4.7 Hasil Analisis Linier Berganda.....	53
Tabel 4.8 Hasil Uji Parsial.....	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Determinasi.....	56



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Kuesioner .....	65
Lampiran 2 Data Tabulasi .....	69
Lampiran 3 Hasil Olah Data SPSS .....	70
Lampiran 4 Dokumentasi Penyebaran Kuesioner.....	88
Lampiran 5 Validasi Penelitian Kuantitatif.....	89
Lampiran 6 Validasi Abstrak.....	90
Lampiran 7 Surat Keterangan Bebas Plagiasi .....	91
Lampiran 8 Surat Izin Penelitian.....	97



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan suatu lembaga atau organisasi dalam menjalankan kegiatannya saat ini dan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia juga merupakan aset yang sangat penting untuk menunjang pencapaian yang diinginkan suatu lembaga atau organisasi, yang juga banyak dimanfaatkan. Sumber daya manusia selalu menjadi pusat perhatian dan menjadi landasan suatu hal tertentu bagi kelangsungan hidup manusia dan organisasi.

Di era modernisasi ini, kunci utama tumbuh dan berkembangnya suatu instansi atau organisasi adalah sumber daya manusia yang berkualitas dan terampil. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang optimal, agar kuantitas dan kualitas sumber daya manusia organisasi benar-benar memenuhi kebutuhan dan dapat menjadi modal bagi organisasi dalam memenangkan persaingan baik di dalam institusi maupun di dalam organisasi.

Dukungan rekan kerja merupakan dukungan sosial yang diberikan oleh beberapa orang atau sekelompok orang didalam sebuah pekerjaan. Dengan adanya dukungan rekan kerja yang cukup dari beberapa orang didalam pekerjaan mampu menumbuhkan semangat, dorongan, dan tekad yang kuat dalam menciptakan perubahan yang lebih baik lagi kedepannya.

Pencapaian tujuan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan dari organisasi itu sendiri. Kegagalan didalam memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapan, serta lingkungan kerja yang kurang baik dan kurang bagus, dapat melemahkan motivasi kerja karyawan sehingga dapat mengakibatkan kinerja karyawan menjadi lebih buruk. Dalam hal ini, motivasi kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi, karena dari itu motivasi kerja dapat menghasilkan kinerja karyawan yang berkualitas, baik, dan juga mengarah pada hasil yang memuaskan. Tidak hanya dalam instansi atau organisasi secara umum, perlu dikembangkan prosedur-prosedur dalam rangka mengembangkan kinerja pegawai yang handal. Di instansi maupun organisasi banyak program yang dijalankan atas nama pengawas atau kepala departemen, tetapi kinerja yang baik tidak menjadi prioritas utama didalamnya. Akibatnya hasil yang diperoleh tidak semaksimal apa yang diharapkan, dan berdampak ketidaksesuaian dengan pekerjaan yang dilaksanakan. Hal ini juga menyebabkan penekanan yang harus diwaspadai organisasi demi menjaga kualitas yang tinggi guna mendapatkan peluang kesuksesan.

Dari segi motivasi, karyawan yang dapat menciptakan suasana positif dalam bekerja dapat memberikan motivasi kepada karyawan lainnya sehingga dapat meningkatkan potensi yang dimiliki masing-masing. Ketika karyawan termotivasi untuk berkembang lebih cepat, hal ini sangat membantu organisasi untuk menghasilkan ide-ide yang berkualitas sehingga dapat mencapai tujuan intinya.

Organisasi itu sendiri merupakan gabungan dari beberapa orang

atau sekelompok orang yang bekerja sama mencapai tujuan organisasi dengan hasil yang memuaskan. Hal ini sangat penting, karena motivasi dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat sehingga dapat mencapai tujuan visi dan misi dari instansi maupun organisasi.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan secara kualitatif dan kuantitatif dengan melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Meningkatkan motivasi kerja memegang peranan penting dalam penilaian kinerja. Evaluasi kinerja ini pada hakikatnya merupakan faktor kunci bagi pengembangan organisasi yang efisien dan efektif. Dalam kehidupan kerja, hampir dapat dipastikan bahwa satu orang akan mengembangkan motivasi bersama. Oleh karena itu, manajer dan atasan harus selalu memotivasi karyawannya. Cara ini dapat dicapai dengan mengetahui dan sekaligus memenuhi seluruh kebutuhan yang diinginkan karyawan (Hasibuan, 2013).

Karyawan yang dapat mengembangkan diri dan kreatif dalam bekerja, dapat memotivasi karyawan lainnya untuk mengembangkan diri dengan peluang yang dimiliki masing-masing orang. Jika setiap karyawan termotivasi untuk mengembangkan dirinya maka akan sangat membantu instansi atau organisasi untuk mencapai tujuan utamanya, dan tentu saja dibutuhkan tenaga kerja yang terlatih, profesional, disiplin, gigih dan pekerja keras.

Yakes Telkom merupakan Yayasan Kesehatan yang hanya melayani pensiunan dan karyawan beserta keluarganya. Secara struktur organisasi Yakes Telkom ini ada di seluruh Indonesia. Yakes Telkom yang berada di kota Makassar ini merupakan Regional 7 KTI. Selain itu,

dukungan rekan kerja yang baik juga sangat mempengaruhi karyawan yang ada di Yakes Telkom Makassar, seperti halnya dalam menghadapi tugas kerja yang sulit mampu terselesaikan dengan baik karena dengan adanya dukungan dari rekan kerja mampu menumbuhkan semangat dan motivasi yang kuat. Dengan adanya motivasi karyawan dapat membantu seseorang dalam melewati kesulitan, hambatan, dan rintangan yang mungkin kedepannya akan muncul dalam perjalanan menuju tujuan mereka sendiri. Oleh karena itu, karyawan Yakes Telkom Makassar sangat penting dalam menumbuhkan semangat serta kemampuan guna untuk pencapaian suatu tujuan dan perencanaan sesuai dengan hasil yang diharapkan oleh mereka.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Dukungan Rekan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yakes Telkom Makassar”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah dukungan rekan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Yakes Telkom Makassar ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Yakes Telkom Makassar ?

### C. Tinjauan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan pada Yakes Telkom Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Yakes Telkom Makassar.

### D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak, yaitu :

1. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk meningkatkan pengetahuan serta dapat juga menjadi media aplikasi teori-teori yang diperoleh di dalam perkuliahan.

2. Bagi Akademik

Dapat dipergunakan sebagai sumber informasi atau dapat dipakai sebagai bahan sambungan pemikiran tentang peran dan fungsi manajemen sumber daya manusia, khususnya bagi salah satu fungsinya yaitu mengetahui kinerja karyawan.

3. Bagi Instansi

Dapat memberikan gambaran dan informasi dalam mengetahui dukungan rekan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada yakes telkom makassar, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan instansi maupun

organisasi dalam menyusun strategi guna untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

#### 4. Bagi Penelitian Lain

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi yang dapat menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian pada masa yang akan datang.





## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Dukungan Rekan Kerja**

###### **1.1 Definisi Dukungan Rekan Kerja**

Adapun definisikan dukungan rekan kerja sebagai rekan kerja yang saling membantu dalam melaksanakan tugasnya dengan berbagi informasi dan pengetahuan, serta mendorong dan mendukung mereka (Ani,2019).

Dukungan rekan kerja diartikan sebagai sistem dukungan yang ada dalam diri rekan kerja untuk memotivasi pekerja lainnya. Dukungan rekan kerja adalah seseorang atau sekelompok orang yang memelihara hubungan timbal balik untuk mendukung pekerjaan yang dilakukan (Saulina Batubara & Abadi, 2022).

Dukungan rekan kerja merupakan bantuan yang berupa kenyamanan, perhatian, pengakuan atau bantuan dari keluarga, pasangan, rekan kerja, atasan, organisasi atau komunitas sosial bila diperlukan (Ani, 2019) terdapat empat bentuk dukungan sosial rekan kerja yakni :

###### **a. Dukungan Emosional**

Dukungan emosional merupakan tempat yang aman dan tenang bagi keluarga untuk beristirahat dan menyembuhkan serta membantu menenangkan emosi. Dukungan emosional juga berupa ekspresi empati, perhatian, dorongan, kehangatan dan

cinta dari orang yang dicintai.

b. Dukungan Instrumental

Dukungan instrumental adalah keluarga sebagai sumber pertolongan yang praktis dan nyata, meliputi kebutuhan keuangan, makanan, minuman, dan istirahat.

c. Dukungan Informasional

Dukungan informasional adalah keluarga bertindak sebagai pemberi saran, dimana keluarga menjelaskan nasehat, saran dan informasi yang dapat digunakan untuk menemukan permasalahan.

d. Dukungan Persahabatan

Dukungan persahabatan merupakan dukungan terhadap kesediaan orang lain untuk meluangkan waktu bersama orang tersebut sehingga dapat memberikan kenyamanan dan penerimaan.

## 2.1 Bentuk Dukungan Rekan Kerja

Menurut Heretohelp, terdapat beberapa bentuk dukungan sosial yang dapat diberikan dari dan kepada rekan kerja.

a) Dukungan Emosional

Dukungan emosional berarti mempunyai empati terhadap rekan kerja lain ketika mempunyai masalah. Hal ini dapat dilakukan dengan menjadi pendengar yang baik dan tidak memberikan penilaian sepihak saat rekan kerja membicarakan masalah yang sedang dihadapinya.

b) Pertolongan atau Bimbingan

Contoh sederhananya adalah saling membantu saat mengerjakan proyek dalam kelompok. Memang benar setiap orang mempunyai peran masing-masing dalam tim, namun tidak ada salahnya untuk saling membantu agar proyek tetap berjalan lancar. Bentuk dukungan sosial ini penting karena tidak hanya menyelesaikan proyek, tetapi juga membangun kepercayaan dan kerja sama.

c) Berbagai pandangan

Bentuk lainnya yang dapat kamu lakukan adalah memberikan pandanganmu terhadap apa yang telah rekan kerjamu lakukan. Misal, ini adalah hari pertamanya menghadapi klien, kamu bisa memberikan komentar terhadap performanya. Tetapi, ingat harus kritik yang membangun dan disampaikan dengan mulus. Maka rasa percaya dirinya akan semakin naik juga.

d) Berbagi informasi

Jangan menutupi informasi yang penting dari rekan kerja. Bagikan dan minta pendapatnya kalau perlu. Mereka akan merasa lebih diapresiasi dan telah menjadi bagian dari timmu. Kamu tidak mau, kan, sampai koordinasi dengan rekan kerja berantakan hanya karena informasi yang tidak didistribusikan dengan baik.

### 3.1 Manfaat Dukungan Rekan Kerja

Dengan adanya dukungan rekan kerja yang sangat mendukung, dapat mempengaruhi berbagai aspek didalam lingkungan kerja. Bersumber dari Benenden, ada lima manfaat dukungan sosial rekan kerja :

- a) Meningkatkan percaya diri kamu dan rekan kerjamu,
- b) Meningkatkan komunikasi antar tim,
- c) Menumbuhkan semangat kerja antar tim,
- d) Mengembangkan *skill* kepemimpinanmu atau punya rekan kerja,
- e) Baik untuk kesehatan, karena stres dan beban dalam pikiran akan berkurang.

## 2. Motivasi Kerja

### 2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi mempunyai nama latin yang berarti “*Movere*” yang merupakan dorongan atau daya penggerak. Insentif ini hanya diberikan kepada masyarakat khususnya bawahan atau pengikutnya. Motivasi adalah bagaimana merangsang semangat bawahan dalam bekerja, agar mereka siap bekerja keras dan mengerahkan seluruh keterampilan dan kemampuannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mencari tenaga kerja yang berkualitas, berkompeten dan berpengalaman saja, namun yang terpenting adalah mau berusaha dan mau mencapai hasil kerja yang optimal (Hasibuan, 2013).

Berikut ini ada beberapa pendapat para ahli mengenai definisi motivasi kerja, antara lain :

Selanjutnya menurut (Widodo, 2015) “Motivasi adalah kekuatan dalam diri seseorang yang menggerakkan orang untuk bertindak.” Sedangkan menurut (Robbins dan Judge, 2015) “Motivasi adalah

suatu proses yang menjelaskan kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang untuk mencapai tujuan.”

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat diketahui bahwa motivasi merupakan bentuk dorongan dari dalam diri seseorang atau pegawai untuk bekerja sama dan saling membantu demi tercapainya tujuan instansi maupun organisasi.

## **2.2 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi kerja menurut (Yusuf, 2015) adalah sesuatu yang membangkitkan semangat kerja yang kuat. (Hasibuan dan Bahri, 2018) bahwa motivasi kerja adalah suatu motivasi atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar tingkah lakunya dapat diarahkan pada usaha yang nyata, misalnya: tanggung jawab dalam bekerja, prestasi yang dicapai, pengembangan diri dan kemandirian dalam bertindak, sehingga tujuan dapat tercapai.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dalam diri seseorang atau karyawan, baik yang bersifat internal maupun eksternal, suatu keinginan untuk melakukan pekerjaan atau suatu kegiatan dengan rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja adalah suatu keadaan yang mendorong atau menggerakkan seseorang atau karyawan untuk melakukan aktivitas tertentu atau bekerja ke arah yang lebih baik (Faslah & Savitri, 2017).

