

**PENGARUH PENGALAMAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADAPT.TELKOM
WITEL MAKASSAR**

SKRIPSI



**ASWATI
105721105220**

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

KARYATUGASAKHIRMAHASISWA

JUDULPENELITIAN:

**PENGARUH PENGALAMAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.TELKOM
WITEL MAKASSAR**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

**ASWATI
105721105220**

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar***

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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

**Kucoba Tak Mengapa, Gagal Jadi Pengalaman dan Keberhasilan Bisa
Kita Raih dari Beberapa Pengalaman**

PERSEMBAHAN

**Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunianya
sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.**

Alhamdulillah Rabbil'alamin

**Skripsi ini ku persembahkan untuk kedua orang tuaku tercinta
Orang-orang yang saya sayang dan almamaterku**

PESAN DAN KESAN

**Pesan saya kepada Universitas Muhammadiyah Makassar dan para
dosen telah membimbing saya, semoga kebaikan dan amal yang
telah diberikan dan dicurahkan kepada mahasiswa menjadi ladang
pahala**

**Kesan saya selama di Universitas Muhammadiyah Makassar, saya
mendapatkan ilmu dan pengalaman berharga. Dan semua tidak jauh
dari bimbingan para dosen yang baik**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

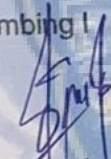
Judul Penelitian : Pengaruh Pengalaman dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Makassar
Nama Mahasiswa : Aswati
NIM : 105721105220
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar
Menyatakan Bahwa Penelitian Ini Telah diteliti dan diujikan di depan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 11, Mei, 2024, di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

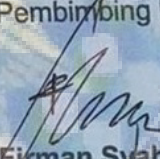
Makassar, 11, Mei, 2024

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II



Sri Andryaningsih, S.E.,M.M
NIDN: 092903901



Firman Syah, S.E.,M.M
NIDN:09171190003

Mengetahui,

Ketua Program Studi




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


Masrullah, S.E.,M.M
NBM: 1151 132



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Aswati, Nim : 105721105220 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0006/SK-Y/61201/091004/2024, Tanggal 02 Zulkaidah 1445 H/ 11 Mei 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 02 Zulkaidah 1445 H
11 Mei 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. Dr. Samsul Rizal, S.E.,M.M.
3. Dr. Dg Maklassa, S.Pd.,M.M
4. Sri Andayaningsih, 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



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 : Aswati
Stambuk : 105721105220
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Pengalaman dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Telkom Witel 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.

Makassar, 11, Mei, 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Aswati

NIM:105721105220

Diketahui Oleh:

Ketua Program Studi



Dr. H. Andi Jam'an, S.E.,M.Si
NBM: 651507

Masrullah. S.E.,M.M
NBM: 1151 132

HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

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

Nama : Aswati
NIM : 105721105220
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

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

Pengaruh Pengalaman dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Telkom Witel Makassar

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 11, Mei , 2024

Yang Membuat Pernyataan



Aswati
NIM: 105721105220

ABSTRAK

ASWATI. 2024. *Pengaruh Pengalaman dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Telkom Witel Makassar*. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh : Sri Andayaningsih dan Firman Syah

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Pengalaman dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Telkom Witel Makassar. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang berada di PT.Telkom Witel Makassar sebanyak 37 orang. Dan penelitian ini menggunakan sampel jenuh semua populasi dijadikan sampel. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner (data primer). Hasil penelitian dari data yang diolah menggunakan perhitungan statistik SPSS Versi 25, berdasarkan hasil output SPSS secara parsial hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel pengalaman kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil lain ditemukan bahwa variabel pengalaman kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan untuk pengalaman kerja sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai signifikan untuk motivasi kerja sebesar $0,000 < 0,05$. Pengalaman kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu kedua variabel bebas yaitu pengalaman kerja dan motivasi kerja perlu dipertahankan dan dimaksimalkan agar kinerja karyawan dapat lebih meningkat.

Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

ASWATI. 2024. *The Influence of Experience and Work Motivation on Employee Performance at PT. Telkom Witel Makassar. Thesis. Department of Management, Faculty of Economics and Business. Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by: Main Supervisor Sri Andayaningsih and Co-Supervisor Firman Syah*

This research aims to analyze the influence of work experience and motivation on employee performance at PT. Telkom Witel Makassar. The population in this study was 37 permanent employees at PT. Telkom Witel Makassar. And this research uses a saturated sample, the entire population is sampled. This research data was obtained from a questionnaire (primary data). The research results from data processed using SPSS Version 25 statistical calculations, based on partial SPSS output results, research results show that partially the variables of work experience and work motivation have an influence on employee performance. Other results found that the variables work experience and work motivation had a significant effect on employee performance with a significant value for work experience of $0.001 < 0.05$ and a significant value for work motivation of $0.000 < 0.05$. Work experience and work motivation have a positive and significant effect on employee performance. Therefore, the two independent variables, namely work experience and work motivation, need to be maintained and maximized so that employee performance can be further improved.

