

**PENGARUH MOTIVASI DAN KETERAMPILAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI YAKES
TELKOM MAKASSAR**

SKRIPSI



**NURFASILA
105721121820**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**PENGARUH MOTIVASI DAN KETERAMPILAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI YAKES
TELKOM MAKASSAR**

PROPOSAL PENELITIAN

Disusun dan Diajukan Oleh:

**NURFASILA
NIM: 105721121820**

***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**

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Lakukan kebaikan sekecil apapun karena kau tak pernah tahu kebaikan apa yang akan membawamu ke surga. Dan jangan pernah menyerah untuk menghadapi segala kesulitan dalam hidup.

'Karena sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan'

(Qs. Al-Insyirah: 5)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Puji Syukur Kepada Allah SWT atas Ridho-Nya dan Karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik. Alhamdulillah Skripsi ini saya persembahkan untuk Kedua Orang Tua saya, keluarga besar dan sahabat saya atas doa dan dukungannya dalam membantu saya menyusun skripsi ini sehingga harapan saya tercapai.

PESAN DAN KESAN

Alhamdulillah terima kasih yang setulus-tulusnya saya kepada sahabat dan semua orang yang terlibat dalam segala proses perjalanan Pendidikan penelitian di jenjang perguruan tinggi semoga segala ilmu dan pengalaman yang diberikan dan didapatkan menjadi berkah.

Ingatlah pesan ini

“jangan pernah membandingkan prosesmu dengan orang lain, karena kita tidak tau proses apa yang mereka lalui untuk mencapai tujuannya”



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITASMUHAMMADIYAH MAKASSAR**

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Keterampilan Kerja Terhadap
Produktivitas Kerja Pegawai Yakes Telkom Makassar

Nama Mahasiswa : NURFASILA

No. Stambuk/Nim : 105721121820

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

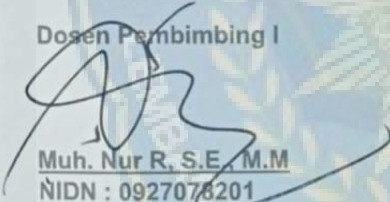
Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia
penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 20 April 2024 di Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 20 April 2024


Mengetahui

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II


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

NIDN : 0927076201



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

NIDN: 0918058602

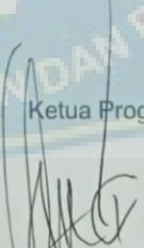
Mengetahui

Dekan

Ketua Program Studi


Dr. H. Andi Jamlan, S.E., M.Si.

NBM: 651 507

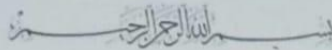

Nasrullah, S.E., M.M.

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 : NURFASILA, Nim: 105721121820 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 Suarni, 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

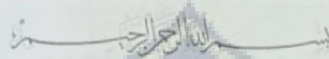


Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 651 507



**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 : NURFASILA
Stambuk : 105721121820
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Keterampilan Kerja Terhadap
Produktivitas Kerja Pegawai Yakes Telkom Makassar
Dengan ini menyatakan bahwa:

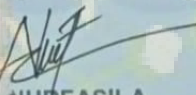
Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

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

Makassar, 20 April 2024

Yang Membuat Pernyataan,





NURFASILA

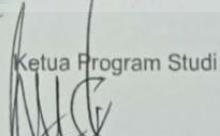
NIM: 105721121820

Diketahui Oleh:




Dr. H. Anshari, S.E., M.Si
NBM : 661 507

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 : NURFASILA
NIM : 105721121820
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

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

**PENGARUH MOTIVASI DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI YAKES TELKOM MAKASSAR**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/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,


METERAL TEMPEL
446BAJX003747656

NURFASILA
NIM: 105721121820

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah, berkat limpah dan rahmat, taufiq, inayah, dan hidayah Allah SWT penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik sesuai dengan kemampuan penulis. Rasa syukur itu semakin bertambah dalam diri penulis ketika skripsi ini dimunaqasahkan. Shalawat dan salam penulis sampaikan kehadiran Nabi besar Muhammad SAW serta keluarga dan para sahabatnya. Skripsi yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI YAKES TELKOM MAKASSAR**, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada program studi Manajemen S1 Universitas Muhammadiyah Makassar.

Dalam penyelesaian penelitian ini banyak pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan, memberikan waktunya serta motivasinya untuk penulis. Oleh karena melalui kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada bapak saya Darman dan ibu saya Hartati yang ada dirumah yang tiada henti memberikan doa, motivasi dan semangat, serta pengorbanan mereka berdua selama penyusunan penelitian ini.

Selama proses penyusunan penelitian ini banyak pihak yang memberikan bimbingan, arahan dan bantuan kepada penulis hingga laporan ini dapat terselesaikan dengan baik meskipun penulis menyadari penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh kerana itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Kedua Orang tua saya Darman & Hartati yang selalu memberikan kasih sayang, doa, nasehat, serta atas kesabarannya yang luar biasa dalam menemani setiap langkah saya, yang merupakan anugerah yang terbesar dalam kehidupan saya, saya berharap dapat menjadi anak yang bisa dibanggakan.
2. Bapak Prof Dr. H. Ambo Asse, M.Ag. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Dr. H. Jam'an, S.E., M. Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Nasrullah, S.E.M.M Selaku Ketua Program Studi Manajemen S1 Universitas Muhammadiyah Makassar.
5. Bapak Muh. Nur R, SE., M.M selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
6. Bapak Andi. Risfan Rizaldi, SE., M.M Selaku Pembimbing II yang Selalu Memberikan Ilmu dan Saran yang Sangat Berguna serta sabar menghadapi penulis.
7. Bapak Syafaruddin, SE., M.M, selaku Penasihat Akademik.
8. Seluruh Dosen dan Staf Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2020 terutama kelas M20
10. Terimakasih untuk sahabat-sahabatku Liza Andriani, Nurairah Rahman, Suhermik dan teman temanku yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dan motivasi sehingga

penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi in.

Nurfasila, 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 segala prosesnya yang bisa dibilang tidak mudah. Teria kasih sudah bertahan sejauh ini.

11. Dan semua pihak yang tidak sempat penulis sebutkan nama-namanya satu persatu yang telah membantu selama pelaksanaan KKP.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengaharap saran dan masukan 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 Fisabillil Haq, Fastabiqul khairat, Waassalamu'alaikum Wr. Wb

Makassar, 20 April 2024

NURFASILA

ABSTRAK

NURFASILA, 2024. *Pengaruh Motivasi dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Yakes Telkom Makassar*. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. dibimbing oleh: Muh. Nur R, Andi Risfan Rizaldi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai 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 teknik analisis data dengan SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Yakes Telkom Makassar. Karena dengan adanya Motivasi di Yakes Telkom Makassar pegawai mampu memahami kebutuhan individu dan memberikan dukungan yang sesuai dengan preferensi masing-masing pegawai juga mampu menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi orang-orang disekitar dan meningkatkan produktivitas kerja menjadi lebih baik lagi. Keterampilan kerja (X2) ternyata tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Karena keterampilan kerja bukan satu-satunya aspek dalam meningkatkan produktivitas kerja tetapi harus disertai dengan pemahaman, pengetahuan dan pengalaman.

Kata Kunci: *Motivasi, Keterampilan Kerja, Produktivitas Kerja*

ABSTRACT

NURFASILA. 2024. *The Influence of Motivation and Work Skills on the Work Productivity of Yakes Telkom Makassar Employees*. Thesis. Department of Management, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Guided by: Supervisor I Muh. Nur R and Co-supervisor II Andi Risfan Rizaldi.

This research aims to determine the influence of motivation and work skills on the work productivity of Yakes Telkom Makassar employees. This research was conducted using a quantitative approach and data collection techniques through questionnaires. This research uses a non-probability sample, namely a saturated sample, where the entire population is sampled, namely 32 respondents at Yakes Telkom Makassar. The analysis technique used in this research is an interactive model with respondents, where the data interpretation is then regulated using data analysis techniques with SPSS version 25. The results of this study show that the Motivation variable (X1) has a significant positive impact on the work productivity of Yakes Telkom Makassar employees. Because with the Motivation at Yakes Telkom Makassar, employees are able to understand individual needs and provide support in accordance with the preferences of each employee, also able to create a work environment that motivates people around and increases work productivity for the better. Work skills (X2) did not have a positive and significant effect on employee work productivity. Because job skills are not the only aspect in increasing work productivity but must be accompanied by understanding, knowledge and experience.