## **3.2 Tujuan Motivasi**

Motivasi dapat dipandang sebagai kebutuhan sekaligus pendorong untuk lebih mengarahkan dan meningkatkan potensi

sumber daya manusia. Menurut (Hasibuan, 2013)

- a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i) Mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya.
- j) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

#### **4.2 Teori Motivasi**

★ Pada dasarnya proses motivasi dapat digambarkan sebagai suatu perasaan tidak puas yang menimbulkan stres, yang pada akhirnya mencari kepuasan karena ia mampu dan terpenuhi sesuai dengan standarnya sendiri.

- a. Maslow berpendapat bahwa manusia dimotivasi oleh kebutuhan-kebutuhan yang belum terpuaskan, diurutkan dari tingkat kepentingan yang terendah hingga yang tertinggi. Teori Maslow telah diterima secara luas, terutama di kalangan manajer yang bekerja. Teori ini merupakan intuitif yang logis dan mudah dipahami. Namun sayangnya penelitian tidak mengkonfirmasi hal tersebut. Maslow tidak memberikan isi empiris, dan beberapa penelitian yang berusaha membuktikannya tidak menemukan bukti yang mendukungnya (Arquisola & Walid Ahlisa, 2019).

b. Herzberg mengatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan tidak berada pada kontinum yang sama dan oleh karena itu tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Ia melanjutkan, kebalikan dari ketidakpuasan bukanlah ketidakpuasan seperti yang selama ini diyakini. Menghilangkan ciri-ciri pekerjaan yang tidak memuaskan tidak serta merta menjadikan pekerjaan itu memuaskan. Herzberg mengklasifikasikan kondisi seperti kualitas pengawasan, gaji, kebijakan perusahaan, kondisi kerja fisik, hubungan dengan orang lain, dan keamanan kerja sebagai faktor murni. Jika faktor-faktornya cukup maka masyarakat tidak akan merasa tidak puas, namun juga tidak akan merasa tidak puas. Jika kita ingin memotivasi orang dalam pekerjaannya, Herzberg menyarankan untuk menekankan pada faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil yang langsung diperoleh dari pekerjaan tersebut. (Arquisola & Walid Ahlisa, 2019).

Adapun indikator motivasi menurut (Amalia & Indratono, 2018), menyebutkan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan untuk berprestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang.
- 2) Kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*), merupakan keinginan memiliki kebutuhan untuk bersosialisasi dan interaksi dengan individu lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan dengan orang lain.
- 3) Kebutuhan kekuatan (*need for power*). Merupakan daya

penggerak yang memotivasi semangat kerja pegawai dengan mengarahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik didalam organisasi.

## 5.2 Faktor-faktor perubahan Kekuatan Motivasi

Perilaku seseorang dipengaruhi oleh motivasi, kebutuhan, dan keinginan batinnya. Setiap orang mempunyai kebutuhan dan keinginan. Kebutuhan manusia sangatlah berbeda-beda, tidak hanya satu jenis saja, melainkan kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda. Semua kebutuhan saling bersaing dalam diri manusia, yang merupakan daya tarik paling kuat, oleh karena itu perilakunya bertujuan untuk kepuasan kebutuhan tersebut.

Suatu kebutuhan yang dipuaskan dan memberikan kepuasan akan berkurang dan biasanya tidak memotivasi kebutuhan itu untuk mengikutinya. Penurunan motivasi ini menimbulkan pertanyaan, faktor apa saja yang mengubah keadaan? Menurut (Fred Luthans, 2014), faktor-faktor yang mempengaruhi perubahan kekuatan motivasi disebabkan oleh faktor-faktor berikut :

- a) Kepuasan kebutuhan
- b) Terhalangnya kepuasan
- c) Perbedaan Kognisi
- d) Frustrasi
- e) Kekuatan motivasi yang bertambah



### **3. Kinerja Karyawan**

#### **3.1 Definisi Kinerja**

Kinerja adalah hasil pekerjaan secara nilai dan total yang dicapai oleh seorang pekerja bagian dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Lalu Hasibuan menambahkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang. Prestasi pekerjaan didefinisikan sebagai pemenuhan tugas ataupun keterampilan oleh seorang karyawan (Lestary & Chaniago, 2018).

Kinerja karyawan dapat dinilai berdasarkan beberapa ukuran, seperti kualitas kerja karyawan, jumlah atau pencapaian target yang telah ditentukan, terpenuhinya tugas kerja yang telah ditetapkan, tanggung jawab karyawan atas pekerjaan yang diberikan kepadanya, dan bagaimana karyawan memelihara dirinya sendiri (Lestary & Chaniago, 2018).

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam upaya instansi dalam mencapai tujuannya. Secara umum, lembaga mendasarkan tujuan perencanaan masa depan mereka dan bagaimana seluruh karyawan diharapkan mencapai tujuan tersebut. Tujuan utama evaluasi karyawan adalah untuk mencapai tujuan operasional dan mematuhi standar perilaku yang ditentukan.

Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan, tanpa melanggar hukum atau bertentangan dengan prinsip moral

dan etika (Afandy, 2018).

Menurut (Wibowo, 2017) Kinerja adalah nilai dari berbagai perilaku karyawan yang memberikan kontribusi positif dan negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja digunakan untuk memastikan bahwa karyawan atau tim mengetahui apa yang diharapkan dari mereka dan fokus pada kinerja yang efektif melalui perhatian dan penilaian.

### 3.2 Faktor-faktor Yang Memengaruhi Kinerja

Menurut (Akbar, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

#### a) Faktor Kemampuan

Keterampilan yang digunakan terdiri dari pengetahuan potensi (IQ) dan realisme (pengetahuan + kemampuan). Artinya apabila IQ seorang pegawai lebih tinggi dari rata-rata, dan apabila dipraktikkan dalam pekerjaan sehari-hari sesuai dengan jabatannya, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

#### b) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap karyawan terhadap situasi kerja. Motivasi merupakan keadaan yang membuat pegawai fokus dalam mencapai tujuan kerja, sedangkan sikap merupakan keadaan mental yang mendorong pegawai untuk mencapai prestasi kerja maksimal.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut (Setiobudi, 2017) terdapat tiga indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja

karyawan :

#### 1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah mutu hasil kerja berdasarkan standar yang telah ditentukan. Kualitas pekerjaan biasanya diukur dari ketelitian, ketrampilan dan keberhasilan hasil pekerjaan.

#### 2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah banyaknya hasil kerja menurut waktu kerja yang tersedia. Besar kecilnya volume pekerjaan hendaknya tidak didasarkan pada hasil rutin, tetapi seberapa seberapa cepat pekerjaan tersebut diselesaikan.

#### 3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah sejauh mana kegiatan diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dari sudut pandang koordinasi dengan keluaran dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

### 3.3 Penilaian Kinerja

Menurut (Marwansyah, 2016) Penilaian kinerja dalam manajemen SDM merupakan suatu sistem formal untuk mengevaluasi atau memeriksa dan mengevaluasi kinerja seseorang atau kelompok. Kinerja adalah kinerja seseorang sehubungan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja juga dapat dilihat sebagai kombinasi antara pekerjaan (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana mencapainya). Penilaian adalah proses menilai atau menentukan nilai, kualitas atau kondisi suatu benda, orang atau benda.

Menurut (Setiobudi, 2017) Agar penilaian kinerja dapat berjalan efektif, ada beberapa hal yang harus diperhatikan, yaitu:

1. Relevansi. Hal ini menunjukkan bahwa harus ada keterkaitan atau kaitan yang jelas antara standar kinerja dengan tujuan organisasi, dan juga harus ada keterkaitan yang jelas antara unsur-unsur kerja kritis yang diidentifikasi melalui analisis pekerjaan yang dinilai melalui formulir penilaian.
2. Kepekaan. Menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja dapat membedakan karyawan yang efektif dan tidak efektif.
3. Keandalan. Untuk memperoleh informasi yang dapat dipercaya, maka setiap masing-masing penilaian harus mempunyai kesempatan yang cukup untuk mengamati apa yang telah dilakukan karyawannya.
4. Penerimaan adalah bagian terpenting. Program SDM harus mendapatkan persetujuan dan melibatkan orang-orang yang menggunakannya.
5. Kepraktisan. Artinya instrumen penilaian kinerja harus mudah dipahami dengan baik oleh manajer maupun karyawan.

## **B. Tinjauan Empiris**

Di bawah ini adalah beberapa penelitian terdahulu, meskipun objek dan periode waktu yang digunakan berbeda, namun banyak hal yang tidak sama dan dapat dijadikan referensi dalam penelitian ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Rahel Irianti dan Innocentius Bernarto (2021)	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT.XYZ	Motivasi (X1) Kepuasan Kerja (X2) Dukungan Organisasi (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 40 karyawan. Partial lease square-structural equation (pls-sem) dilakukan dengan menggunakan program SmartPLS 3.0 untuk menganalisis data .	Hasil menunjukkan bahwa motivasi, kepuasan kerja dan dukungan organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.XYZ. Melalui penelitian ini dapat menjadi masukan kepada manajemen perusahaan untuk menjaga dan mengelola motivasi, kepuasan kerja dan dukungan organisasi agar lebih baik sehingga karyawan dapat meningkatkan kehadiran dan berkontribusi lebih besar dalam meningkatkan kinerjanya pada perusahaan XYZ.
2	Mulyana (2018)	Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor	Motivasi (X1) Kepuasan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Metode pengumpulan data menggunakan data primer berupa kuesioner dan wawancara.	Hasil penelitian diperoleh pengujian parsial (uji t) antara variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap

		PT. Perkebunan Xiv Di Kota Makassar		Program SPSS Versi 25 akan digunakan untuk menganalisis hasil survei.	variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai T hitung x1 sebesar 2,964 lebih besar dari nilai T table sebesar 1,669 dengan nilai signifikan sebesar 0,040 yang lebih kecil dari 0,050 sedangkan x2 sebesar 2,964 lebih besar dari nilai T table sebesar 1,669 dengan nilai signifikan sebesar 0,015 yang lebih kecil dari 0,050 dan dari nilai-nilai F hitung sebesar 6,503 lebih besar dari nilai F table sebesar 3,99. Dan nilai signifikan (sig) sebesar 0,003.
3	Rido Sanjaya (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat)	Motivasi Kerja (X) Kinerja Pegawai (Y)	Menggunakan metode kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana kepala dinas sebagai leader mempunyai peran untuk memotivasi. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan hasil

					<p>perhitungan secara regresi sederhana menunjukkan bahwa tingkat thitung pada variabel motivasi kerja sebesar (3,557) &gt;2,045. Menandakan bahwa thitung &gt; ttabel sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima dengan arti bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan koefisien determinasi sebesar 0,036 yang artinya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar hanya 30,6% sedangkan sisanya 69,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dalam perspektif Ekonomi Islam motivasi seseorang leader/atasan harus mencerminkan sifat-sifat Rosul</p>
--	--	--	--	--	---

					<p>seperti siddiq, amanah, fathanah, tablig dan ikhlas. Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat juga telah dalam bekerja sudah sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam Islam, meliputi : niat baik dan benar, takwa dalam bekerja dan ikhlas dalam bekerja.</p>
4	Jefika Dwi Ariyani (2017)	<p>Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang</p>	<p>Motivasi Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>Menggunakan SPSS Statistic 20.0 for windows</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 11,7%, 2) lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan harga p (sign) = 0,234 &gt; 0,05, 3) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di</p>



					Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang sebesar 13,3% ditunjukkan dengan harga koefisien determinasi $R^2_{y(1,2)} = 0,133$ .
5	Nurul Mutiara Risqi Amalia (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman	Lingkungan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Uji validasi instrumen menggunakan <i>Confirmatory Factor Analysis</i> (CFA), uji reliabilitas menggunakan <i>Cronbach Alpha</i> , sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman pegawai $\beta = 0,046$ . Kontribusi lingkungan kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai adalah sebesar $(\Delta R^2) 0,002$ (2) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman $\beta = 0,046$ . Kontribusi motivasi untuk menjelaskan kinerja pegawai adalah sebesar $(\Delta R^2) 0,002$ (3) lingkungan kerja dan motivasi

					secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dinas Tenaga kerja dan sosial kabupaten sleman $\beta=0,046$ dan motivasi $\beta=0,035$ Kontribusi lingkungan kerja dan motivasi untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,003.
6	Rilda Ningsih, Ilyas, M. Bakri, Nasir, dan Zakaria (2021)	Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Pada Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan persandian aceh	Motivasi Kerja (Y) Dukungan Sosial (X1) Kepemimpinan Transformasional (X2)	Penentuan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik sensus, sehingga penetapan sampel dalam penelitian ini berjumlah 97 orang responden.	Dalam penelitian ini metode analisis data yang di gunakan adalah metode analisis regresi linear berganda (Multiple Linear Regression). Hasil penelitian berdasarkan uji F (secara simultan) di peroleh nilai probabilitas F sebesar 70,044 sedangkan nilai kritis F pada tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ adalah 3,090.
7	Kevin Roberto Parinussa dan Hendri Dunan (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja	Motivasi Kerja (X1) Hubungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif	Penelitian ini menggunakan teknik pemeriksaan kuantitatif, jumlah penduduk dan