Keywords: *Motivation, Work Skills, Work Productivity*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN PERNYATAAN KEABSAHAN.....	vi
HALAMAN PERSETUJUAN.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	xi
<i>ABSTRACT</i>	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan penelitian.....	3
D. Manfaat Penelitian	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	5
A. Landasan Teori	5
B. Tinjauan Empiris	13
C. Kerangka Pikir.....	16
D. Hipotesis	17
BAB III METODE PENELITIAN.....	18
A. Jenis Penelitian	18
B. Lokasi dan waktu Penelitian	18
C. Jenis dan sumber Data	18
D. Populasi dan Sampel	19
E. Definisi Operasional	20
F. Metode Pengumpulan Data.....	21
G. Metode Analisis Data	22

H. Uji Hipotesis	25
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	27
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	27
B. Analisis Karakteristik Responden	32
C. Uji Instrumen Penelitian	34
D. Uji Statistik	41
E. Uji Hipotesis	43
F. Pembahasan dan Hasil Penelitian	45
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	48
A. Kesimpulan	48
B. Saran	49
DAFTAR PUSTAKA	51
LAMPIRAN	53



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka pikir	17
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Yakes Telkom	31
Gambar 4.2. Histogram.....	38
Gambar 4.3 Normal <i>Probability Plot</i>	39
Gambar 4.4. Grafik <i>Scatterplot</i>	41



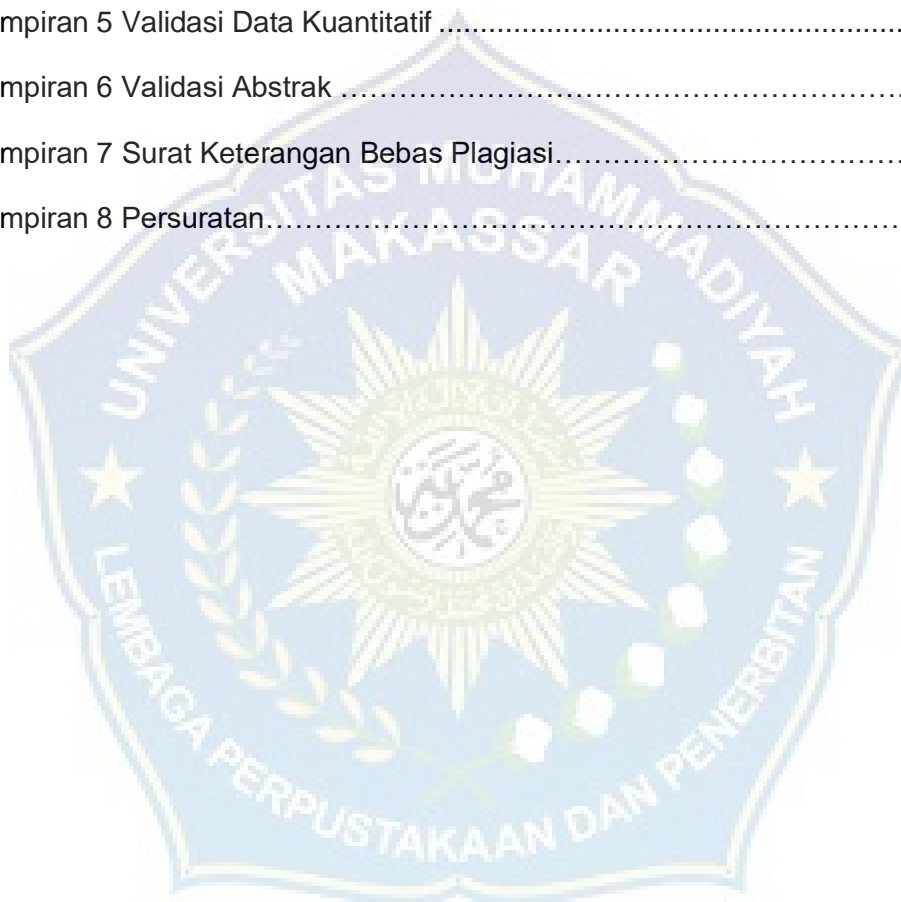
DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	13
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	20
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	32
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan usia.....	33
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	34
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas	35
Tabel 4.5 Hasil Uji Realibilitas.....	36
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikoloneritas	40
Tabel 4.7 Hasil Analisis Linear Berganda.....	42
Tabel 4.8 Hasil Uji Persial (Uji t)	43
Tabel 4.9 Koefisien Determinasi	44



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Kuesioner.....	53
Lampiran 2 Data Tabulasi.....	59
Lampiran 3 Hasil Olah Data SPSS.....	60
Lampiran 4 Dokumentasi	66
Lampiran 5 Validasi Data Kuantitatif	67
Lampiran 6 Validasi Abstrak	69
Lampiran 7 Surat Keterangan Bebas Plagiasi.....	70
Lampiran 8 Persuratan.....	76



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) bukanlah merupakan hal yang timbul secara mendadak. Sudah sejak lama manusia hidup berorganisasi, seiring dengan itu manajemen sumber daya manusia sebenarnya juga dilakukan.

Sumber Daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting dalam sebuah organisasi. hal itu dikarenakan manajemen sumber daya manusia (MSDM) itulah yang merencanakan, mengelola, dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki dalam sebuah organisasi. Menurut (Siregar, 2017) mengungkapkan bahwa SDM adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Setidaknya MSDM memiliki tiga tujuan utama dan salah satunya ialah memperbaiki produktivitas kerja. Produktivitas merupakan sasaran organisasi yang sangat penting. Dalam hal ini MSDM dapat berperan dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Organisasi yang telah mencapai tingkat produktivitas tinggi di dalamnya terdapat praktek MSDM yang unik.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja maka manajemen sumber daya manusia harus memiliki yang namanya keterampilan. Karena dengan adanya keterampilan semua pekerjaan yang dilakukan akan terasa mudah. Selain harus memiliki keterampilan seseorang juga harus

memiliki yang namanya motivasi. Mengapa demikian karena motivasi adalah dorongan untuk melakukan sesuatu sehingga tujuannya dapat terwujud. Itulah mengapa motivasi juga sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Karena jika seseorang hanya memiliki keterampilan tanpa memiliki motivasi maka tujuan yang dicita-citakan tidak akan tercapai.

Yakes Telkom merupakan Yayasan Kesehatan yang hanya melayani pensiunan dan pegawai 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, keterampilan sangat mempengaruhi pegawai yang ada di Yakes Telkom Makassar, seperti halnya dalam menghadapi tugas kerja yang sulit mampu terselesaikan dengan baik karena dengan adanya keterampilan semua pekerjaan akan terasa mudah dan motivasi yang kuat. Dengan adanya motivasi pegawai dapat membantu seseorang dalam melewati kesulitan, hambatan, dan rintangan yang mungkin kedepannya akan muncul dalam perjalanan menuju tujuan mereka sendiri. Oleh karena itu, pegawai Yakes Telkom Makassar sangat penting dalam menumbuhkan semangat serta kemampuan guna untuk pencapaian suatu tujuan dan perencanaan sesuai dengan hasil yang diharapkan oleh mereka.

Adapun masalah yang ditemukan dalam penelitian ini adalah masih kurangnya keterampilan yang dimiliki oleh pegawai sehingga mengakibatkan kurang optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya dan kurangnya inisiatif pegawai untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang mereka miliki pada masing-masing seksi sehingga

menyebabkan terlambatnya suatu pekerjaan. Sehingga hal ini berdampak pada produktivitas kerja pegawai tersebut.

Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan-pernyataan itulah penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Yakes Telkom Makassar”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Yakes Telkom Makassar?
2. Apakah keterampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Yakes Telkom Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini seperti berikut:

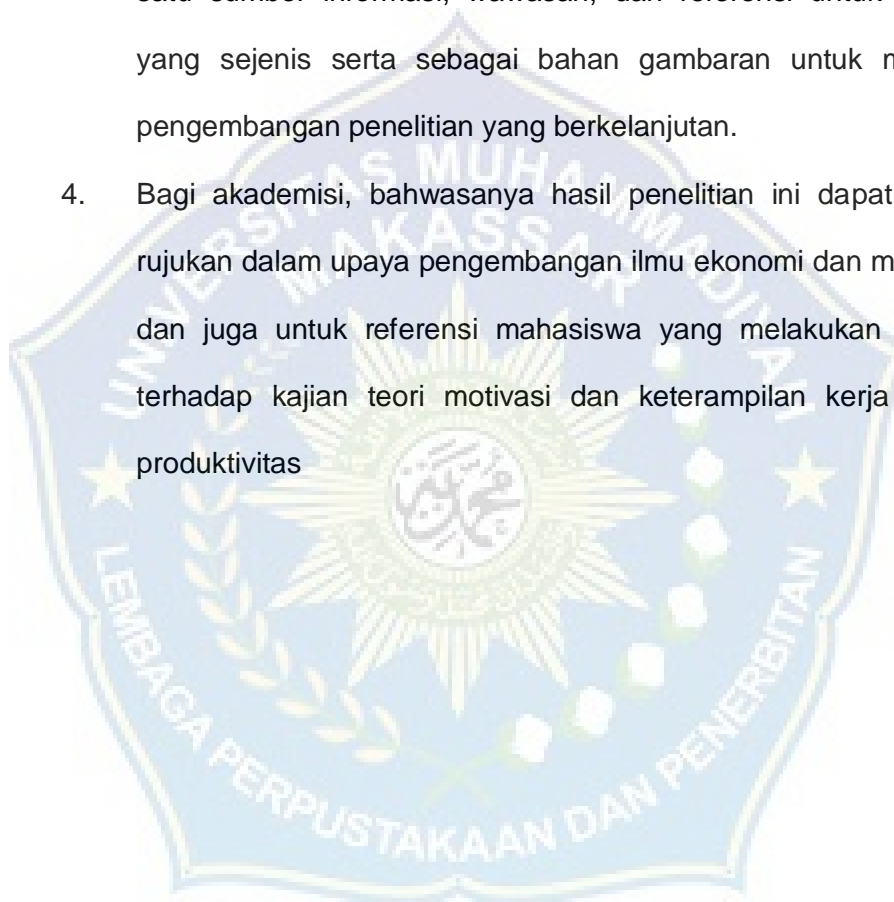
1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai Yakes Telkom Makassar
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterampilan terhadap produktivitas kerja pegawai Yakes Telkom Makassar

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang melakukan ini diharapkan dapat berguna bagi:

1. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan pengalaman dan pengetahuan, disamping untuk memenuhi sebagai persyaratan guna untuk memperoleh gelar sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

2. Bagi instansi, penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang terutama dalam peningkatan produktivitas kerja para pegawainya.
3. Bagi pihak lain, semoga penelitian ini dapat menjadi sebagai salah satu sumber informasi, wawasan, dan referensi untuk penelitian yang sejenis serta sebagai bahan gambaran untuk melakukan pengembangan penelitian yang berkelanjutan.
4. Bagi akademisi, bahwasanya hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan dalam upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen dan juga untuk referensi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian teori motivasi dan keterampilan kerja terhadap produktivitas



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Motivasi

1.1 Pengertian Motivasi

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.

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

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." Menurut Fillmore H Stanford dalam Mangkunegara (2017) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang dapat menggerakkan manusia kerah suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan dengan pengertian menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dari dalam dan dari luar yang berasal dari diri sendiri yang bersifat dinamis sehingga tujuan yang dicita-citakan dapat tercapai dan terwujud.

1.2 Teori Motivasi

Pada dasarnya proses motivasi dapat digambarkan sebagai perasaan tidak puas, menimbulkan ketegangan-ketegangan yang pada akhirnya mencari kepuasan karena mampu dan terpenuhi sesuai standar seseorang.

- 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)

Menurut David C McClelland dalam (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.

1.3 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

2. Keterampilan Kerja

2.1 Pengertian Keterampilan

Menurut (Lian, 2013) menyatakan keterampilan adalah merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Lebih lanjut tentang keterampilan, Dunnett's (dikutip oleh Lian Arcynthia, 2013), skill adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis.

Menurut (Parta & Mahayasa, 2021) keterampilan kerja merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Keterampilan juga didefinisikan sebagai kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan intruksi dari atasan. Keterampilan dan kemampuan yang tinggi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai dan memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan perusahaan maupun instansi.

Selain itu, keterampilan kerja juga dapat diartikan sebagai kecakapan atau kemahiran untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang hanya diperoleh dari praktek, baik yang melalui latihan praktek maupun melalui pengalaman.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa keterampilan adalah suatu kapasitas yang dimiliki setiap orang dengan menerapkan kreativitas terhadap pekerjaannya yang nantinya dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat. Menurut (Mulyana et al., 2019) pada dasarnya keterampilan dapat dikategorikan menjadi empat kategori yaitu:

1. Keahlian Dasar (*Basic Literacy Skill*) yaitu keahlian dasar yang sudah pasti harus dimiliki oleh setiap orang seperti membaca, menulis, berhitung serta mendengarkan
2. Keahlian Teknik (*Technical skill*) yaitu keahlian yang didapat melalui pembelajaran dalam bidang teknik seperti mengoperasikan computer, dan alat digital lainnya.
3. Keahlian Interpersonal (*Interpersonal Skill*) yaitu keahlian setiap orang yang melakukan komunikasi satu sama lain seperti mendengarkan, memberikan pendapat, bekerja secara tim

4. Menyelesaikan Masalah (*Problem Solving*) yaitu keahlian seseorang dalam memecahkan masalah dengan menggunakan logika

1.2 Indikator Keterampilan

Menurut (Setyanti et al., 2022) menyatakan bahwa indikator keterampilan diantaranya yaitu:

- a) Pemahaman dalam bekerja yang dapat menciptakan inovasi, strategi dan ide-ide yang kreatif pada setiap aspek pekerjaannya
- b) Dengan terampil menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab masing-masing individu
- c) Kerja sama tim dan dapat membangun hubungan baik antara satu dengan yang lainnya.

3. Produktivitas Kerja

3.1 pengertian Produktivitas

Produktivitas berasal dari kata produksi, kata produksi sering digunakan dalam istilah membuat sesuatu. Produksi adalah pengubahan bahan-bahan dari sumber-sumber menjadi hasil yang diinginkan oleh konsumen. Hasil tersebut bisa berupa barang ataupun jasa. Istilah produksi ini sering dikaitkan dengan istilah produktivitas, meskipun fasilitas produksi yang aktif. Menurut (Panjaitan, 2018) setiap perusahaan selalu berusaha agar pegawai bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang sangat maksimal. Produktivitas kerja pegawai bagi suatu perusahaan sangat penting sebagai pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Sebab, semakin tinggi produktivitas kerja pegawai dalam perusahaan.

Konsep produktivitas berkaitan erat dengan seberapa jauh suatu proses menghasilkan keluaran dengan mengkonsumsi masukan dengan fokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan suatu proses. Biasanya suatu kombinasi dapat digunakan untuk menghasilkan suatu tingkat keluaran tertentu.

Produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran, produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa.

Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang. Walaupun terkadang produktivitas dipandang sebagai penggunaan insentif lebih terhadap sumber-sumber konversi seperti tenaga kerja dan mesin yang jika diukur dengan tepat akan menunjukkan suatu efisiensi. Pengertian tersebut menjelaskan bahwa di dalam meningkatkan produktivitas kerja memerlukan sikap mental yang baik dari pegawai, disamping itu peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat melalui cara kerja yang digunakan dalam melaksanakan kegiatan dan hasil kerja yang diperoleh. Sehingga dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa di dalam produktivitas kerja terdapat unsur pokok yang merupakan kriteria untuk menilainya. Ketiga unsur tersebut adalah unsur-unsur semangat kerja, cara kerja, dan hasil kerja.

Faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas adalah sikap disiplin pegawai, sampai pada manajemen dan teknologi. Produktivitas sering diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output). Semakin kecil pengorbanan yang diperlukan untuk mencapai target dikatakan sebagai kegiatan yang produktif. Sebaliknya semakin tinggi input yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu dikatakan kurang produktif.

3.2 Indikator dan Dimensi Produktivitas Kerja

(Panjaitan, 2018) "Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan yaitu Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai yaitu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
3. Semangat kerja ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.
4. Pengembangan diri merupakan pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.

5. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.
6. Efisiensi merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat dinilai untuk mengetahui menurun atau meningkat. Produktivitas karyawan yang mempengaruhi pencapaian tujuan Perusahaan. Tujuan perusahaan dapat dicapai melalui peningkatan produktivitas karyawan, menurunkan perputaran kerja dan mengurangi tingkat absensi sekaligus meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

B. Tinjauan Empiris

Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu, meskipun objek dan periode yang telah digunakan berbeda sehingga terdapat banyak hal yang sama dan dapat dijadikan referensi pada penelitian ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Alat analisis	Hasil Penelitian
1	Kenny Hansafian, Sari Listyorini, Robetmi Jumpakita Pinem (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja, dan lingkungan Krja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi PT Inocycle Technology Group tbk kabupaten Semarang	Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (x2), Produktivitas Kerja (Y)	Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif	Motivasi dan lingkungan fisik mempengaruhi secara simultan dan signifikan bagi produktivitas kerja

2	(Osman & Milenia, 2022)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Royal Palm Cengkareng	Motivasi kerja (X1), Pengalaman kerja (X2), Produktivitas Kerja (Y)	Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Dengan jenis penelitian asosiatif	Motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Royal
3	(Parta & Mahayasa, 2021)	Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar	Keterampilan kerja (X1), Team Work (X2), Motivasi (X3), kinerja (Y)	teknik analisis yang digunakan adalah regresi Linier berganda.	Dari penelitian diatas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara keterampilan kerja, teamwork, dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar
4	Siti Latifah (2020)	Pengaruh Karakteristik Individu, Keterampilan dan Pemeliharaan Kerja Terhadap produktivitas kerja konveksi pakaian Al-Anfas di Hadipolo.	Karakteristik Individu (X1), keterampilan (X2), pemeliharaan kerja (X3), dan produktivitas kerja (Y)	Jenis penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif deskriptif serta dibantu dengan dengan program SPSS.	Dari penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu, keterampilan, dan pemeliharaan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja konveksi pakaian Al-Anfas di Hadipolo