		Karyawan Saat Pandemi COVID 19			contoh 70 individu. Pemeriksaan informasi menggunakan investigasi Regresi Linier Berganda. Berdasarkan hasil pemeriksaan dan percakapan, diduga bahwa inspirasi kerja berpengaruh positif terhadap pameran perwakilan PT. Telkomsel Bandar Lampung dan hubungan kerja terpengaruh positif pada presentasi perwakilan PT. Telkomsel Bandar Lampung.
8	Didik Subiyanto dan Retno Annisa Utami (2021)	Pengaruh Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	Dukungan Organisasi (X1) Motivasi Kerja (X2) Kepuasan Kerja (X3) Komitmen Organisasi (Y)	Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, dibantu oleh program SPSS versi 20	Penelitian ini dilakukan pada karyawan Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta yang berjumlah 51 orang. Sampel penelitian ini menggunakan metode nonprobability sampling dengan teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh atau sensus. Pengumpulan data

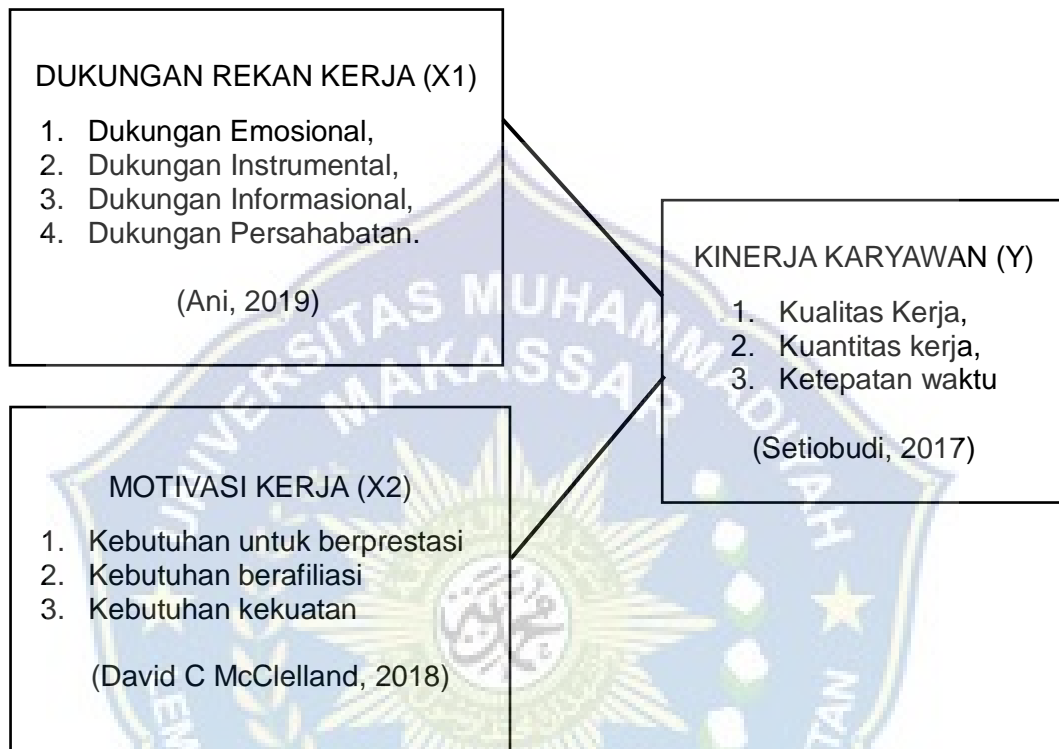
					<p>sampel dilakukan dengan pembagian kuesioner dalam bentuk Link Google Form yang dikirim melalui nomor WhatsApp masing-masing karyawan. Jumlah kuesioner yang dibagikan dan diolah adalah sebanyak 20 kuesione</p>
9	<p>Ilham Nuryasin, Mochammad Al Musadieq, dan Ika Ruhana (2016)</p>	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kartawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)</p>	<p>Lingkungan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial program SPSS v 23.00 for Windows.</p>	<p>Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) dengan koefisien beta sebesar 0,168. Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) dengan koefisien beta sebesar 0,275. Hasil penelitian</p>

					ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig.F < 5% (0,000 < 0,05).
10	Daniel Surjosuseno (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic	Lingkungan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif	Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada 33 karyawan UD Pabrik Ada Plastic, dapat diketahui bahwa karyawan dengan jenis kelamin pria memiliki persentase sebesar 0% (0 karyawan) dan karyawan dengan jenis kelamin wanita sebesar 100% (33 karyawan). Perbedaan persentase yang menunjukkan bahwa seluruhnya adalah karyawan wanita disebabkan karena jenis pekerjaannya lebih cocok untuk wanita. Usia karyawan yang bekerja pada

					<p>UD Pabrik Ada Plastic sebagian besar berada pada usia 20-30 tahun (54,5%), dimana usia tersebut merupakan usia yang produktif untuk bekerja. Karyawan yang bekerja pada UD Pabrik Ada Plastic yang paling dominan adalah karyawan dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 15 orang (45,5%), karena pekerjaan di UD Pabrik Ada Plastic ini tidak memerlukan karyawan dengan tingkat pendidikan tinggi, karena pekerjaan yang dilakukan adalah mengoperasikan mesin produksi plastik. Karyawan UD. Pabrik Ada Plastic secara dominan masih didalam jangka waktu bekerja antara 0-10 tahun sebanyak 21 orang (63,6%).</p>
--	--	--	--	--	--

### C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir dari penelitian ini dapat digambarkan dengan skema sebagai berikut :



Gambar 2.1 kerangka pikir

### D. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu tanggapan yang bersifat sementara terhadap suatu permasalahan penelitian sampai diuji dengan menggunakan data yang terkumpul (Arikunto, 2018). Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta empiris yang didapat melalui pengumpulan data. Berdasarkan hasil uraian dan hasil kajian empiris diatas, maka peneliti

mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Dukungan Rekan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Yakes Telkom Makassar.

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Yakes Telkom Makassar.





## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Untuk mengetahui Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yakes Telkom Makassar dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah proses atau cara penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data berupa angka menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik/kuantitatif, dengan tujuan untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah serta untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Yakes Telkom Makassar yang berlokasi di Jl. A. P. Pettarani No.4, Gn. Sari, Kec. Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan, untuk waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Desember 2023-Januari 2024.

#### **C. Jenis dan Sumber Data**

Prosedur pengambilan data dalam penelitian ini adalah menggunakan :

- a. Data tersebut diperoleh dari pengisian data primer merupakan

sumber data penelitian yang diperoleh langsung dari responden di tempat penelitian. Informasi ini diperoleh dari kuesioner observasi dan wawancara.

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

#### **D. Populasi dan Sampel**

a. Populasi

Populasi adalah suatu wilayah umum yang terdiri dari: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan ciri-ciri tertentu yang ditentukan oleh peneliti, dan dari situ harus ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2014). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 32 orang karyawan pada Yakes Telkom Makassar.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik populasi. Jika populasinya besar dan tidak memungkinkan untuk mempelajari seluruh populasi dalam penelitian ini, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel dari populasi tersebut (Sugiyono, 2014).

Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel yang menjadikan semua populasi menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel seperti ini sering digunakan

bila jumlah populasi relative kecil, kurang 32 orang atau subjek penelitian (Sugiyono, 2014). Hal ini digunakan untuk memperkecil angka kesalahan yang terjadi dalam proses penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Yakes Telkom Makassar yaitu berjumlah 32 karyawan.

#### **E. Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan sebagai teknik pengumpulan data, yaitu pengumpulan data menggunakan daftar pertanyaan atau kuesioner yang sudah disiapkan terlebih dahulu dan diberikan kepada responden. Ketika responden memilih salah satu jawaban dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

- a. Jawaban "Sangat Setuju", diberi nilai 5.
- b. Jawaban "Setuju", diberi nilai 4.
- c. Jawaban "Kurang Setuju", diberi nilai 3.
- d. Jawaban "Tidak Setuju", diberi nilai 2.
- e. Jawaban "Sangat Tidak Setuju", diberi nilai 1.

#### **F. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan secara jelas mengenai variabel dalam penelitian yang akan diteliti. Berikut adalah tabel pengukuran variabelnya :

**Tabel 3.1 Operasional Variabel**

Variabel	Indikator	Skala
Dukungan Rekan Kerja (X1)	1. Dukungan Emosional, 2. Dukungan Instrumental, 3. Dukungan Informasional, 4. Dukungan Persahabatan,	Ordinal
Motivasi Kerja (X2)	1. Kebutuhan untuk berprestasi 2. Kebutuhan berafiliasi, 3. Kebutuhan kekuatan,	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas kerja. 2. Kuantitas kerja. 3. Ketetapan waktu.	Ordinal

### G. Metode Analisis Data

Setelah seluruh data terkumpul, langkah selanjutnya adalah menganalisis data untuk menarik kesimpulan. Dalam menganalisis data ini menggunakan metode berpikir deduktif, yaitu berangkat dari fakta-fakta umum dan peristiwa-peristiwa yang kongkrit.

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam uji statistik. Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Data dari penelitian ini merupakan data ordinal. Peneliti menganalisis beberapa metode analisis regresi linier sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Dukungan Rekan Kerja

X2 = Motivasi Kerja

- Bo = Konstanta
- b1 – b2 = Koefisien regresi
- e = Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,1 (10%)

Adapun tahap dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis kuantitatif yang terdiri dari :

### 1. Uji Validitas dan reliabilitas

#### a. Uji validitas kuesioner

Merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan peneliti. Validitas suatu instrumen akan menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran. Apabila instrumen pengumpulan data yang digunakan mampu untuk mengukur apa yang akan diukur, maka data yang dihasilkan dapat dinyatakan valid.

Setelah data-data dan informasi sudah terkumpul oleh penulis maka penulis akan mengelola dan menata data secara sistematis sesuai dengan permasalahan yang ada dan menganalisis data tersebut menggunakan metode kuantitatif.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah instrumen untuk mengukur ketepatan, keterandalan terhadap alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dikatakan reliabilitas atau dapat dipercaya, apabila alat ukur yang digunakan stabil, dapat diandalkan, dan dapat digunakan dalam peramalan. Artinya data yang dikatakan reliabilitas adalah alat ukur

yang digunakan bisa memberikan hasil yang sama walaupun digunakan berkali-kali oleh peneliti yang berbeda.

Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan aplikasi Smart SPSS 24. Untuk pengujian ini peneliti juga menggunakan batasan nilai sebesar 0,6. Jika nilai pada reliabilitas kurang dari 0,6 maka hasil tersebut dikatakan tidak baik.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Alat pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian asumsi klasik yaitu untuk mengetahui ada tidaknya permasalahan pada data regresi. Uji asumsi klasik yang akan digunakan untuk mengetahui variabel bebas independent (X) terhadap variabel terikat (Y), sehingga peneliti menggunakan analisis regresi untuk membandingkan dua atau lebih variabel yang berbeda.

Dalam analisis regresi, untuk memperoleh model regresi yang bisa dipertanggung jawabkan maka asumsi-asumsi berikut harus dipenuhi. Apabila data regresi lolos tiga permasalahan dalam uji asumsi klasik maka data tersebut lolos uji asumsi klasik. Ada tiga pengujian dalam asumsi klasik yaitu :

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui sebaran data menurut variabel yang akan digunakan dalam penelitian dan harus dilakukan sebelum data diolah berdasarkan desain penelitian. Metode yang baik dan layak digunakan dalam penelitian ini adalah metode *kolmogorovsmirnovmirnov* yang membantu menentukan

apakah data yang digunakan normal atau tidak. Uji *kolmogrovsmirnov* adalah uji selisih antara data yang diuji normalitas dengan data normal baku.

- 1) Jika  $\text{Sig} > 0,025$  maka data berdistribusi normal.
- 2) Jika  $\text{Sig} < 0,025$  maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel independent (X). apabila terjadi kolerasi antara variabel independent maka terdapat problem multikolineritas pada model regresi tersebut. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolineritas adalah koefisien korelasi antar variabel independent haruslah lemah dibawah 0,025 jika kolerasi kuat maka akan terjadi problem multikolineritas (Wibowo, 2017)

## H. Uji Hipotesis

a. Uji parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha=0,1$ ).

Dimana :  $t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$  ditolak  $t_{hitung}$

$t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$  diterima

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat Yakes Telkom Makassar**

Awal berdirinya Yakes Telkom Makassar yaitu pada tahun pra 1969 dimana dimasa itu perusahaan memberikan fasilitas kesehatan (faskes) kepada pegawainya dengan menggunakan sistem restitusi. Pada tahun 1969 dilakukan pembentukan “Seksi Kesehatan” untuk mengelola klinik termasuk pengobatan pegawai oleh dokter dan kontrak rumah obat. Mulai merintis poliklinik di Bandung (Sentot) dan dilanjutkan dengan daerah lainnya. Pada era ini fokus pada pembenahan sarana faskes.

Pada tahun 1985 faskes dikelola oleh Bagian Kesehatan pegawai (KESTEL) dibawah subdit ADPEGTEL, selanjutnya dikelola oleh Direktorat Personalia & TU. Pada era ini fokus pada kerjasama kemitraan dengan Rumah Sakit, Apotik, Lab, Dokter spesialis, dokter umum dan dokter gigi. Disamping itu dilakukan juga pembenahan data administrasi kesehatan masing-masing keluarga karyawan.