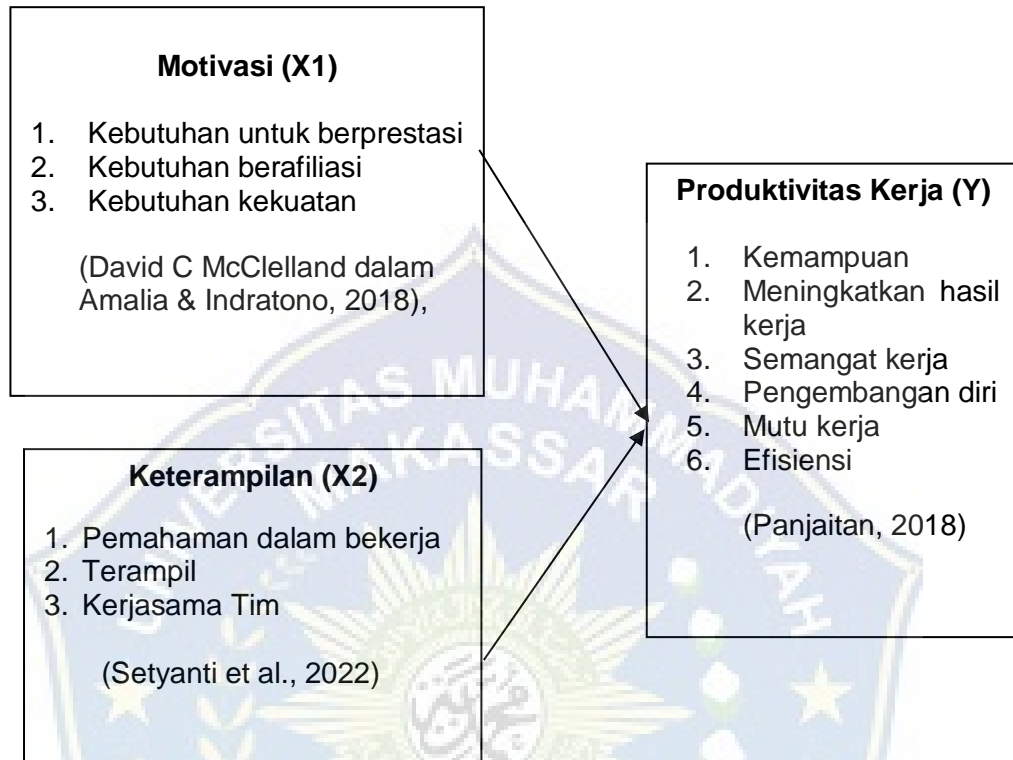
5	Sumantika et al., 2021	Pengaruh pengalaman dan keterampilan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai Conveksi kain madiun	Pengalaman (X1), Keterampilan (X2), dan produktivitas kerja (Y)	Teknik analisis data yang digunakan adalah skala likert. Dimana skala ini digunakan untuk menyatakan pendapat dari responden	Dari hasil penelitian ini pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Sedangkan keterampilan tidak berpengaruh .
6	Made Dani Suryadewi, Desak Ketut Sintaasih, I Gusti ayu ketut Giantari 2020	Pengaruh motivasi, Kompensasi dan disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Motivasi (X1), Kompensasi (X2), Disiplin Kerja (X3), Produktivitas kerja (Y)	Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda	Adapun hasil dari penelitian ini yaitu motivasi, Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
7	(Sumali et al., 2021)	Pengaruh motivasi dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja Clearance kapal di PT. Serasi Sipping Indonesia	Motivasi (X1), keterampilan kerja (X2), proses Clearance (Y)	Penelitian ini menggunakan alat analisis SPSS.	Sehingga hasil dari penelitian ini ialah motivasi dan keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap proses clearance kapal di PT. Serasi Sipping Indonesia.
8	Pitriyani, Abd. Halim 2020	Pengaruh sikap kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Meranti Medan	Sikap kerja (X1), keterampilan Kerja (X2), produktivitas kerja (Y)	Penelitian ini menggunakan metode analisis SPSS	Adapun hasil dari penelitian ini ialah sikap kerja dan keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

9	(Rahmawati, 2013)	Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung	Motivasi (X1), Produktivitas Kerja (Y)	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Dimana teknis analisis yang digunakan ialah analisis linier berganda	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan
10	Nila Rizkie Febrianti, hety Mustika Ani, Wiwin Hartanto (2019)	Pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pengrajin kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso	Motivasi kerja (X1), pengalaman kerja (X2), produktivitas tenaga kerja (Y)	Analisis penelitian ini menggunakan analisis linier berganda	Motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja

C. Kerangka Pikir

Motivasi adalah sesuatu yang dapat mendorong untuk berbuat dan bereaksi yang bersifat dinamis dan merupakan proses yang dapat menampilkan perilaku untuk mencapai tujuan dalam memenuhi kebutuhan dirinya. Keterampilan adalah suatu kapasitas yang dimiliki setiap orang dengan menerapkan kreativitas terhadap pekerjaannya yang nantinya dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat. Berdasarkan pada tujuan penelitian serta landasan teori yang telah dikemukakan beberapa ahli bahwa apabila seseorang memiliki motivasi maka semakin tinggi juga keinginan untuk menyelesaikan sesuatu dan apabila memiliki keterampilan

kerja maka dia akan menyelesaikan pekerjaannya dalam tepat waktu. Hal ini dapat digambarkan dalam kerangka berpikir sebagai berikut.



Gambar 2.1. Kerangka pikir

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir diatas maka hipotesis penelitian ini terdiri atas:

H1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Yakes Telkom Makassar.

H2: Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Yakes Telkom Makassar

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan memerlukan analisis data berupa kuesioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari pegawai Yakes Telkom Makassar terhadap pertanyaan yang diberikan.

B. Lokasi dan waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat di Yakes Telkom Makassar, tepatnya di JL. A. P. Pettarani No. 4 Gn. Sari, Kec. Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90222. Adapun waktu penelitian yang direncanakan kurang lebih 2 bulan lamanya mulai dari Desember 2023 s/d Januari 2024.

C Jenis dan Sumber Data

Prosedur pengambilan data dalam penelitian ini adalah menggunakan:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang bersumber langsung dari responden. Sumber data primer didapatkan dengan cara membagikan kuesioner (Angket Penelitian), pengamatan dan wawancara kepada responden dalam hal ini pegawai Yakes Telkom Makassar.

2. Data Sekunder

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

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020). Dimana populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai yang ada di Yakes Telkom Makassar sebanyak 32 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (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 relatif kecil. Hal ini digunakan untuk memperkecil

angka kesalahan yang akan terjadi dalam proses penelitian, adapun sampel dari penelitian ini adalah keseluruhan Pegawai Yakes Telkom Makassar.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Di bawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Motivasi (X1)	Motivasi adalah sesuatu yang dapat mendorong untuk berbuat dan bereaksi yang bersifat dinamis dan merupakan proses yang dapat menampilkan perilaku untuk mencapai tujuan dalam memenuhi kebutuhan dirinya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan untuk berprestasi 2. Kebutuhan berafilias 3. Kebutuhan kekuatan 	Ordinal
Keterampilan Kerja (X2)	Keterampilan kerja adalah suatu kapasitas yang dimiliki setiap orang dengan menerapkan kreativitas terhadap pekerjaannya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemahaman dalam bekerja 2. Keterampilan. 3. Kerjasama tim 	Ordinal

	yang nantinya data menghasilkan sesuatu yang bermanfaat		
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil kerja 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu kerja 6. Efisiensi 	Ordinal

F. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan angket yaitu pengumpulan data dengan menggunakan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan.

Adapun skala yang digunakan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang ataupun sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini fenomena sosial yang ditetapkan oleh peneliti secara spesifik yang disebut dengan variabel penelitian. Dengan skala ini maka variabel akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Dan indikator dari variabel akan menjadi titik oleh

instrument item-item yang terdiri beberapa pertanyaan menjadi titik oleh instrument item-item yang terdiri beberapa pertanyaan.

- a) Sangat Setuju (SS) : 5
- b) Setuju (S) : 4
- c) Kurang Setuju (KS) : 3
- d) Tidak Setuju (TS) : 2
- e) Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

Sebelum daftar pertanyaan diajukan kepada seluruh responden, terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas daftar pertanyaan terlebih dahulu. Tujuan pengujian daftar pertanyaan ini adalah untuk menghasilkan daftar pertanyaan yang valid dan reliabel sehingga dapat secara tepat untuk menyimpulkan hipotesis.

G. Metode Analisis Data

Setelah keseluruhan data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data sehingga dapat ditarik kesimpulannya. Dalam menganalisis data ini menggunakan metode berpikir deduktif yakni berangkat dari fakta-fakta yang umum dan peristiwa-peristiwa yang kongkrit. Analisis Regresi Linear Berganda uji statistik menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Data pada penelitian ini merupakan data ordinal. Peneliti menganalisis dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2014) sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Produktivitas Kerja

X1 = Motivasi

X2 = Keterampilan Kerja

B₀ = Konstanta

b₁ – b₂ = Koefisien Regresi

e = Standard 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

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. Adapun rumus untuk menghitung validitas adalah:

$$R = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2} \times (N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}$$

Keterangan:

R = koefisien validitas item yang dicari

X = skor responden untuk setiap item

$\sum X$ = jumlah skor dalam distribusi

$\sum XY$ = jumlah skor dalam distribusi

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat masing-masing skor

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat masing-masing skor

N = jumlah responden

Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya akan dilakukan uji signifikansi koefisien pada 34 taraf signifikansi 0,05. Artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total atau instrumen dinyatakan valid bila r hitung $>$ r tabel.

b. Uji Reliabilitas

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 SPSS. 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

Uji asumsi klasik digunakan 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 linear berganda dapat digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik ini terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas ini dideteksi dengan grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS Versi 25. diantaranya:

1. Histogram yaitu pengujian menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk kurva yang mengginggung.
2. Grafik *Normality Probability Plot* ketentuan yang digunakan adalah jika data menyebar di area diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Begitu pula sebaliknya jika data menyebar jauh dari diagonal maka tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas atau tidak dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual pengamatan ke pengamatan lainnya.

H. Uji Hipotesis

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:

$t \text{ hitung} > t \text{ tabel} = H_0 \text{ ditolak}$

$t \text{ hitung} < t \text{ tabel} = H_0 \text{ diterima}$



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambara Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Yakes Telkom Makassar

Awal berdirinya Yakes Telkom Makassar yaitu pada tahun 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 konrak 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 pegawai. 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 Divisi 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 laayanan kesehataan bagi karyawan, pensiunan, dan keluarga baik di Divre, Divisi Support, dan anak perusahaan di lingkup Telkom Group.

Tahun 2001 yakes semakin mempprluas jaringan mitra kerjasama layaan 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 diinisiasi 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 optimalization 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 specialist dan Laboratorium). Tahun 2012 dimulainya

pengelolaan yakes secara mandiri. Ditandai dengan perubahan status penugasan karyawan telkom dari semula dipekerjakan' menjadi perbantukan' 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 promitif untuk membangun pola hidup sehat di lingkungan telkom group dengan menetapkan 4P (Pola Spirituaal, 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 Asistence Program (WAP) sebagai kelanjutan dari paradigma sehat.

Pada tahun 2017, selaras dengan visi telkom, yakes di era digitall senantiasa mengembangkan aplikasi pendukung layanan berbasis digital seperti Medical Record Online, yakes mobile, dan Dashboard controlling and monitoring telemedicin dsb. Pada tahun 2020

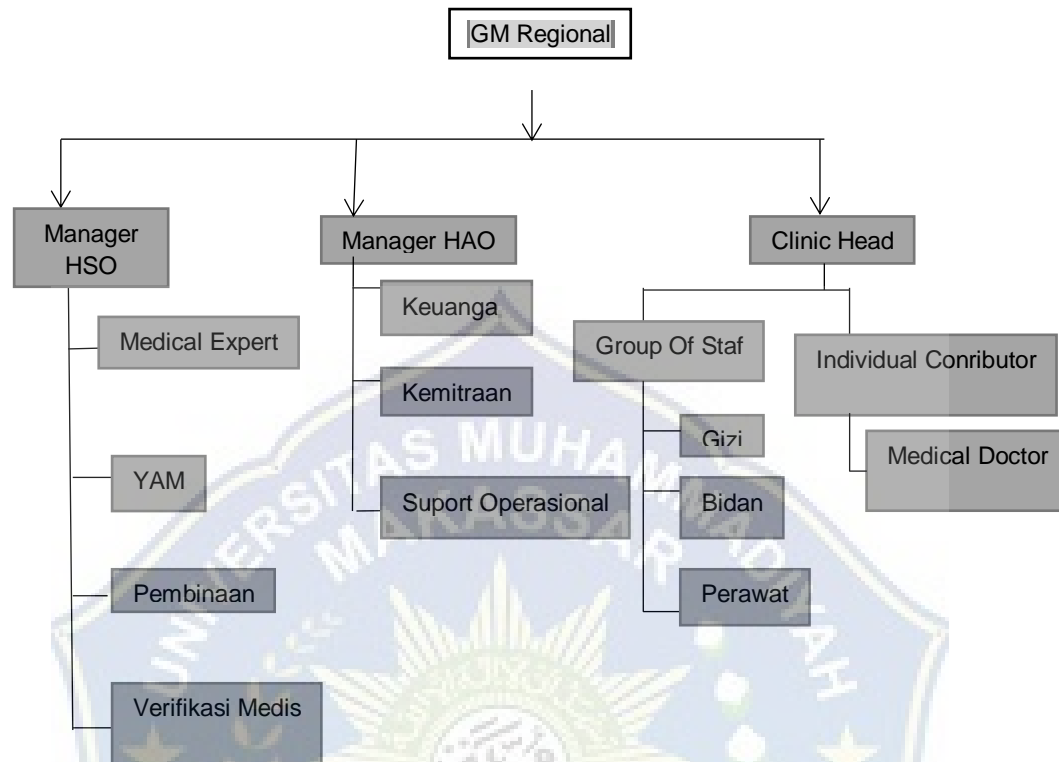
fokus pada service quality for great customer experience. Ditandai dengan peluncuran program-program layanan proaktif pelanggan seperti YAKIN (Yakes Layanan keliling), SABAYA (Sahabat Yakes), PEGI CERIA (Pelanggan Berbagi Cerita Sehat), Courtesy (Conter Sehat Yakas), Cafe Poci (Cafe pot Cinta), Digikes (Diskusi Sinergi Kesehatan), Forum Sobat (Senior Berbagi Cinta Sehat), dll. 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

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



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Yakes Telkom

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 prose 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, umur 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

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa Yakes Telkom Makassar memiliki pegawai yang seimbang antara laki-laki dan perempuan dimana jumlah masing-masing sebanyak 16 orang atau 50,0%.

b. Usia

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

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

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

c. 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

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 berimbang 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 $df 30 = 0,349$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut Valid. Untuk lebih jelasnya berikut data uji validitas.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pertanyaan	Validitas		Keterangan
		r hitung	r tabel	
Motivasi (x1)	X1.1	0,858	0,349	VALID
	X1.2	0,813	0,349	VALID
	X1.3	0,887	0,349	VALID
	X1.4	0,831	0,349	VALID
	X1.5	0,799	0,349	VALID
	X1.6	0,799	0,349	VALID
Keterampilan Kerja (X2)	X2.1	0,6	0,349	VALID
	X2.2	0,690	0,349	VALID
	X2.3	0,696	0,349	VALID
	X2.4	0,586	0,349	VALID
	X2.5	0,424	0,349	VALID
	X2.6	0,424	0,349	VALID
produktivitas Kerja (Y)	Y1	0,749	0,349	VALID
	Y2	0,831	0,349	VALID
	Y3	0,818	0,349	VALID
	Y4	0,867	0,349	VALID
	Y5	0,816	0,349	VALID
	Y6	0,744	0,349	VALID
	Y7	0,827	0,349	VALID
	Y8	0,897	0,349	VALID
	Y9	0,826	0,349	VALID
	Y10	0,741	0,349	VALID

	Y11	0,869	0,349	VALID
	Y12	0,621	0,349	VALID

Berdasarkan tabel 4.4 mengenai hasil pengujian validitas dengan seluruh indikator pernyataan yang ada dalam kuesioner sebagai alat ukur pengaruh motivasi dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai, 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 Realibilitas

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	Motivasi (X1)	6	0,909	0,6	Reliabel
2	Keterampilan Kerja (X2)	6	0,6	0,6	Reliabel
3	Produktivitas Kerja (Y)	12	0,949	0,6	Reliabel

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

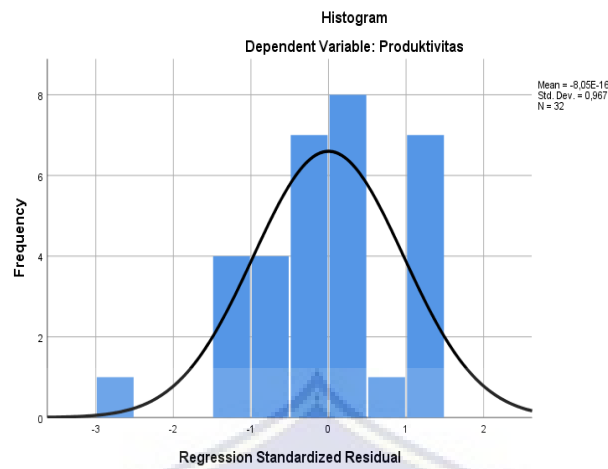
2. Uji Asumsi Klasik

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 statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS Versi 25.

1) Histogram, yaitu pengujian menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk kurva yang menggunung. Data yang baik yaitu memiliki pola distribusi normal, Jika data melenceng ke kanan tau ke kiri berarti tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas menggunakan histogram dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

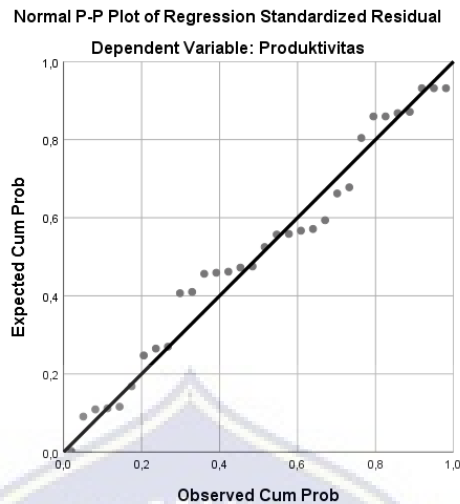


Gambar 4.2 Histogram

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

- 2) Grafik *Normality Probability plot*, ketentuan yang digunakan adalah
- a) Jika data menyebar diarea garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asusmsi normalitas.
 - b) 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 4.3 Normal Probability plot

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 Versi 25, hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.6
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	51,987	19,948		2,606	,014		
	Motivasi (X1)	,939	,230	,619	4,085	,000	,948	1,055
	Keterampilan (X2)	-1,174	,836	-,213	-1,405	,171	,948	1,055
a. Dependent Variable: produktivitas								

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel independen dibawah 5 sebesar 1,055 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:

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



Gambar 4.4 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 heterokedasitas, sehingga model ini layak digunakan untuk memprediksi berdasarkan masukan variabel independen.

D. Uji Statistik

Uji statistik 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)	51,987	19,948		2,606	,014
	Motivasi (X1)	,939	,230	,619	4,085	,000
	Keterampilan (X2)	-1,174	,836	-,213	-1,405	,171

a. Dependent Variable: produktivitas

Coefficient regresi diperoleh:

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

$$y = 51,987 + 0,939X_1 + -1,174X_2 + 0,1$$

1. Konstanta sebesar 51,987 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel produktivitas kerja pegawai 51,987
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0,939 atau 93,9% menyatakan bahwa semakin baik motivasi, maka produktivitas kerja juga akan meningkat. Koefisien tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan arah pengaruh variabel X1 terhadap Y positif.
3. Koefisien regresi X2 sebesar -1,174 atau -1,174% menyatakan bahwa semakin baik keterampilan kerja yang dilakukan maka nilai produktivitas kerja akan meningkat, koefisien tersebut bernilai negatif, sehingga dikatakan arah pengaruh variabel X2 terhadap Y negatif.

E. Uji Hipotesis

1. 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% ($\alpha=0,05$), suatu variabel dikatakan berpengaruh ketika nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari ($<0,05$). 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)	51,987	19,948		2,606	,014
	Motivasi (X1)	,939	,230	,619	4,085	,000
	Keterampilan (X2)	-1,174	,836	-,213	-1,405	,171

a. Dependent Variable: produktivitas

berdasarkan tabel diatas maka dapat diuraikan pengujian hipotesis sebagai berikut.