Tahun 1995 TELKOM Go Publik menjadi tonggak penting menuju lahirnya Yakes, dimana pembentukan dan jaminan kesehatan bagi pensiunan dan keluarga kala itu menjadi dasar pembentukan organisasi yang fokus mengelola layanan kesehatan faskes pada masa ini dikelola oleh Kabagyan SDM dibawah SEPER, fokus pada melayani dan mengkoordinasi layanan kesehatan kantor pusat dan



Divisi penunjang di Bandung. Pengelolaan poliklinik pada masa ini mulai diserahkan ke Devisi Regional.

Pada tahun 1998 Yayasan Kesehatan Pegawai Telkom resmi berdiri pada tanggal 1 April 1998. Pada tahun 1999 pengelolaan kesehatan yang semula dilkukan oleh Telkom (Divisi Regional) pada tanggal 27 Agustus 1999 bertempat di Yogyakarta diserahkan ke Yakes dengan disakssikan oleh Direksi Telkom. Pada masa ini Yakes mulai membentuk Kantor Area Pelayanan Kesehatan 1 s.d 7 yang dipimpin oleh manager Area. Tahun 2000 Yakes mengelola layanan kesehataan bagi karyawan, pensiunan, dan keluarga baik di Divre, Divisi Support, dan anak perusahaan di lingkup Telkom Group.

Tahun 2001 yakes semakin memperluas jaringan mitra kerjasama layanan kesehataan (738 mitra) untuk meningkatkan layanan kesehatan bagi peserta. Sehingga pada tanggal 22 Februsri 2008 ditetapkan struktur organisasi baru yang terdiri dari: Ketua/Direktur, Sekretaris (Kabidum), Bendahar (Kabidkug), Anggota Kepesertaan (Kabid Yankesta), dan Anggota investasi (Kabid Investasi).

Pada masa ini juga di inisiasi upaya meningkatkan value investasi dan meningkatkan layanan kesehatan dan kepesertaan, dengan mendirikan PT.Sarana Usaha Sejahtera Insan Palapa (RASAPALA) yang khusus melayani jasa apotik dan laboratorium.

Tahun 2010 pada masa ini diterapkan prinsip *cost optimization* beban kesehatan. Ditandai dengan penggunaan daftar obat telkom (DOT). Serta dibentuknya *medical Atviisory Board*. Selain itu, layanan

rawat jalan tingkat pertama (Dokter Umum, dokter Gigi, KB/KIA). Kemudian ditambahkan dengan rawat jalan tingkat lanjut (Penambahan dokter spesialis dan Laboratorium).

Tahun 2012 dimulainya pengelolaan yakes secara mandiri. Ditandai dengan perubahan status penugasan karyawan telkom dari semula dipekerjakan' menjadi perbantuan' per 1 Maret 2012. Konsekuensinya yakes wajib mengelola dan membiayai seluruh beban karyawan yang ada. Yakes mulai menetapkan *strategic initiative* dengan tiga pilar transformasi:

1. Transformasi infrastruktur dan kesisteman
2. Transformasi organisasi dan kulture
3. Pengembangan bisnis

Berangkat dari strategi tersebut, dikembangkanlah portofolio investasi melalui skema *joint venture* antara yakes dengan PT. Telkom dibidang bisnis properti, building Managent dan perhotelan. Ditandai dengan diibentuknya PT> Telkom Lanmark Tower dan PT> Graha Yasa Selaras.

Pada tahun 2013 perancangan program paradigma sehat sebagai program promotif untuk membangun pola hidup sehat di lingkungan telkom group dengan menetapkan 4P (Pola Spiritual, Pola Pikir, Pola Aktivitas, Pola Makan) yang saling melengkapi. pada tahun 2014 membangun fasilitas pendukung kesehatan fitness senter sebagai program preventive untuk mencegah tumbuhnya penyakit Top

5 peserta. Perancangan *Welles Assistance Program (WAP)* sebagai kelanjutan dari paradigma sehat.

Pada tahun 2017, selaras dengan visi telkom, yakes di era digital senantiasa mengembangkan aplikasi pendukung layanan berbasis digital seperti *Medical Record Online*, yakes mobile, dan *Dashboard controlling and monitoring telemedicin* dsb.

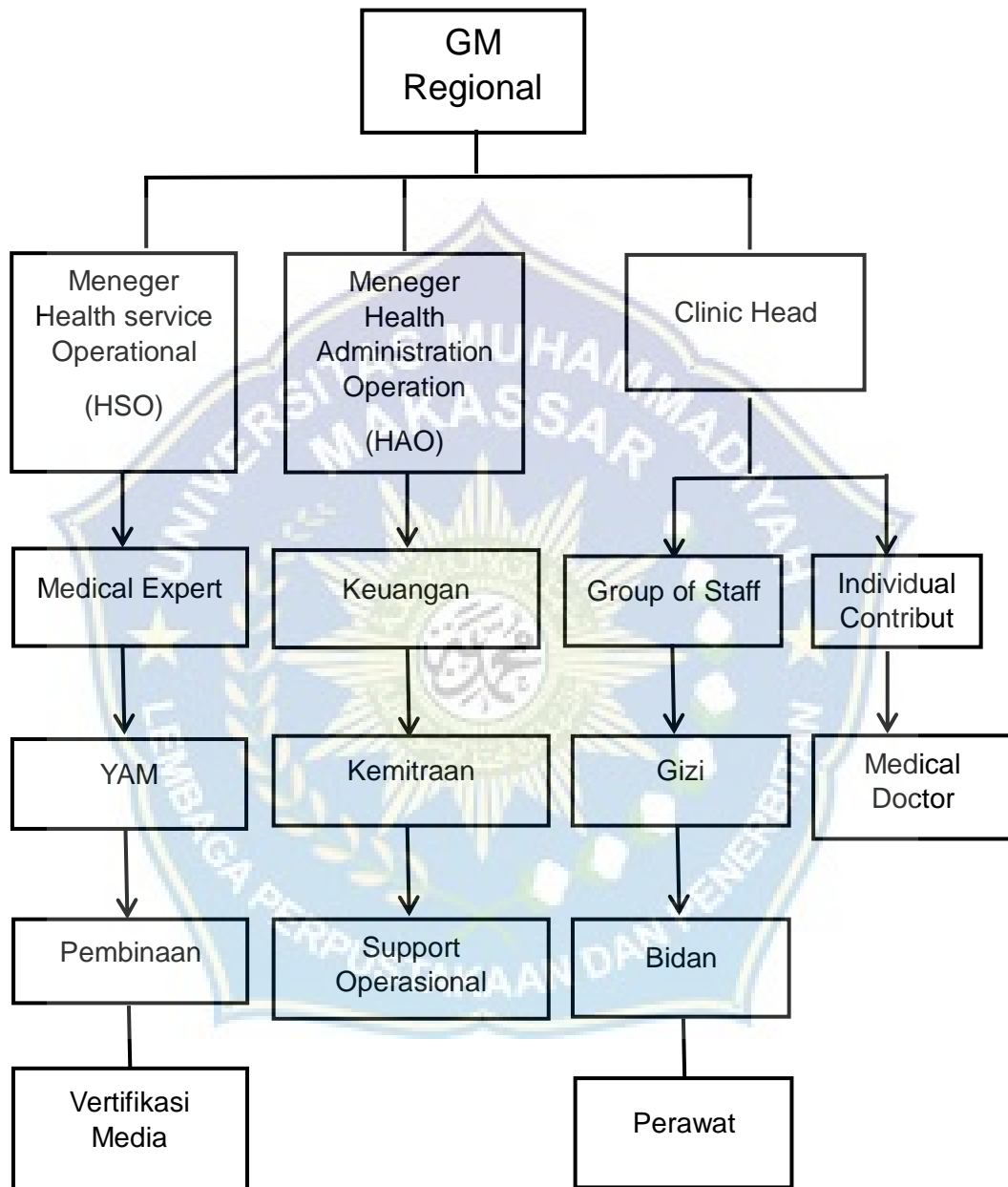
Pada tahun 2020 fokus pada *service quality for great customer experience*. Ditandai dengan peluncuran program-program layanan proaktif pelanggan seperti YAKIN (Yakes Layanan Keliling), SABAYA (Sahabat Yakes), PAGI CERIA (Pelanggan Berbagi Cerita Sehat), Courtesy (Conter Sehat Yakas), Cafe Poci (Cafe pot Cinta), Digikes (Diskusi Sinergi Kesehatan), Forum Sobat (Senior Berbagi Cinta Sehat), dan lain-lain. Perancangan POT CINTA sebagai pedoman kerja dan layanan yang menjadi pegangan utama seluruh insan yakes dalam memberikan layanan terbaik bagi pelanggannya.

## **2. Visi dan Misi Yakes Telkom Makassar**

Visi : menjadi institusi kesehatan terbaik di Indonesia dalam mengelola Layanan Kesehatan berbasis managed care dengan pemanfaatan teknologi digital terkini.

Misi : menggambarkan Komitmen dari seluruh Insan Yakes untuk memberikan, Pelayanan Prima, menjalankan Operasional Handal, didukung oleh Teknologi Tempat, membangun Citra Positif, dengan adanya Investasi Berkelanjutan, serta tata kelola yang Baik. Atau disingkat dengan (POT CINTA).

### 3. Struktur Organisasi dan Deskripsi Pekerjaan Yakes Telkom Makassar



**Gambar 3.1 Struktur Organisasi**

**Keterangan:**

- **Manajer HSO**

Bertanggung jawab atas terselenggaranya pelayanan kesehatan yang berbasis kendali mutu dan kendali biaya (termasuk verifikasi medis)

- Regional yang sebelumnya memiliki 2 pemangku Asman Delmed, akan ditransformasikan menjadi 1 manager HSO dan 1 SO Medical Expert.

- **Manager HAO**

Bertanggung jawab atas terselenggaranya proses administrasi terkait dengan proses pelayanan kesehatan (termasuk verifikasi keuangan)

- **Clinic Head**

Bertanggung jawab atas penyelenggaraan dan pengelolaan performansi layanan kesehatan di Klinik TPKK agar dicapai tingkat efisiensi dan efektifitas layanan kesehatan.

**B. Analisis Karakteristik Responden**

Tujuan dilakukan penelitian ini untuk menganalisis yang berhubungan dengan identitas responden yang meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan.

**a. Jenis Kelamin**

Pada jenis kelamin responden dikelompokkan menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Agar lebih jelas maka disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut.

Tabel 4.1

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Frekuensi Responden	Frekuensi
Valid	Laki-Laki	16	50,0
	Perempuan	16	50,0
	Total	32	100,0

## a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa Yakes Telkom Makassar memiliki responden berjenis kelamin laki-laki 16 orang atau 50,0%. Sedangkan responden berjenis kelamin perempuan 16 orang atau 50,0%. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin perempuan dan laki-laki berada pada hasil yang seimbang.

## b. Umur

Tabel 4.2

**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

No	Usia	Frekuensi Responden	Frekuensi%
1	20-35	10	31,1%
2	36-45	8	25,0%
3	46-55	14	43,8%
<b>Jumlah</b>		<b>32</b>	<b>100%</b>

## a. Responden Berdasarkan Umur

Dari table diatas dapat diketahui bahwa 43,8% usia responden paling banyak berusia 46-55 tahun.

a. Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan merupakan salah satu yang dapat menentukan kemampuan, nilai-nilai, kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin baik pula kerjanya dan sikapnya terhadap pekerjaan. Hasil penelitian mengenai tingkat pendidikan responden disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

		Frekuensi Responden	Frekuensi%
Valid	SMA	3	9,4
	D3	3	9,4
	S1	24	75,5
	S2	2	6,3
	Total	32	100,0

a. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berpendidikan S1 yaitu sebanyak 24 orang atau 75,5%. Hal ini menunjukkan kondisi yang cukup seimbang dari sisi tingkat pendidikan.

### C. Uji Instrumen Penelitian

Suatu penelitian akan dikatakan absah ketika semua regulasi dalam penelitian ini memenuhi standar uji validitas dan realibilitas.

1. Uji Validitas dan Realibilitas

### a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan pada penelitian untuk menguji keabsahan dari kuesioner penelitian. Uji validitas yaitu suatu alat ukur dalam mengukur apa yang mau diukur. Menurut (Sugiyono, 2017) uji validitas menunjukkan derajat ketetapan antara data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item dan mengkorelasikan item yang ada dengan jumlah item. Data pada penelitian ini dikatakan valid apabila nilai korelasi  $> 0,349$  atau nilai  $r_{hitung} >$  dari nilai  $r_{tabel}$ , yang mana nilai  $df = N - 2$  dan pada penelitian ini  $N = 32$  dan jika mengikuti rumus  $df = 32 - 2 = 30$ . Jadi nilai  $r_{tabel}$ , pada penelitian ini untuk  $df = 30 = 0,3494$ . Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan tersebut Valid. Untuk lebih jelasnya berikut data uji validitas.