1. Motivasi (X1)

Diketahui nilai signifikan pengaruh motivasi (X1) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Motivasi (X1) memiliki nilai t_{hitung} 4,085 > r_{tabel} 0,349. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variable X1 memiliki kontribusi terhadap Y. nilai t

positif menunjukkan bahwa variable X1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki hubungan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

2. Keterampilan Kerja (X2)

Diketahui nilai signifikan keterampilan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) adalah sebesar $0,171 > 0,05$. Keterampilan kerja (X2) memiliki nilai $t_{hitung} -1,405 < r_{tabel} 0,349$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variable X2 tidak memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t negatif dan variable X2 tidak mempunyai hubungan searah dengan Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

b. uji Determinasi

hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) adalah:

Tabel 4.9

Koefisien Determinasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,607 ^a	,369	,325	8,983	1,138
a. Predictors: (Constant), Keterampilan (X2), Motivasi (X1)					
b. Dependen Variabel: Produktivitas					

Melalui uji determinasi yang dilakukan, penelitian mendapatkan hasil bahwa nilai R Square adalah sebanyak 0,369 berarti 60,7% variabel

produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh motivasi dan keterampilan kerja sedangkan 39,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

F. Pembahasan dan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja pegawai

Dari hasil hipotesis secara persial yaitu hipotesis motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil statistik yang telah dilakukan $t_{hitung} 4,085 > r_{tabel} 0,349$. Dan nilai signifikan yang dihasilkan 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05 maka hipotesis diterima, dengan demikian hipotesis yang diajukan ini terbukti dari hipotesis yang dihasilkan menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sumali et al., 2021) dimana dalam penelitiannya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja clearance kapal di PT. Serasi Sipping.

Menurut (Rahmawati, 2013) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri seseorang yang terarah dan yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi Perusahaan.

Dengan adanya Motivasi di Yakes Telkom Makassar pegawai mampu memahami kebutuhan individu dan memberikan dukungan yang sesuai dengan prefensi masing-masing pegawai juga mampu mmenciptakan lingkungan kerja yang memotivasi orang-orang disekitar dan meningkatkan produktivitas kerja menjadi lebih baik lagi.

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai motivasi, bahwa motivasi adalah dorongan dari dalam dan dari luar yang berasal dari

diri sendiri yang bersifat dinamis sehingga tujuan yang dicita-citakan dapat tercapai dan terwujud. Dengan demikian motivasi kerja dapat meningkatkan produktivitas kerjanya jauh lebih baik lagi.

2. Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil hipotesis secara parsial yaitu hipotesis keterampilan kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil statistik yang telah dilakukan $t_{hitung} > -1,405$ $r_{tabel} 0,349$. Dan nilai signifikan yang dihasilkan 0,171 lebih besar dari nilai 0,05 maka hipotesis ditolak, dengan demikian hipotesis yang diajukan ini tidak terbukti dari hipotesis yang dihasilkan menunjukkan bahwa keterampilan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Artinya selain keterampilan dalam pekerjaan pegawai juga harus memiliki pemahaman dalam setiap tugas yang diberikan. Bukan berarti di Yakes Telkom Makassar tidak mengutamakan keterampilan dalam meningkatkan produktivitas kerja tetapi juga harus disertai dengan pemahaman dan pengetahuan dan pengalaman.

Menurut (Kusuma, 2016) mengatakan bahwa keterampilan kerja bukanlah satu-satu variabel penentu dalam meningkatkan produktivitas kerja. Karena selain keterampilan kerja terdapat juga variabel lainnya yaitu pemahaman, pengetahuan, pendidikan, teknologi atau fasilitas dan masih banyak lagi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sumantika et al., 2021) dimana didalam penelitiannya mengatakan bahwa keterampilan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja

pegawai. Hal ini dikarenakan adanya beberapa faktor salah satunya yaitu fasilitas. Karena fasilitas adalah salah satu poin dalam menunjang suatu keterampilan.





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. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil hipotesis secara parsial yaitu hipotesis motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil statistik yang telah dilakukan memiliki t_{hitung} 4,085 > t_{tabel} 0,349 dan nilai signifikan yang dihasilkan 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05 maka hipotesis diterima, dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima ini terbukti dari hipotesis yang dihasilkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Yakes telkom Makassar. Artinya dengan adanya Motivasi di Yakes Telkom Makassar pegawai mampu memahami kebutuhan individu dan memberikan dukungan yang sesuai dengan preferensi masing-masing pegawai juga mampu menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi orang-orang disekitar dan meningkatkan produktivitas kerja menjadi lebih baik lagi.
2. Keterampilan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil hipotesis secara parsial yaitu hipotesis motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil statistik yang telah dilakukan memiliki

$t_{hitung} -1,405 > t_{tabel} 0,349$ dan nilai signifikan yang dihasilkan 0,171 lebih besar dari nilai 0,05 maka hipotesis ditolak, dengan demikian hipotesis yang diajukan ditolak ini terbukti dari hipotesis yang dihasilkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Yakes Telkom Makassar. Bukan berarti di Yakes Telkom Makassar tidak mengutamakan keterampilan dalam meningkatkan produktivitas kerja tetapi harus disertai dengan pemahaman, pengetahuan dan pengalaman.

B. Saran

1. Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penelitian ini dan masih jauh dari kata sempurna. Maka dari itu peneliti berharap masukan dan saran bagi pembaca.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan atau rujukan dalam upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen dan juga sebagai referensi mahasiswa yang akan melakukan penelitian terhadap kajian teori yang sama.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh lebih tinggi terhadap produktivitas kerja pegawai. Namun untuk lebih meningkatkan motivasi pegawai sebaiknya instansi memberikan penghargaan bagi pegawai yang telah mencapai target mereka dalam bekerja. Sehingga dapat meningkatkan hasil produktivitas kerja mereka. Sedangkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan kerja memiliki pengaruh rendah terhadap produktivitas kerja pegawai. Sehingga untuk meningkatkan keterampilan pegawai maka sebaiknya

dilakukan pelatihan serta diberi ruang untuk mengekspos bakat dan keterampilan yang mereka miliki sehingga pegawai dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka.

4. 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

- 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.
- 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>
- Kusuma, M. E. (2016). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI pada PT. Samwon Copper Tube Indonesia. *journal of Social Sciences and Humanities*. 2(3), 20-22.
- Mulyana, A., Sukomo, D., & Suhendi, R. M. (2019). PENGARUH KETERAMPILAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Suatu Studi pada CV. Tanjung Mulya Kecamatan Panumbangan Ciamis). *Bussiness Management and Entrepreneurship Journal*, 1(3), 19–31.
- Osman, I. R., & Milenia, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Royal Palm Cengkareng. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 140–147. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2449>
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *Widya Amrita*, 1(1), 65–76. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1147>
- Rahmawati, D. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pr Fajar Berlian Tulungagung. *Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo*, 1(1), 1–16. <http://www.jurnal-unita.org/index.php/bonorowo/article/view/6/6%0Ahttp://www.jurnal-unita.org/index.php/bonorowo/article/view/6>
- Setyanti, S. W. L. H., Sudarsih, S., & Audiva, D. (2022). Pengaruh Keterampilan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(S1), 17–24. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10is1.1938>
- Siregar, R. (2017). Sumber Daya Manusia Dalam Pembangunan Nasional. *Prosiding Seminar Nasional Tahunan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Medan*, 2, 378–381.

Sumali, B., Lumban Batu, P. N., & Rasyid, M. (2021). Pengaruh Motivasi dan Keterampilan Kerja Terhadap Proses Clearance Kapal Di PT. Serasi Shipping Indonesia. *Meteor STIP Marunda*, 14(1), 121–130. <https://doi.org/10.36101/msm.v14i1.186>

Sumantika, E., Mukminin, A., & Badar, M. (2021). Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima). *EduSociata: Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 4(1), 10–26.

Stanford, F. H. (2017). *Human Resource Management Fourteenth Edition*. New York: Megraw Hill.

Sugiono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Widodo. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.





LAMPIRAN

**KUESIONER PENELITIAN PENGARUH MOTIVASI DAN KETERAMPILAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI YAKES TELKOM
MAKASSAR**

(Yakes Telkom Makassar)

Oleh: NURFASILA (105721121820)

A. Identitas Responden

1. Nama:

2. Umur..... Tahun

3. Jenis Kelamin: Laki-laki Perempuan

4. Tingkat Pendidikan: SMA S1

D3 S2

B. Petunjuk Pengisian Bagian 1

Isilah angket dibawah ini sesuai dengan kondisi yang sebenarnya dengan cara memberikan tanda (√) pada pilihan yang telah tersedia ;

Bagian 2

Setiap item akan diberikan lima pilihan jawaban dan masing-masing jawaban akan diberikan skor/nilai sebagai berikut: Skor Sangat Setuju (SS): 5, Setuju (S): 4, Kurang Setuju (KS): 3, Tidak Setuju (TS): 2, Sangat Tidak Setuju (STS): 1

Lampiran Kuesioner Motivasi (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kebutuhan untuk berprestasi						
1	Saya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya					
2	Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi untuk bekerja					
Kebutuhan akan afiliasi						
3	Jalinan kerjasama diantara pegawai di tempat kerja selama ini dapat membuat saya merasa nyaman untuk bekerja					
4	Hubungan interaksi sosial sesama pegawai membantu saya dalam bekerja					
Kebutuhan kekuatan						
5	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan instansi untuk menduduki posisi tertentu					
6	Saya mendapat kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh instansi					