**Tabel 4.4**

**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Butir pernyataan	Validitas		Keterangan
		r hitung	r table	
Dukungan Rekan Kerja (X1)	DRK.1	0,591	0,349	VALID
	DRK.2	0,872	0,349	VALID
	DRK.3	0,786	0,349	VALID
	DRK.4	0,781	0,349	VALID
	DRK.5	0,506	0,349	VALID
	DRK.6	0,366	0,349	VALID
	DRK.7	0,511	0,349	VALID
	DRK.8	0,482	0,349	VALID
Motivasi Kerja (X2)	MK.1	0,661	0,349	VALID
	MK.2	0,755	0,349	VALID
	MK.3	0,630	0,349	VALID
	MK.4	0,801	0,349	VALID
	MK.5	0,692	0,349	VALID
	MK.6	0,743	0,349	VALID



Kinerja Karyawan (Y)	KK.1	0,714	0,349	VALID
	KK.2	0,404	0,349	VALID
	KK.3	0,698	0,349	VALID
	KK.4	0,704	0,349	VALID
	KK.5	0,794	0,349	VALID
	KK.6	0,684	0,349	VALID

a. Hasil Uji Validitas Berdasarkan SPSS

Berdasarkan tabel 4.4 mengenai hasil pengujian validitas dengan seluruh indikator pernyataan yang ada dalam kuesioner sebagai alat ukur pengaruh dukungan rekan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil keseluruhan  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  yaitu 0,349. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat pada kuesioner dinyatakan valid.

b. Uji Reabilitas

Pengujian realibilitas dilakukan untuk mengetahui keandalan alat ukur tersebut. Artinya data yang dikatakan realibilitas adalah alat ukur yang digunakan bisa memberikan hasil yang sama walaupun digunakan berkali-kali oleh peneliti yang berbeda. Untuk pengujian ini peneliti juga membatasi nilai sebesar 0,6. Jika nilai pada realibilitas kurang dari 0,6 maka hasil tersebut dikatakan tidak baik.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Realibilitas**

NO	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
1	Dukungan Rekan Kerja (X1)	8	0,768	0,6	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X2)	6	0,804	0,6	Reliabel
3	Kinerja karyawan (Y)	6	0,750	0,6	Reliabel

a. Hasil Uji Realibilitas Berdasarkan SPSS

Berdasarkan data diatas, maka diperoleh hasil bahwa semua item pernyataan yang tertuang dalam kuesioner memenuhi standar konsisten dan realibel karena keseluruhan pernyataan memiliki nilai >0,6.

2. Uji Asumsi Klasik

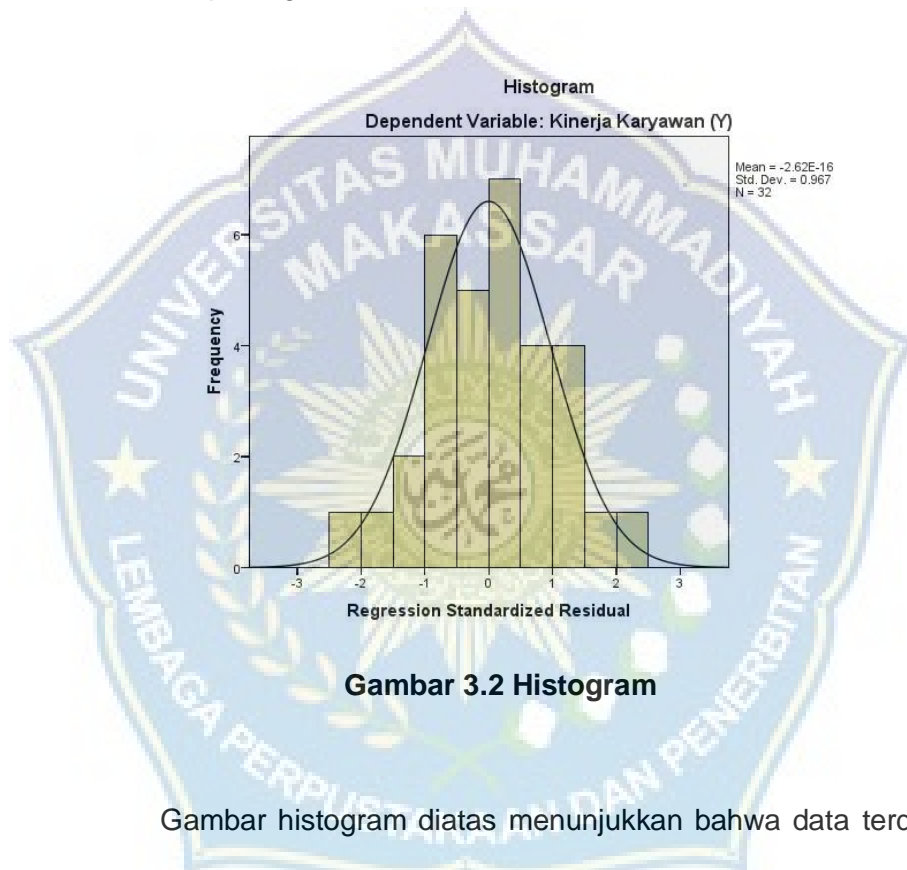
Uji asumsi klasik di gunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan efektif atau tidak. Jadi, sebelum melakukan uji hipotesis terlebih dahulu kita melakukan uji asumsi klasik agar kita dapat memastikan bahwa model regresi linier berganda dapat digunakan atau tidak.

a. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistic yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

1. Histogram, yaitu pengujian menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk kurva yang menggunung. Data yang baik yaitu memiliki pola distribusi normal, Jika data menceng ke kanan atau ke kiri berarti tidak berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas menggunakan histogram dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



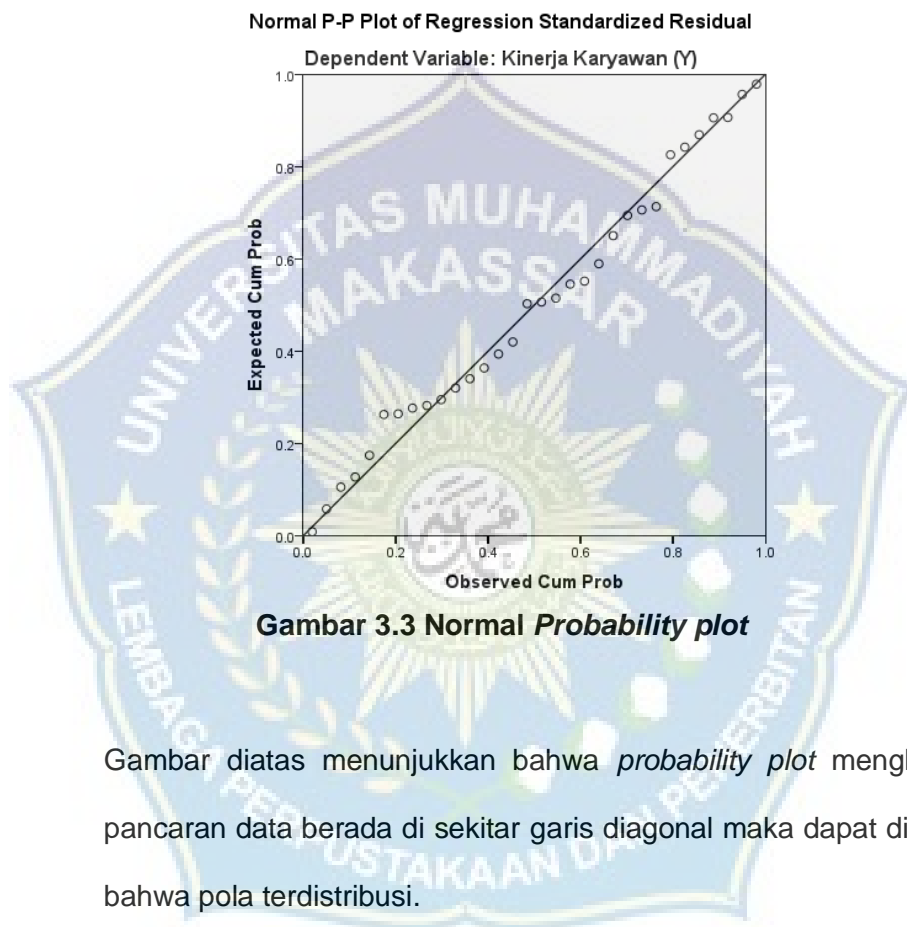
**Gambar 3.2 Histogram**

Gambar histogram diatas menunjukkan bahwa data terdistribusi normal karena bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang dan menghasilkan kurva menggunung.

2. Grafik *Normality Probability plot*, ketentuan yang digunakan adalah
  - Jika data menyebar diarea garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asusmsi normalitas.

- Jika data menyebar jauh dari diagonal atau jauh dari garis diagonal maka tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas menggunakan grafik *normality probability plot* dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar diatas menunjukkan bahwa *probability plot* menghasilkan pancaran data berada di sekitar garis diagonal maka dapat dikatakan bahwa pola terdistribusi.

#### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinieritas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antar dua variabel independen. Hasil pengujian multikolinieritas data

penelitian ini menggunakan SPSS, hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.846	2.078		5.220	.000		
Dukungan Rekan Kerja (X1)	.240	.086	.392	2.778	.009	.635	1.574
Motivasi Kerja (X2)	.314	.089	.496	3.514	.001	.635	1.574

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

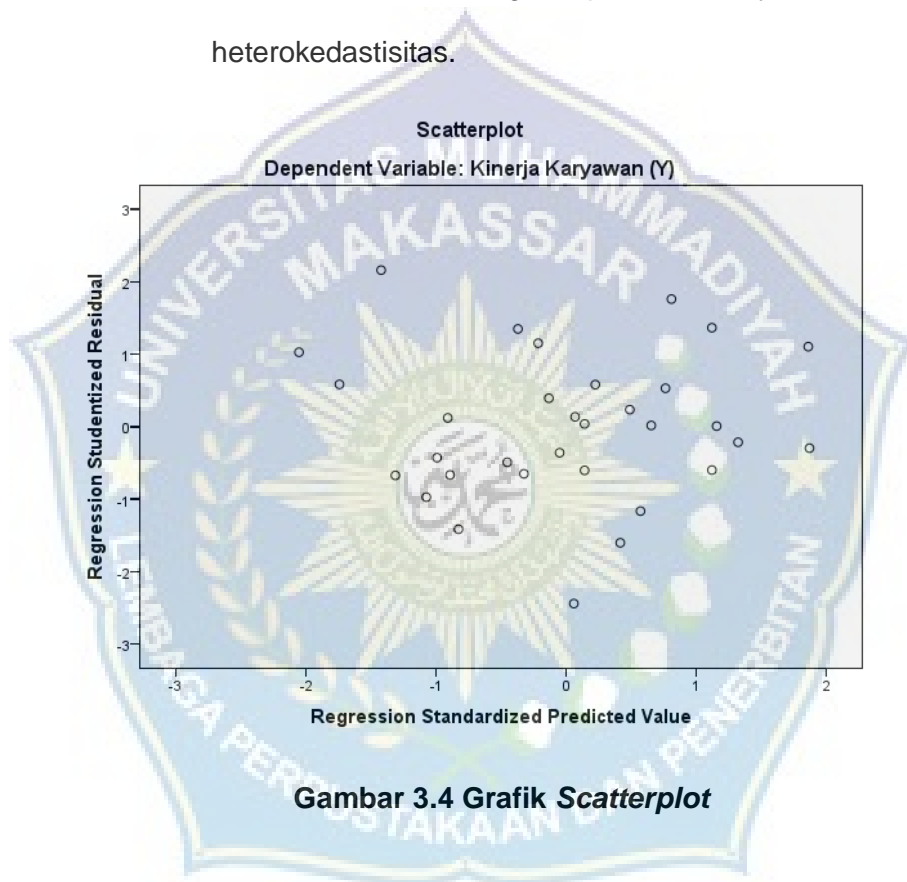
Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel independent dibawah 5 sebesar 1,574 yang berarti tidak terjadi multikolonieritas sehingga model tersebut *reliabel* sebagai dasar analisis.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variabel residual tetap maka disebut homokedastisitas jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji ini dilakukan untuk mengetahui heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *Scatterplot* antara nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar yang digunakan menentukan heteroskedastisitas antara

lain:

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik yang ada membentuk pola tertentu dan teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka menandakan terjadi heterokedastitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



**Gambar 3.4 Grafik Scatterplot**

Gambar di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak adanya pola yang terbentuk baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heterokedastitas, sehingga model ini layak digunakan untuk memprediksi berdasarkan masukan variabel independen.

#### D. Uji Statistik

Uji statistic menggunakan model regresi linier berganda menggunakan SPSS dengan hasil persamaannya sebagai berikut :

**Tabel 4.7**

#### Hasil Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.846	2.078		5.220	.000
Dukungan Rekan Kerja (X1)	.240	.086	.392	2.778	.009
Motivasi Kerja (X2)	.314	.089	.496	3.514	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Konstanta sebesar 10,846 menunjukkan besaran Tingkat kinerja karyawan sebesar 10,846 atau jika variabel X1 dan X2 dianggap konstan apabila sama dengan nol maka variabel Y akan bernilai positif. bahwa variable dukungan rekan kerja (X1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,240 yang menyatakan semakin baik dukungan rekan kerja, maka Tingkat kinerja karyawan juga akan meningkat. bahwa variable motivasi kerja (X2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,314 yang menyatakan bahwa semakin banyak motivasi kerja maka Tingkat kinerja karyawan juga akan meningkat.