Lampiran Kuesioner Keterampilan (X2)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Pemahaman Dalam Bekerja						
1	Memiliki pemahaman tentang pekerjaan sangat penting dalam penyelesaian tugas yang diberikan					
2	Saya memahami setiap tugas yang diberikan oleh instansi					
Terampil						
3	Saya memiliki keterampilan tentang pekerjaan yang saya lakukan					
4	Tersedianya fasilitas yang memadai sehingga dapat meningkatkan hasil produktivitas kerja saya					
Kerjasam Tim						
5	Kerjasam tim penting dalam menunjang kebersamaan dengan karyawan					
6	Mengambil peran serta tanggung jawab sebagai anggota tim					

Lampiran produktivitas (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kemampuan						
1	Saya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh instansi					
2	Saya yakin dengan kemampuan diri sendiri dapat meningkatkan produktivitas					

	kerja menjadi lebih baik lagi					
Hasil Kerja						
3	Saya memiliki inisiatif untuk meningkatkan hasil kerja yang lebih baik lagi					
4	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu dan memenuhi target					
Semangat Kerja						
5	Saya memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaan yang diberikan					
6	Saya memiliki semangat belajar dalam segala hal					
Pengembangan diri						
7	Saya selalu belajar dari kesalahan dalam pekerjaan yang pernah saya lakukan					
8	Saya menerima masukan yang diberikan oleh para rekan kerja mengenai pekerjaan yang saya lakukan					
Mutu kerja						
9	saya dapat menjaga rahasia dalam instansi					
10	saya rasa lembur dapat meningkatkan produktivitas kerja					
Efisiensi						
11	Saya selalau menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu dengan hasil yang memuaskan					

12	Tugas yang diberikan instansi saya sesuai dengan bidang dan keterampilan yang saya miliki					
----	---	--	--	--	--	--

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



LAMPIRAN 2 DATA BULASI

No	Motivasi (X1)						Total	Keterampilan Kerja (X2)						Total	Produktivitas Kerja (Y)												Total
	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	5	5	5	5	5	5	30	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47	
2	5	5	5	4	5	5	29	4	5	5	4	4	4	26	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	50	
3	5	5	5	5	5	3	28	5	4	5	5	4	5	28	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	47	
4	5	5	3	5	5	4	27	5	5	4	5	4	4	27	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	45	
5	4	2	5	5	5	5	26	4	5	5	4	4	4	26	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	45	
6	3	4	5	5	5	3	25	5	5	4	4	4	4	26	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	44	
7	3	5	5	4	5	2	24	4	5	4	4	5	4	26	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	43	
8	5	5	2	5	1	5	23	4	5	5	5	3	4	26	3	4	3	3	3	4	3	3	3	5	3	41	
9	4	4	4	3	2	5	22	3	5	3	3	4	5	23	4	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	37	
10	2	5	4	4	2	4	21	5	5	5	4	5	5	29	1	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3	32	
11	3	2	3	4	4	4	20	4	4	3	3	4	4	22	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	34	
12	4	3	3	3	2	4	19	4	3	4	3	5	5	24	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	55	
13	2	4	4	4	3	1	18	4	4	3	4	4	4	23	2	3	4	5	5	4	4	4	1	5	4	44	
14	3	3	3	3	3	2	17	4	4	3	4	4	4	23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	
15	2	2	2	2	4	4	16	5	3	3	4	4	4	23	2	3	1	2	3	4	3	2	1	2	2	28	
16	3	4	2	2	2	2	15	4	4	4	3	4	4	23	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	28	
17	1	4	2	2	2	3	14	4	4	4	3	4	4	23	2	5	5	5	5	5	1	1	1	1	2	36	
18	3	3	2	2	1	2	13	4	4	4	5	4	4	25	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	45	
19	2	2	2	2	2	2	12	4	4	4	4	3	4	23	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	40	
20	1	2	2	2	3	1	11	4	3	4	4	4	4	23	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	43	
21	1	1	1	3	2	2	10	4	3	4	3	3	4	21	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	38	
22	3	1	1	1	1	2	9	5	5	4	4	5	5	28	4	3	4	3	2	1	1	1	1	1	3	27	
23	1	1	2	2	1	1	8	4	3	3	4	4	5	23	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	34	
24	2	1	1	1	1	1	7	4	5	4	5	4	5	27	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	31	
25	1	1	1	1	1	1	6	4	4	4	4	4	4	24	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	30	
26	4	4	4	1	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	38	
27	5	4	5	4	5	5	28	5	5	4	4	4	4	26	4	2	2	2	2	2	3	3	4	4	5	37	
28	5	5	4	3	5	5	27	4	4	4	4	5	4	25	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	58	
29	4	4	4	4	2	4	22	4	4	3	4	4	4	23	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59	
30	5	4	4	5	5	4	27	4	4	3	4	4	4	23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	
31	4	4	4	4	2	4	22	4	4	3	4	4	4	23	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59	
32	5	4	4	5	5	4	27	4	4	3	4	4	4	23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	

LAMPIRAN 3**HASIL OLAH DATA SPSS****CORRELATIONS**

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 TOTAL_X1

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,666**	,647**	,632**	,571**	,767**	,858**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,001	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X1.2	Pearson Correlation	,666**	1	,706**	,623**	,500**	,573**	,813**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,004	,001	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X1.3	Pearson Correlation	,647**	,706**	1	,718**	,758**	,594**	,887**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X1.4	Pearson Correlation	,632**	,623**	,718**	1	,618**	,565**	,831**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,001	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X1.5	Pearson Correlation	,571**	,500**	,758**	,618**	1	,494**	,799**
	Sig. (2-tailed)	,001	,004	,000	,000		,004	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X1.6	Pearson Correlation	,767**	,573**	,594**	,565**	,494**	1	,799**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,001	,004		,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
TOTAL_X1	Pearson Correlation	,858**	,813**	,887**	,831**	,799**	,799**	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).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,909	6

CORRELATIONS

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 TOTAL_X2

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,185	,309	,367	,221	,112	,600**
	Sig. (2-tailed)		,310	,085	,039	,224	,541	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X2.2	Pearson Correlation	,185	1	,412	,328	,150	,076	,690**
	Sig. (2-tailed)	,310		,019	,067	,412	,678	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X2.3	Pearson Correlation	,309	,412	1	,298	,035	,146	,696**
	Sig. (2-tailed)	,085	,019		,097	,851	,427	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X2.4	Pearson Correlation	,367	,328	,298	1	-	,028	,586**
	Sig. (2-tailed)	,039	,067	,097		,101	,878	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X2.5	Pearson Correlation	,221	,150	,035	-	1	,390	,424*
	Sig. (2-tailed)	,224	,412	,851	,583		,027	,016
	N	32	32	32	32	32	32	32
X2.6	Pearson Correlation	,112	,076	,146	,028	,390	1	,424*
	Sig. (2-tailed)	,541	,678	,427	,878	,027		,016
	N	32	32	32	32	32	32	32
TOTAL_X2	Pearson Correlation	,600**	,690**	,696**	,586**	,424*	,424*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,016	,016	
	N	32	32	32	32	32	32	32

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

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

Y12	Pearson Correlation	,500**	,502**	,371.	,370.	,353.	,345	,464**	,612**	,595**	,384.	,583**	1	,6
	Sig. (2-tailed)	,004	,003	,036	,037	,047	,053	,007	,000	,000	,030	,000		
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	
TOTAL_Y	Pearson Correlation	,749**	,831**	,818**	,867**	,816**	,744**	,827**	,897**	,826**	,741**	,869**	,621**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	32	32	32	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 Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,949	12

Regression

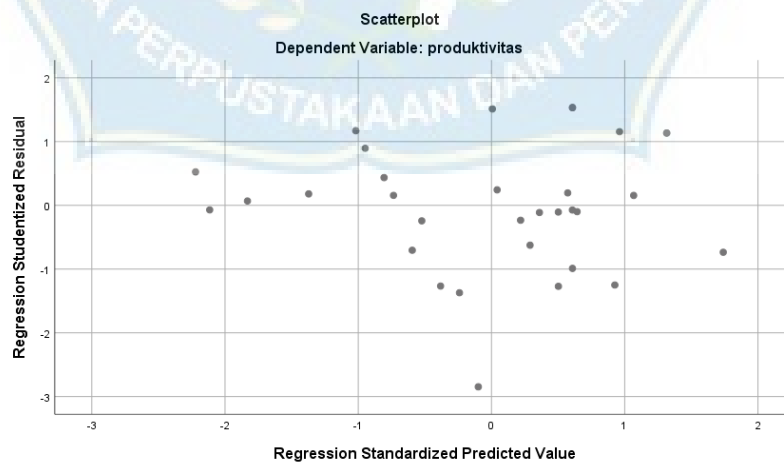
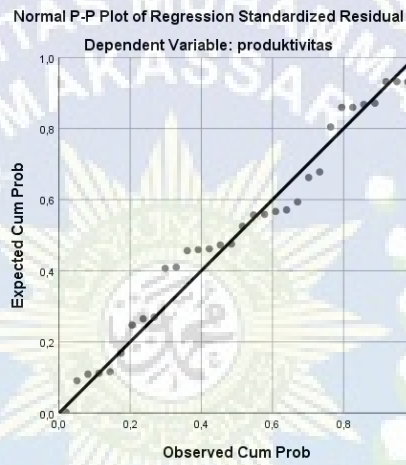
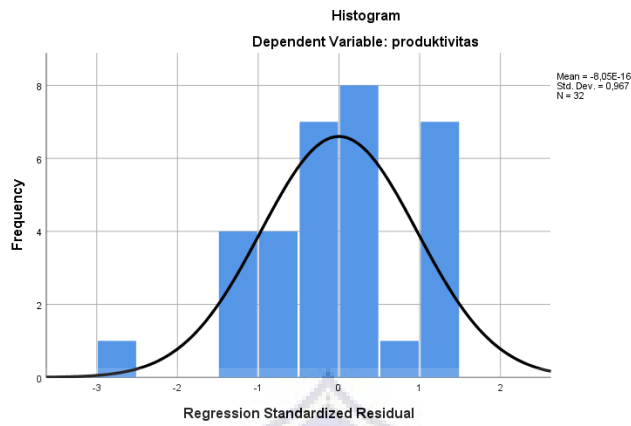
Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Keterampilan, Motivasi ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Produktivitas			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,607 ^a	,369	,325	8,983	1,138
a. Predictors: (Constant), Keterampilan, Motivasi					
b. Dependent Variable: Produktivitas					