*Coefficient regresi* diperoleh:

$$y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$y = 10,846 + 0,240X_1 + 0,314X_2 + 0,1$$

1. Konstanta sebesar 10,846 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja karyawan 10,846.
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0,240 atau 24,0% menyatakan bahwa semakin baik dukungan rekan kerja, maka nilai kinerja karyawan juga akan meningkat. Koefisien tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan arah pengaruh variabel X1 terhadap Y positif.
3. Koefisien regresi X2 sebesar 0,314 atau 31,4% menyatakan bahwa semakin baik motivasi kerja yang dilakukan maka nilai kinerja karyawan akan meningkat, koefisien tersebut bernilai positif, sehingga dikatakan arah pengaruh X2 terhadap Y positif.

#### **E. Uji Hipotesis**

##### **a. Uji t**

Uji t dilakukan untuk mengetahui signifikan. Uji t yaitu menguji signifikan hubungan antar variabel X dan variabel Y. Agar hasil regresi yang diperoleh dapat dijelaskan hubungannya, maka hasil regresi tersebut akan diuji menggunakan uji t dengan derajat kepercayaan 95% ( $\alpha=0,025$ ), suatu variabel dikatakan berpengaruh ketika nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari ( $<0,025$ ). Adapun hasil uji t dalam persamaan regresi sebagai berikut.



**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.846	2.078		5.220	.000
Dukungan Rekan Kerja (X1)	.240	.086	.392	2.778	.009
Motivasi Kerja (X2)	.314	.089	.496	3.514	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji statistik variable dukungan rekan kerja diperoleh nilai thitung 2,778 > ttabel 2,042 signifikan lebih besar dari 0,025 ( $0,009 < 0,025$ ) dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,240. Hasil uji statistik variable motivasi kerja diperoleh nilai thitung 3,514 > ttabel 2,042 signifikan lebih besar dari 0,025 ( $<0,001 < 0,025$ ) dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,314.

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diuraikan pengujian hipotesis sebagai berikut :

1. Dukungan Rekan Kerja (X1)

Diketahui nilai signifikan pengaruh dukungan rekan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar  $0,009 < 0,025$ .

Dukungan rekan kerja (X1) memiliki nilai  $t_{hitung} 2,778 > t_{tabel} 0,3494$  dapat disimpulkan bahwa variabel X1 memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa variable X1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Maka dapat

disimpulkan bahwa dukungan rekan kerja memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Motivasi Kerja (X2)

Diketahui nilai signifikan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar  $0,001 < 0,025$ . Variabel pengawasan (X2) memiliki nilai  $t_{hitung} 3,514 > t_{tabel} 0,3494$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X2 tidak memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif tetapi variabel X2 mempunyai hubungan searah dengan Y. jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### b. Uji Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah :

**Tabel 4.9**

### Koefisien Determinasi

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 <sup>a</sup>	.633	.608	1.58675

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

Koefisien determinasi umumnya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada R Square yaitu sebesar 0,633, jadi nilai koefisien determinasi adalah 0,633 atau 63,3%.

## F. Pembahasan dan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil hipotesis secara parsial yaitu hipotesis dukungan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil statistik yang telah dilakukan memiliki  $t_{hitung} 2,778 > t_{tabel} 0,3494$  Dan nilai signifikan yang dihasilkan 0,009 lebih kecil dari nilai 0,025 maka hipotesis diterima, dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima ini terbukti dari hipotesis yang dihasilkan menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karena dengan adanya dukungan rekan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan membangun tim yang solid dengan komunikasi yang baik, menciptakan lingkungan yang positif, serta mendukung partisipasi dalam pelatihan dan pengembangan yang dapat membantu karyawan di Yakes Telkom Makassar dalam meningkatkan keterampilan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja. Oleh sebab itu adanya dukungan rekan kerja yang kuat, karyawan yang berada di Yakes Telkom Makassar dapat merasa didukung dan dihargai di tempat kerja mereka. Itulah mengapa dukungan rekan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Yakes Telkom Makassar.

Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya dukungan rekan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Dukungan Rekan kerja secara umum dipahami sebagai

dorongan Rekan kerja untuk menggunakan pembelajaran baru di tempat kerja (Ani, 2019).

## 2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial yaitu hipotesis motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil statistik yang telah dilakukan memiliki  $t_{hitung} 3,514 > t_{tabel} 0,3494$  dan nilai signifikan yang dihasilkan 0,001 lebih besar dari 0,025, maka hipotesis signifikan. Maka dari hipotesis yang dihasilkan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya Motivasi Kerja di Yakes Telkom Makassar karyawan mampu memahami kebutuhan individu dan memberikan dukungan yang sesuai dengan preferensi masing-masing karyawan juga dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi orang-orang sekitar dan meningkatkan kinerja karyawan agar menjadi lebih baik lagi.

Menurut (Yusuf, 2015) Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Berdasarkan pendapat para ahli mengenai motivasi kerja, bahwa motivasi kerja merupakan dorongan bagi karyawan yang menimbulkan semangat untuk bekerja sehingga bisa bekerja lebih baik lagi dalam mencapai

tujuan. Dengan demikian motivasi kerja dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari uji T diperoleh hasil pengaruh dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya dukungan rekan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila dukungan rekan kerja tinggi maka kinerja karyawan semakin tinggi begitupun sebaliknya.
2. Terdapat motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari uji T diperoleh hasil pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila motivasi kerja tinggi maka kinerja karyawan juga akan tinggi begitupun sebaliknya.

## B. Saran

Adapun beberapa saran di dalam penelitian ini, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja memiliki pengaruh lebih tinggi terhadap kinerja karyawan, namun sebaiknya untuk meningkatkan dukungan rekan kerja karyawan diberikan pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan serta diberi ruang untuk mengekspos bakat dan keterampilan yang mereka miliki sehingga karyawan dapat lebih meningkatkan kualitas kerja mereka.
2. Untuk hasil tingkat pengawasan lebih rendah maka sebaiknya perusahaan melakukan pengawasan langsung sehingga karyawan saat dapat kesulitan dapat langsung terselesaikan sesuai waktu yang ditentukan perusahaan.
3. Peneliti selanjutnya sebaiknya mengembangkan variabel-variabel yang diteliti, karena tidak menutup kemungkinan bahwa dengan penelitian yang mencakup banyak variabel akan dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandy, P. 2018. *Concept & Indicator Human Resource Management For Management Research*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Amalia, N. M. R., & Indratono, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman the. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 046, 622–634.
- Ani, J. (2019). *Peran Mediasi Kepuasan Kerja dalam Hubungan Ketidakamanan Kerja dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Turnover Intention*.
- Arikunto, S. 2018. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. 2018.
- Arquisola, M. J., & Walid Ahlisa, S. U. (2019). Do Learning and Development Interventions Motivate Employees at PT Danone Indonesia? Applying McClelland's Theory of Motivation to FMCG Industries. *FIRM Journal of Management Studies*, 4(2), 160. <https://doi.org/10.33021/firm.v4i2.780>
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2017). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. KABELINDO MURNI, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 40–53. <https://doi.org/10.21009/jpeb.001.2.3>
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Luthans, Fred. 2014. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta.
- Marwansyah. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan Keempat. Bandung Alfabeta, CV.



- Priyatno, Duwi. 2013. Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS. Yogyakarta: Gava Media.
- Robbins dan Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Saulina Batubara, G., & Abadi, F. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(11), 2483–2496. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i11.385>
- Setiobudi, E. (2017). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi pada PT. Tridharma Kencana. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 170. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1768>
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparno Eko Widodo (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: RajaGrafindo Persada.
- Yusuf, Burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015



**LAMPIRAN**

**LAMPIRAN KUESIONER 1 :**

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Para Responden Yang Terhormat,

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir (Skripsi), saya LIZA ANDRIANI selaku mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Dukungan Rekan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yakes Telkom Makassar”** Pada kesempatan ini saya memohon pendapat kepada Bapak/Ibu sebagai responden dari kuesioner ini. Adapun pertanyaan-pertanyaan ini di ajukan hanya untuk tujuan penelitian, dan saya akan memastikan keamanannya. Saya ucapkan terima kasih atas waktu dan partisipasi Bapak/Ibu.

**PETUNJUK PENGISIAN**

1. Kepada Bapak/Ibu/Saudara untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur dan sebenarnya.
2. Pilih opsi yang memenuhi persepsi anda dengan cara berikut menggunakan tanda centang (✓), sementara tanda-tanda dalam kolom memiliki arti sebagaimana berikut :

SS = Sangat Setuju = 5

S = Setuju = 4

KS = Kurang Setuju = 3

TS = Tidak Setuju = 2

STS = Sangat Tidak Setuju = 1

3. Isi data responden berikut sesuai dengan kriteria anda miliki.

**DATA RESPONDEN**

1. Nama :
2. Umur :
  - 18-27 tahun
  - 28-35 tahun
  - > 36 tahun
3. Jenis Kelamin :
  - Laki-laki
  - Perempuan
4. No. Hp/Wa :
5. Pendidikan Terakhir :
  - SD
  - SMP
  - SMA
  - D3
  - S1
  - S2
  - S3
6. Pegawai PNS /Non PNS

**DAFTAR PERTANYAAN****1. LAMPIRAN DUKUNGAN REKAN KERJA (X1)**

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
<b>Dukungan Emosional</b>						
1	Saya senang berkomunikasi dengan rekan kerja yang mau memberikan saran dan solusi saat saya mengalami kesulitan dalam bekerja					

2	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan <i>suport</i> dan perhatian saat rekan kerja yang lain mengalami kesusahan					
<b>Dukungan Instrumental</b>						
3	Memberikan bantuan berupa materi kepada rekan kerja yang sedang kesusahan					
4	Senang dengan rekan kerja yang saling membantu meringankan pekerjaan					
<b>Dukungan Informasional</b>						
5	Memberikan pandangan kepada rekan kerja ketika mengambil suatu keputusan					
6	Menjelaskan hal-hal yang tidak dimengerti oleh rekan kerja tentang suatu pekerjaan					
<b>Dukungan Persahabatan</b>						
7	Menjaga dan menjalin tali silaturahmi dengan baik agar tidak putus					
8	Memberikan hadiah atau kenang-kenangan sebagai tanda dukungan dan perhatian					

### LAMPIRAN MOTIVASI KERJA (X2)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
<b>Dukungan untuk berprestasi</b>						
1	Hasil prestasi kerja yang dihasilkan selalu mendapatkan pujian dan apresiasi dari atasan					
2	Giat dalam bekerja dikarenakan adanya kesempatan yang diberikan untuk menduduki posisi tertentu					
<b>Kebutuhan Berafiliasi</b>						
3	Memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja maupun					
4	Atasan selalu menyediakan waktu untuk membantu bawahan dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan pekerjaan					

<b>Kebutuhan Kekuatan</b>						
5	Atasan memberikan pelatihan kepada para karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam bekerja					
6	Dalam pengambilan keputusan selalu memusyawarahkan dengan atasan dan rekan kerja kantor					

### LAMPIRAN KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
<b>Kualitas Kerja</b>						
1	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku					
2	Berusaha menyelesaikan tugas dengan rasa penuh tanggung jawab					
<b>Kuantitas Kerja</b>						
3	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya					
4	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien					
<b>Ketepatan Waktu</b>						
5	Saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan					
6	Saya membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan dan kegiatan					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya saya ucapkan terima kasih banyak.

## Lampiran Kuesioner 2 :

## DATA TABULASI

NO	Dukungan Rekan Kerja (X1)																	Motivasi Kerja (X2)						Kinerja Karyawan (Y)					
	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	totalx1	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	totalx2	y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	totaly						
1	4	4	4	3	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24						
2	3	5	3	5	5	4	4	3	32	4	5	5	5	4	4	27	5	3	5	5	5	4	27						
3	4	4	4	4	5	5	3	4	33	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	4	29						
4	4	4	4	5	5	3	5	3	33	4	5	4	4	5	4	26	5	4	5	5	5	5	29						
5	3	3	3	3	4	4	3	4	27	4	4	4	3	3	3	21	5	4	5	3	4	5	26						
6	3	4	3	4	3	4	4	4	29	4	4	4	3	3	21	5	3	5	4	4	4	4	25						
7	4	5	4	5	4	4	3	4	33	3	3	5	5	5	26	4	4	4	4	5	5	26							
8	4	4	4	3	4	4	4	4	31	3	3	2	3	2	15	3	3	3	3	4	4	21							
9	3	4	3	4	5	5	4	3	31	4	3	3	3	4	20	4	4	4	4	4	4	24							
10	5	5	5	5	5	4	5	4	38	4	5	4	5	4	27	4	5	4	5	5	5	28							
11	4	3	3	4	2	2	2	2	22	2	2	2	2	3	14	4	4	4	3	3	4	22							
12	4	4	4	4	5	3	2	2	29	4	5	4	5	4	25	4	5	4	4	5	4	26							
13	4	3	3	3	5	3	2	2	25	3	4	3	4	5	22	4	5	4	3	3	4	23							
14	3	4	3	4	4	4	4	4	30	2	3	3	3	4	19	4	4	4	3	4	4	23							
15	3	2	2	2	3	2	3	3	20	4	5	4	4	3	23	4	4	4	3	3	4	22							
16	5	4	5	4	4	3	4	4	33	5	4	4	3	4	23	4	5	5	4	4	4	26							
17	4	3	4	3	4	3	4	3	28	4	4	4	3	4	23	3	4	3	4	4	4	21							
18	3	3	2	2	2	4	2	4	22	3	4	2	2	3	16	4	4	4	4	3	3	22							
19	4	5	4	5	5	2	3	3	31	3	5	3	5	4	23	4	5	4	3	4	4	23							
20	5	5	5	5	4	4	4	4	36	4	5	4	4	4	25	4	5	4	5	5	4	27							
21	2	3	2	3	4	4	3	4	25	3	3	5	2	2	18	4	4	4	3	3	3	21							
22	3	5	3	5	4	3	5	4	32	3	3	3	3	5	20	4	4	4	4	4	5	25							
23	4	4	4	4	4	3	3	4	30	4	5	4	5	4	26	4	5	4	5	4	5	27							
24	3	2	2	2	4	3	4	3	23	4	3	3	3	3	18	3	4	3	4	3	4	21							
25	3	4	3	4	3	3	4	3	27	4	4	4	2	4	22	4	4	4	4	5	5	26							
26	4	5	3	5	3	4	4	4	32	2	5	2	5	2	21	4	5	4	4	4	5	26							
27	5	5	4	5	3	4	4	4	34	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30							
28	3	4	3	4	4	3	4	4	29	3	3	3	2	3	16	4	4	4	3	4	4	23							
29	4	4	4	4	4	4	3	3	30	4	4	4	4	2	22	4	4	4	4	4	4	24							
30	3	4	3	4	4	4	4	4	30	4	3	4	3	4	22	4	4	4	4	4	5	25							
31	3	3	3	4	2	4	4	3	26	2	3	3	3	2	15	4	5	4	4	4	4	25							
32	2	3	2	3	4	5	5	3	27	3	2	5	2	3	17	3	4	4	4	3	4	22							

### Lampiran 3 :

#### Hasil Olah Data SPSS

#### CORRELATIONS

```
/VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x1.5 x1.6 x1.7 x1.8 totalx1
```

```
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
```

```
/MISSING=PAIRWISE.
```

#### Correlations

Notes		
<b>Output Created</b>		28-DEC-2023 12:32:42
<b>Comments</b>		
<b>Input</b>	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	32
<b>Missing Value Handling</b>	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
<b>Syntax</b>		CORRELATIONS /VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x1.5 x1.6 x1.7 x1.8 totalx1



		/PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
<b>Resources</b>	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,03

### Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	Dukungan Rekan Kerja (X1)
x1.1	Pearson Correlation	1	.482**	.877**	.446*	.171	-.166	-.041	.098	.591**
	Sig. (2-tailed)		.005	.000	.011	.349	.363	.825	.595	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x1.2	Pearson Correlation	.482**	1	.617**	.885**	.316	.203	.319	.417*	.872**
	Sig. (2-tailed)	.005		.000	.000	.078	.265	.075	.018	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x1.3	Pearson Correlation	.877**	.617**	1	.570**	.379*	-.006	.149	.238	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.033	.975	.416	.189	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x1.4	Pearson Correlation	.446*	.885**	.570**	1	.254	.059	.334	.165	.781**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.001		.161	.748	.061	.366	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x1.5	Pearson Correlation	.171	.316	.379*	.254	1	.126	.161	-.029	.506**

	Sig. (2-tailed)	.349	.078	.033	.161		.492	.379	.875	.003
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x1.6	Pearson Correlation	-.166	.203	-.006	.059	.126	1	.285	.423*	.366*
	Sig. (2-tailed)	.363	.265	.975	.748	.492		.114	.016	.039
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x1.7	Pearson Correlation	-.041	.319	.149	.334	.161	.285	1	.298	.511**
	Sig. (2-tailed)	.825	.075	.416	.061	.379	.114		.098	.003
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x1.8	Pearson Correlation	.098	.417*	.238	.165	-.029	.423*	.298	1	.482**
	Sig. (2-tailed)	.595	.018	.189	.366	.875	.016	.098		.005
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Dukungan Rekan Kerja (X1)	Pearson Correlation	.591**	.872**	.786**	.781**	.506**	.366*	.511**	.482**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.003	.039	.003	.005	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Reliability

#### Notes

<b>Output Created</b>		28-DEC-2023 12:34:42
<b>Comments</b>		
<b>Input</b>	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>

	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	32
	Matrix Input	
<b>Missing Value Handling</b>	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
<b>Syntax</b>		RELIABILITY /VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x1.5 x1.6 x1.7 x1.8 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
<b>Resources</b>	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

**Scale: ALL VARIABLES**

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.768	8

### CORRELATIONS

/VARIABLES=x2.1 x2.2 x2.3 x2.4 x2.5 x2.6 totalx2

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

### Correlations

#### Notes

<b>Output Created</b>	28-DEC-2023 12:34:13	
<b>Comments</b>		
<b>Input</b>	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	32

	File	
<b>Missing Value Handling</b>	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
<b>Syntax</b>		<p>CORRELATIONS</p> <p>/VARIABLES=x2.1 x2.2 x2.3 x2.4 x2.5 x2.6 totalx2</p> <p>/PRINT=TWOTAIL NOSIG</p> <p>/MISSING=PAIRWISE.</p>
<b>Resources</b>	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,07

### Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	Motivasi Kerja (X2)
x2.1	Pearson Correlation	1	.475*	.572*	.266	.110	.603*	.661**
	Sig. (2-tailed)		.006	.001	.141	.549	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
x2.2	Pearson Correlation	.475*	1	.214	.735*	.460*	.293	.755**
	Sig. (2-tailed)	.006		.240	.000	.008	.103	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32

x2.3	Pearson Correlation	.572*	.214	1	.327	.167	.542*	.630**
	Sig. (2-tailed)	.001	.240		.068	.362	.001	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
x2.4	Pearson Correlation	.266	.735*	.327	1	.590*	.389*	.801**
	Sig. (2-tailed)	.141	.000	.068		.000	.028	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
x2.5	Pearson Correlation	.110	.460*	.167	.590*	1	.471*	.692**
	Sig. (2-tailed)	.549	.008	.362	.000		.007	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
x2.6	Pearson Correlation	.603*	.293	.542*	.389*	.471*	1	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000	.103	.001	.028	.007		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
Motivasi Kerja (X2)	Pearson Correlation	.661*	.755*	.630*	.801*	.692*	.743*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Reliability

Notes		
Output Created		28-DEC-2023 12:34:51
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>

	N of Rows in Working Data File	32
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		<p>RELIABILITY</p> <p>/VARIABLES=x2.1 x2.2 x2.3 x2.4 x2.5 x2.6</p> <p>/SCALE('ALL VARIABLES') ALL</p> <p>/MODEL=ALPHA.</p>
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,03

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.804	6

### CORRELATIONS

/VARIABLES=y.1 y.2 y.3 y.4 y.5 y.6 totally

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

### Correlations

Notes		
<b>Output Created</b>		28-DEC-2023 12:38:50
<b>Comments</b>		
<b>Input</b>	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	32
<b>Missing Value Handling</b>	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables



		are based on all the cases with valid data for that pair.
<b>Syntax</b>		CORRELATIONS /VARIABLES=y.1 y.2 y.3 y.4 y.5 y.6 totally /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
<b>Resources</b>	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,06

### Correlations

		y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	Kinerja Karyawan (Y)
y.1	Pearson Correlation	1	.046	.903*	.252	.406*	.396*	.714**
	Sig. (2-tailed)		.803	.000	.164	.021	.025	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
y.2	Pearson Correlation	.046	1	.094	.168	.280	.020	.404*
	Sig. (2-tailed)	.803		.610	.358	.121	.915	.022
	N	32	32	32	32	32	32	32
y.3	Pearson Correlation	.903*	.094	1	.262	.325	.365*	.698**
	Sig. (2-tailed)	.000	.610		.147	.070	.040	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
y.4	Pearson Correlation	.252	.168	.262	1	.603*	.438*	.708**
	Sig. (2-tailed)	.164	.358	.147		.000	.012	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32

y.5	Pearson Correlation	.406*	.280	.325	.603*	1	.478*	.794**
	Sig. (2-tailed)	.021	.121	.070	.000		.006	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
y.6	Pearson Correlation	.396*	.020	.365*	.438*	.478*	1	.684**
	Sig. (2-tailed)	.025	.915	.040	.012	.006		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.714*	.404*	.698*	.708*	.794*	.684*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.022	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Reliability

Notes		
Output Created	28-DEC-2023 12:37:59	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	32
Matrix Input		
Missing Value	Definition of	User-defined missing values are

Handling	Missing	treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=y.1 y.2 y.3 y.4 y.5 y.6 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.750	6

## Regression

Notes		
<b>Output Created</b>		28-DEC-2023 12:24:40
<b>Comments</b>		
<b>Input</b>	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	32
	<b>Missing Value Handling</b>	Definition of Missing
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
<b>Syntax</b>	<pre> REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT totally /METHOD=ENTER totalx1 totalx2 /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) </pre>	

		NORMPROB(ZRESID) /SAVE RESID.
<b>Resources</b>	Processor Time	00:00:00,84
	Elapsed Time	00:00:00,71
	Memory Required	3712 bytes
	Additional Memory	664 bytes
	Required for Residual Plots	
<b>Variables</b>	RES_1	Unstandardized Residual
<b>Created or Modified</b>		

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja (X2), Dukungan Rekan Kerja (X1) <sup>b</sup>		. Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. All requested variables entered.

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 <sup>a</sup>	.633	.608	1.58675

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

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	126.204	2	63.102	25.063	.000 <sup>b</sup>
	Residual	73.015	29	2.518		
	Total	199.219	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Dukungan Rekan Kerja (X1)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.846	2.078		5.220	.000		
	Dukungan Rekan Kerja (X1)	.240	.086	.392	2.778	.009	.635	1.574
	Motivasi Kerja (X2)	.314	.089	.496	3.514	.001	.635	1.574

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

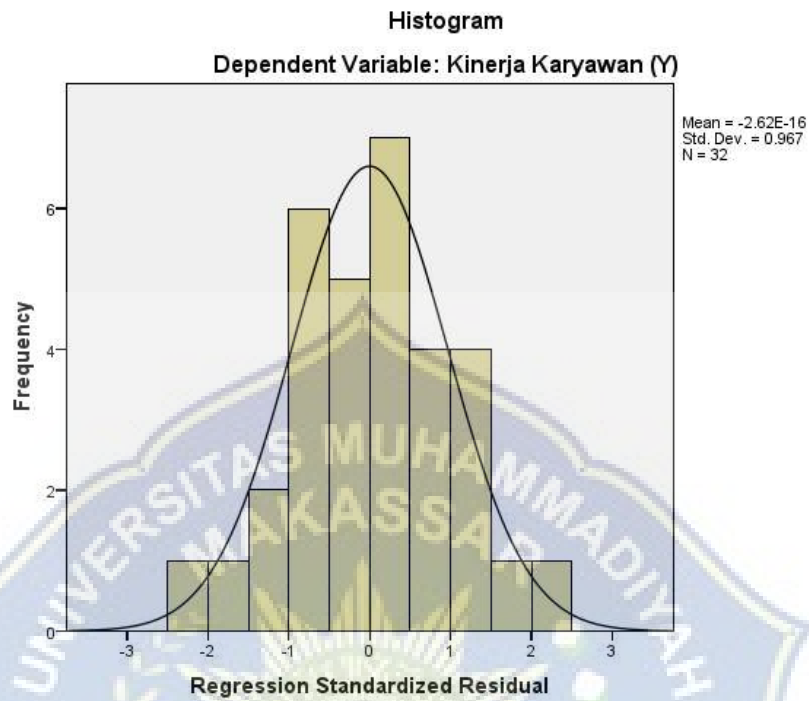
<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Dukungan Rekan Kerja (X1)	.635	1.574
	Motivasi Kerja (X2)	.635	1.574

a. Dependent Variabel : Y

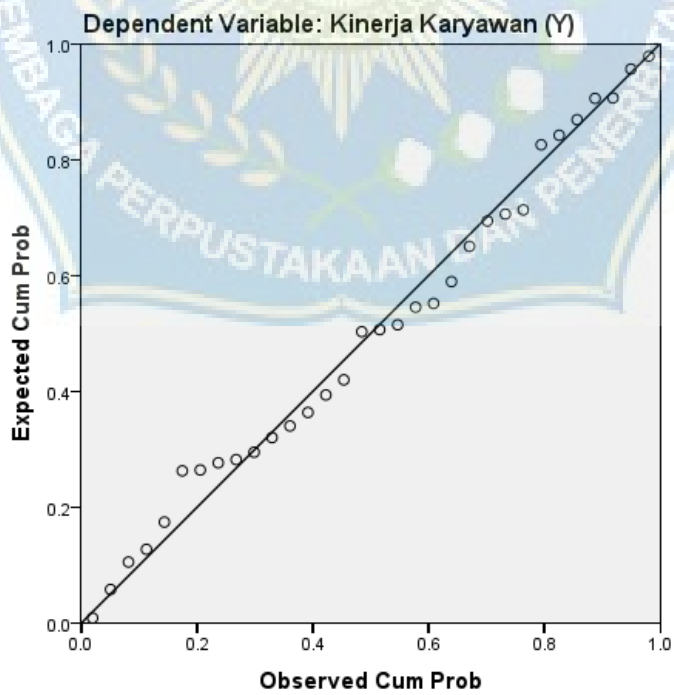
<b>Collinearity Diagnostics<sup>a</sup></b>						
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Dukungan Rekan Kerja (X1)	Motivasi Kerja (X2)
1	1	2.976	1.000	.00	.00	.00
	2	.016	13.499	.50	.00	.69
	3	.008	19.305	.50	1.00	.31