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1365,679	2	682,840	8,462	,001 ^b
	Residual	2340,039	29	80,691		
	Total	3705,719	31			
a. Dependent Variable: Produktivitas						
b. Predictors: (Constant), Keterampilan, Motivasi						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	51,987	19,948		2,606	,014
	Motivas (X1) ⁱ	,939	,230	,619	4,085	,000
	Keterampilan (X2)	-1,174	,836	-,213	-1,405	,171
a. Dependent Variable: Produktivitas						

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	51,987	19,948		2,606	,014		
	Motivasi (X1)	,939	,230	,619	4,085	,000	,948	1,055
	Keterampilan (X2)	-1,174	,836	-,213	-1,405	,171	,948	1,055
a. Dependent Variable: produktivitas								



LAMPIRAN 4: Dokumentasi





LAMPIRAN 5: Validasi Penelitian Kuantitatif





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA


Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra II, 81e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI
PENELITIAN KUANTITATIF

NAMA MAHASISWA	NURFASILA			
NIM	105721121820			
PROGRAM STUDI	MANAJEMEN			
JUDUL SKRIPSI	PENGARUH MOTIVASI DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PESAWAI YAKES TELKOM MAKASSAR			
NAMA PEMBIMBING 1	Muh. Nur R, SE., M.M			
NAMA PEMBIMBING 2	Andi Risfan Rizaldh, SE., M.M			
NAMA VALIDATOR	ASRIANI HASAN, SE., M.Sc			
No	Dokumen	Tanggal Revisi	Uraian Perbaikan/saran	Paraf
1	Instrumen Pengumpulan data (data primer)	24/02/24	OK (Menggunakan Kuisisioner)	
2	Sumber data (data sekunder)	24/02/24	OK (Menggunakan Data Primer)	
3	Raw data/Tabulasi data (data primer)	24/02/24	OK (File yang dikumpulkan berupa data Excel)	
4	Hasil Statistik deskriptif	24/02/24	OK	
5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	24/02/24	OK	
6	Hasil Uji Asumsi Statistik	24/02/24	<ul style="list-style-type: none"> - Tambahkan Uji Normalitas yang lain (Menggunakan Uji Kolmogorv-Smirnov, Uji Shapiro-Wilk, atau jenis uji normalitas lainnya) - Revisi Tabel Hasil uji Multikolinieritas (angka dituliskan secara lengkap dan jangan dicopy paste dari SPSS (Tabel dituliskan kembali berdasarkan hasil output yang diperoleh dari SPSS)) - Tambahkan Uji Heteroskedastisitas yang lain (Menggunakan Uji Giesjer, Uji Park, ataupun Uji lainnya) - Tambahkan uji linieritas sebagai Syarat menggunakan Metode Analisis Regresi Berganda. 	
7	Hasil Analisis Data/Uji Hipotesis	24/02/24	<ul style="list-style-type: none"> - Harap revisi tabel hasil uji regresi linier berganda (angka dituliskan secara lengkap dan jangan dicopy paste dari SPSS (Tabel dituliskan kembali berdasarkan hasil output yang diperoleh dari SPSS)) - Gunakan fungsi equation untuk menuliskan persamaan matematis (misalnya : menuliskan persamaan regresi linier) - Harap revisi Hasil Uji parsial, uji determinasi (angka dituliskan secara lengkap dan jangan dicopy paste dari SPSS (Tabel dituliskan kembali berdasarkan hasil output yang diperoleh dari SPSS)) 	
8	Hasil Interpretasi data	24/02/24	OK	




LAMPIRAN 6: Validasi Abstrak


UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA
Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra K. Hp-mail: prof.fid@umh.ac.id

**LEMBAR KONTROL VALIDASI
ABSTRAK**

NAMA MAHASISWA	Nurfasila			
NIM	105721121820			
PROGRAM STUDI	Manajemen			
JUDUL SKRIPSI	Pengaruh Motivasi dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Yakes Telkom Makassar			
NAMA PEMBIMBING 1	Muh. Nur R., S.E., M.M			
NAMA PEMBIMBING 2	Andi Risan Rizaldi, S.E., M.M			
NAMA VALIDATOR	Dr. Syahidah Rahmah, S.E.Sy., M.E.I			
No	Dokumen	Tanggal Revisi/Acc	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Abstrak	25/03/2024	Gantikan kalimat Main Supervisor (nama pembimbing I) dan Co-Supervisor (nama pembimbing II)	

**Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui*



LAMPIRAN 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


SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

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

Nama : Nurfasila
 Nim : 105721121820
 Program Studi: Manajemen

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	10 %	10 %
2	Bab 2	3 %	25 %
3	Bab 3	9 %	10 %
4	Bab 4	8 %	10 %
5	Bab 5	3 %	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, 27 Maret 2024
 Mengetahui,

 Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,
 Nursimah, S. 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

NURFASILA 105721121820 Bab I

ORIGINALITY REPORT

10%	8%	3%	0%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.usd.ac.id Internet Source	3%
2	Ersa Mei Ristanti, Febriyanto Febriyanto. "Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Multimart Simbarwaringin", Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI, 2022 Publication	2%
3	core.ac.uk Internet Source	2%
4	text-id.123dok.com Internet Source	2%
5	repository.unibos.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes Exclude matches **2%**

Exclude bibliography



NURFASILA 105721121820 Bab II

ORIGINALITY REPORT

3%	3%	0%	1%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	text-id.123dok.com Internet Source	1%
2	Submitted to Tarumanagara University Student Paper	1%
3	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	1%
4	repository.unbari.ac.id Internet Source	1%
5	docplayer.info Internet Source	<1%

Exclude quotes Off

Exclude bibliography Off

Exclude matches Off

LULUS

turnitin

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN





URFASILA 105721121820 Bab V

ORIGINALITY REPORT

3%	0%	0%	3%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Marquette University Student Paper	3%
----------	--	-----------

Exclude quotes Exclude bibliography Exclude matches



The image shows a Turnitin originality report for a document titled 'URFASILA 105721121820 Bab V'. The report is categorized as an 'ORIGINALITY REPORT'. It displays four similarity categories: 'SIMILARITY INDEX' at 3%, 'INTERNET SOURCES' at 0%, 'PUBLICATIONS' at 0%, and 'STUDENT PAPERS' at 3%. Under the 'PRIMARY SOURCES' section, one source is listed: 'Submitted to Marquette University Student Paper' with a 3% match. The report includes options to 'Exclude quotes', 'Exclude bibliography', and 'Exclude matches'. A large watermark of the 'UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR' logo is overlaid on the page, along with a blue circular 'LULUS' (Pass) stamp from Turnitin.

LAMPIRAN 8: Persuratan

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 lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 3015/05/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



Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 105/05/A.2-II/XII/45/2023 tanggal 15 Desember 2023, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **NURFASILA**
 No. Stambuk : **10572 1121820**
 Fakultas : **Fakultas Ekonomi dan Bisnis**
 Jurusan : **Manajemen**
 Pekerjaan : **Mahasiswa**

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

"PENGARUH MOTIVASI DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI 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



Ketua LP3M,

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

12-23

2. Surat Izin Penelitian



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
 Makassar 90231

Nomor	: 31650/S.01/PTSP/2023	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Ketua Yakes Telkom Reg. VII
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	Makassar

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 3015/05/C.4-VIII/XII/1445/2023 tanggal 30 November 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: NURFASILA	
Nomor Pokok	: 105721121820	
Program Studi	: Manajemen	
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)	
Alamat	: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar	

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" PENGARUH MOTIVASI DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI YAKES TELKOM MAKASSAR "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **20 Desember 2023 s/d 20 Februari 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 16 Desember 2023

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
 Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
 Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth
 1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
 2. *Pertinggal.*



Makassar, 20 Desember 2023

Nomor : *c.Tel/BI/UM-000/yakes-073/2023*

Perihal : **Surat Keterangan Izin Penelitian**

Sehubungan dengan surat No. 3015/05/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 : Nurfasila

Nim : 105721121820

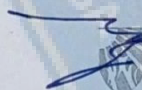
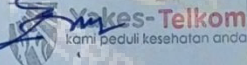
Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi: "Pengaruh Motivasi Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai 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



NURFASILA, panggilan Sila lahir di Tuju pada tanggal 17 Agustus 2000 dari pasangan Bapak Darman dan Ibu Hartati. Peneliti adalah anak ketiga dari empat bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jln. Minasa Upa C3 No. 25, Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD NEGERI 145 TUJU lulus pada tahun 2014, SMP NEGERI 29 BULUKUMBA lulus tahun 2017, SMA NEGERI 4 BULUKUMBA lulus tahun 2020, dan mulai tahun 2020 mengikuti Program S1 Fakultas Ekonomi Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.