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

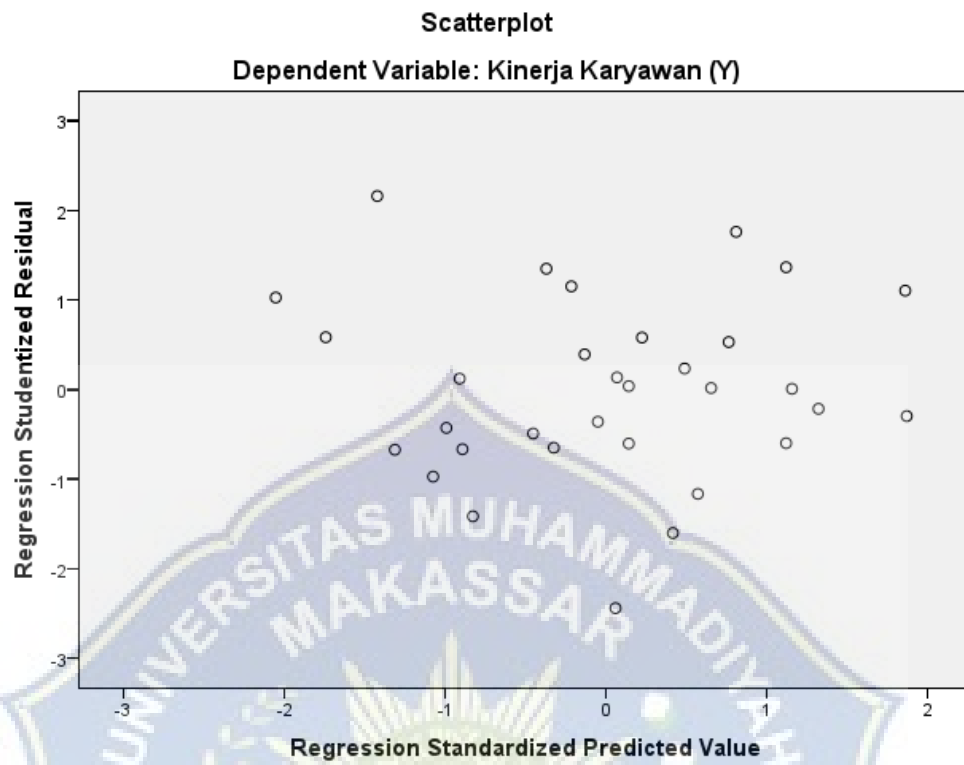
## Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual







#### Lampiran Kuesioner 4 :

#### Dokumentasi Penyebaran Kuesioner



### Lampiran kuesioner 5 : Validasi Penelitian Kuantitatif



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**PUSAT VALIDASI DATA**  
Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra It. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

**LEMBAR KONTROL VALIDASI  
PENELITIAN KUANTITATIF**

<b>NAMA MAHASISWA</b>		LIZA ANDRIANI		
<b>NIM</b>		105721123720		
<b>PROGRAM STUDI</b>		MANAJEMEN		
<b>JUDUL SKRIPSI</b>		PENGARUH DUKUNGAN REKAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA YAKES TELKOM MAKASSAR		
<b>NAMA PEMBIMBING 1</b>		Muh. Nur R, S.E., M.M		
<b>NAMA PEMBIMBING 2</b>		Andi Risfan Rizaldi, S.E., M.M		
<b>NAMA VALIDATOR</b>		Sri Andayaningsih, S.E., M.M		
No	Dokumen	Tanggal Revisi	Uraian Perbaikan/saran	Paraf
1	Instrumen Pengumpulan data (data primer)	19/01/24	Lengkap	
2	Sumber data (data sekunder)	19/01/24	Lengkap	
3	Raw data/Tabulasi data (data primer)	19/01/24	Lengkap	
4	Hasil Statistik deskriptif	19/01/24	Lengkap	
5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	19/01/24	Lengkap	
6	Hasil Uji Asumsi Statistik	19/01/24	Lengkap	
7	Hasil Analisis Data/Uji Hipotesis	19/01/24	Lengkap	
8	Hasil interpretasi data	19/01/24	Lengkap	
9	Dokumentasi	19/01/24	Lengkap	

*\*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui*

## Lampiran kuesioner 6 : Validasi Abstrak


**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**PUSAT VALIDASI DATA**  
Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra Lt. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

**LEMBAR KONTROL VALIDASI**  
**ABSTRAK**

NAMA MAHASISWA	Liza Andriani			
NIM	105721123920			
PROGRAM STUDI	Manajemen			
JUDUL SKRIPSI	Pengaruh dukungan rekan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Yaker Telekom Makassar			
NAMA PEMBIMBING 1	Muh. Nur R. S.E., M.M			
NAMA PEMBIMBING 2	Andi Rifan Rizaldi, S.E., M.M			
NAMA VALIDATOR	AULIA, S.IP., M.Si.M			
No	Dokumen	Tanggal Revisi/Acc	Uraian Perbaikan/saran	Paraf
1	Abstrak	25 Maret 2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hanya 1 paragraf (dirambung)</li> <li>- Tulisan di Bold</li> <li>- Memperbaiki abstrak bahasa Inggris</li> </ul>	

\*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui



## Lampiran kuesioner 7 : Surat Keterangan Bebas Plagiasi



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

*Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin NO.259 Makassar. 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588*

---

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT**

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,  
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Liza Andriani  
Nim : 105721123720  
Program Studi : Manajemen

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	3 %	10 %
2	Bab 2	3 %	25 %
3	Bab 3	3 %	10 %
4	Bab 4	6 %	10 %
5	Bab 5	0 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 15 Maret 2024  
Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



Nuzuliyah W. Hum, M.I.P.  
NBM. 964 591

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222  
Telepon (0411)866972,881 593, fax (0411)865 588  
Website: www.library.unismuh.ac.id  
E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id

Eliza Andriani 105721123720 Bab I

ORIGINALITY REPORT

3%

SIMILARITY INDEX

3%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

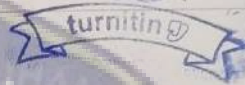
1

digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet Source



3%



Exclude quotes

Exclude matches  < 2%

Exclude bibliography



Liza Andriani 105721123720 Bab II

ORIGINALITY REPORT

3%

SIMILARITY INDEX

3%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

[digilibadmin.unismuh.ac.id](http://digilibadmin.unismuh.ac.id)

Internet Source



3%

Exclude quotes  Off

Exclude bibliography  Off

Exclude matches  2%



Liza Andriani 105721123720 Bab III

ORIGINALITY REPORT

3%

SIMILARITY INDEX

1%

INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

1%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Washoe County School District Student Paper	1%
2	Saefur Rohman, Fino Wahyudi Abdul. "PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN KETEPATAN PENGIRIMAN TERHADAP KEPUJASAN PELANGGAN DALAM MENGUNAKAN JASA PENGIRIMAN BARANG NINJA EXPRESS DI MASA PANDEMI COVID- 19", Jurnal Logistik Indonesia, 2020 Publication	1%
3	docplayer.info Internet Source	1%

Exclude quotes  Off

Exclude matches  Off

Exclude bibliography  Off



## Liza Andriani 105721123720 Bab IV

## ORIGINALITY REPORT

6%

SIMILARITY INDEX

7%

INTERNET SOURCES

2%

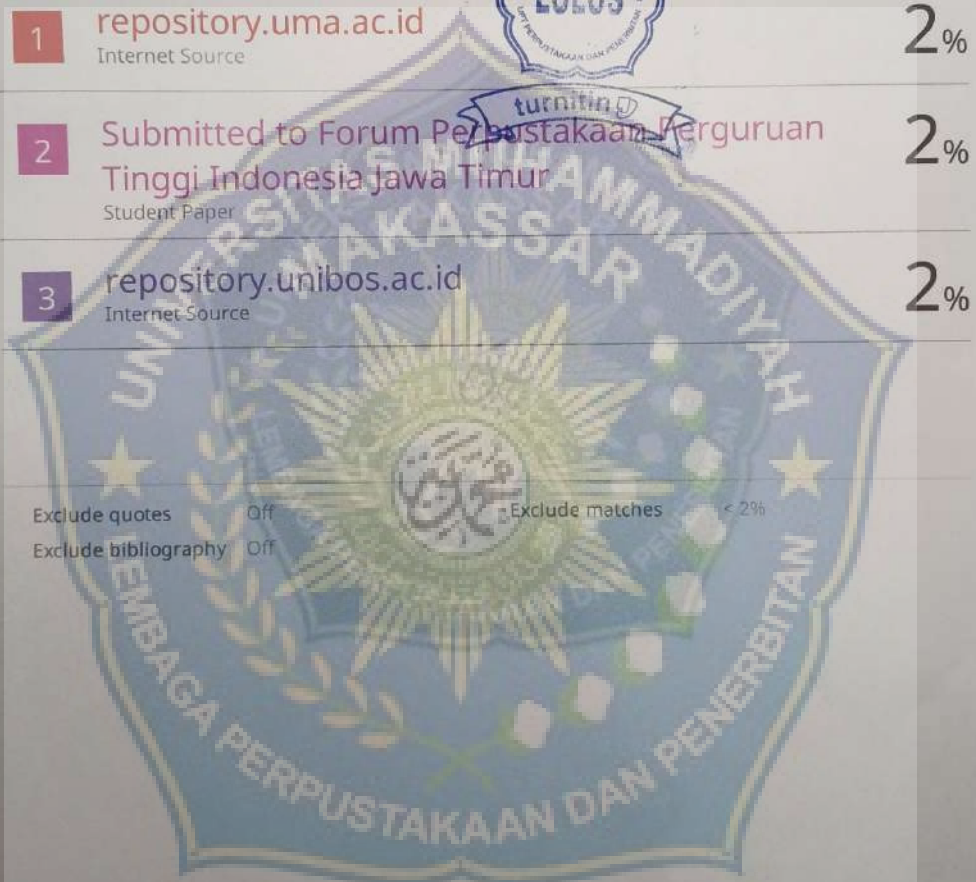
PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	repository.uma.ac.id Internet Source	2%
2	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	2%
3	repository.unibos.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes  OffExclude bibliography  OffExclude matches  < 2%

Liza Andriani 105721123720 Bab V

ORIGINALITY REPORT

0%

SIMILARITY INDEX

0%

INTERNET SOURCES



0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES



## Lampiran kuesioner 8 : Surat Izin Penelitian

### 1. Surat Permohonan Izin Penelitian



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
 LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT  
 Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail :ip3m@unismuh.ac.id

---

Nomor : 3016/05/C.4-VIII/XII/1445/2023 17 Jumadil Awal 1445  
 Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal 30 Nopember 2023 M  
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,  
 Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel  
 Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan  
 di -  
 Makassar

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 104/05/A.2-II/XII/45/2023 tanggal 15 Desember 2023, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : LIZA ANDRIANI  
 No. Stambuk : 10572 1123720  
 Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
 Jurusan : Manajemen  
 Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

**"PENGARUH DUKUNGAN REKAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA YAKES TELKOM MAKASSAR"**

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 20 Desember 2023 s/d 20 Februari 2024.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.  
 Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Ketua LP3M,

  
  
**Dr. Muh. Arief Muhsin, M.Pd**  
**NBM 1127761**

12-23

## 2. Surat Izin Penelitian



Makassar, 20 Desember 2023

Nomor : C.Tel/80/UM-000/yakes-073/2023

Perihal : Surat Keterangan Izin Penelitian

Sehubungan dengan surat No. 3016/05/C.4-VIII/1445/2023 tanggal 21 Desember 2023 perihal Permohonan surat izin penelitian dari Universitas Muhammadiyah (Unismuh) ke Yakes Telkom Regionla KTI Makassar, maka yang bertanda tangan dibawah ini.

Nama : Abdul Azis, S.E,MM

Jabatan : GM Regional KTI

Memberikan kepada mahasiswa dibawah ini:

Nama : Liza Andriani

Nim : 105721123720

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi: "Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yakes Telkom Makassar"

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada dasarnya kami menyetujui untuk melakukan penelitian, dengan waktu pelaksanaan Penelitian selama 2 (dua) bulan yang dijadwalkan pada 20 Desember 2023 sampai 20 Februari 2024.

Demikian disampaikan, Atas kerja sama yang baik kami sampaikan terima kasih.

Dengan Hormat,

**Abdul Azis, S.E,MM**

General Manager Yakes Telkom Reg. VII KTI

## BIOGRAFI PENULIS



LIZA ANDRIANI panggilan liza lahir di Bulukumba pada tanggal 01 November 2002 dari pasangan Bapak Mustamin, A.Ma.Pd dan Ibu Hj. Lisnawati. Peneliti ini merupakan anak terakhir dari 2 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jl. Kr Bontotangnga No. 34 Karunrung, Kec. Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD NEGERI 88 BATUKAROPA lulus pada tahun 2014, SMP NEGERI 40 BULUKUMBA lulus pada tahun 2017, SMAN 10 BULUKUMBA lulus pada tahun 2020, dan mulai tahun 2020 mengikuti Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini penulis masih terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