Keywords: *Work Experience, Work Motivation and Employee Performance.*

KATAPENGANTAR



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

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

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis yaitu Bapak Sawedi yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus dan Ibu Almarhumah Fatmawati selaku orang tua saya yang sudah meninggal ketika saya masih menempu pendidikan SD kelas VI semoga beliau bangga dengan perjuangan saya. Dan saudaraku tercinta Aswan, S.Kom yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan Kepada Kakek, Nenek, Om, Tante dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan,sertadukunganbaik materi maupun moral, dan doa restu yang telahdiberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telahmereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, S.E.,M.Si, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, S.E.,M.M, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Zalkha Soraya, S.E.,M.M. Selaku Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
5. Ibu Sri Andayaningsih, S.E.,M.M. selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
6. Bapak Firman Syah, S.E.,M.M. selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
7. Bapak Moh Aris Pasigai ,S.E.,M.M. selaku Penasihat Akademik yang senantiasa meluangkan waktunya untuk membantu dan membimbing penulis dalam rangka mencapai prestasi studi yang optimal.
8. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
9. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

10. Pimpinan dan Karyawan PT.Telkom Witel Makassar yang telah membantu dan sukarela meluangkan waktunya dalam penyusunan tugas akhir ini.
11. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2020 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
12. Saudari seperjuangan Sahrhani, Nurul Sahrina, Tenri Andani Putri, Jumriani Ansar dan Murniati yang senantiasa memberikan semangat dan motivasi kepada penulis
13. Terakhir untuk saya sendiri terima kasih telah berjuang dan mampu bertahan sampai saat ini melewati segala hambatan yang hadir dan tetap semangat.

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

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

Makassar,01Maret2024

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMANSAMPUL	i
HALAMANJUDUL	ii
MOTTODANPERSEMBAHAN	iii
HALAMANPERSETUJUAN	iv
HALAMANPENGESAHAN	v
SURATPERNYATAANKEABSAHAN	vi
HALAMANPERNYATAANPERSETUJUANPUBLIKASITUGASAKHIR	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
KATAPENGANTAR	x
DAFTARISI	xiii
DAFTARTABEL	xvi
DAFTARGAMBAR	xvii
DAFTARLAMPIRAN	xviii
BAB1PENDAHULUAN	1
A. LatarBelakang.....	1
B. RumusanMasalah	5
C. TujuanPenelitian.....	5
D. ManfaatPenelitian.....	6
BABIINJAUANPUSTAKA	8
A. TinjauanTeori.....	8
1. PengertianManajemenSumberDayaManusia	8
2. PraktekManajemenSumberDayaManusia	9
3. PengertianPengalamanKerja.....	10
4. Faktor–FaktorYangMempengaruhiPengalamanKerja.....	11

5. IndikatorPengalamanKerja	11
6. PengertianMotivasiKerja	12
7. Faktor-FaktoryangMempengaruhiMotivasiKerja.....	13
8. MetodeMotivasiKerja	14
9. IndikatorMotivasiKerja.....	15
10. PengertianKinerjaKaryawan.....	16
11Faktor-FaktorYangMempengaruhiKinerjaKaryawan	16
12.IndikatorKinerjaKaryawan	17
B. TinjauanEmpiris	18
C. KerangkaPikir.....	27
D. Hipotesis.....	29
BABIIMETODEPENELITIAN.....	30
A. JenisPenelitian	30
B. LokasidanWaktuPenelitian	30
C. JenisdanSumberData	31
D. PopulasidanSampel	32
E. TeknikPengumpulanData	33
F. DevenisiOperasionalVariabel	34
G. MetodeAnalisisData.....	36
H. UjiHipotesis	41
BABIVHASILDANPEMBAHASAN.....	43
A. GambaranUmumObjekPenelitian.....	43
B. HasilPenelitian.....	49
C. Pembahasan.....	63
BABV PENUTUP	68
A. Kesimpulan.....	68
B. Saran	68
DAFTARPUSTAKA	70
LAMPIRAN.....	74
BIOGRAFIPENULIS.....	124

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Empiris...	18
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	35
Tabel 3.2 Skor Penilaian Kinerja.....	36
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	50
Tabel 4.2 Usia Responden.....	51
Tabel 4.3 Masa Kerja Responden.....	52
Tabel 4.4 Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	52
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas	54
Tabel 4.6 Hasil Uji Realibilitas	55
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas Data	57
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	58
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	60
Tabel 4.10 Hasil Uji t.....	61
Tabel 4.11 Nilai Koefisien Determinasi	62
Tabel 4.12 Anova.....	63

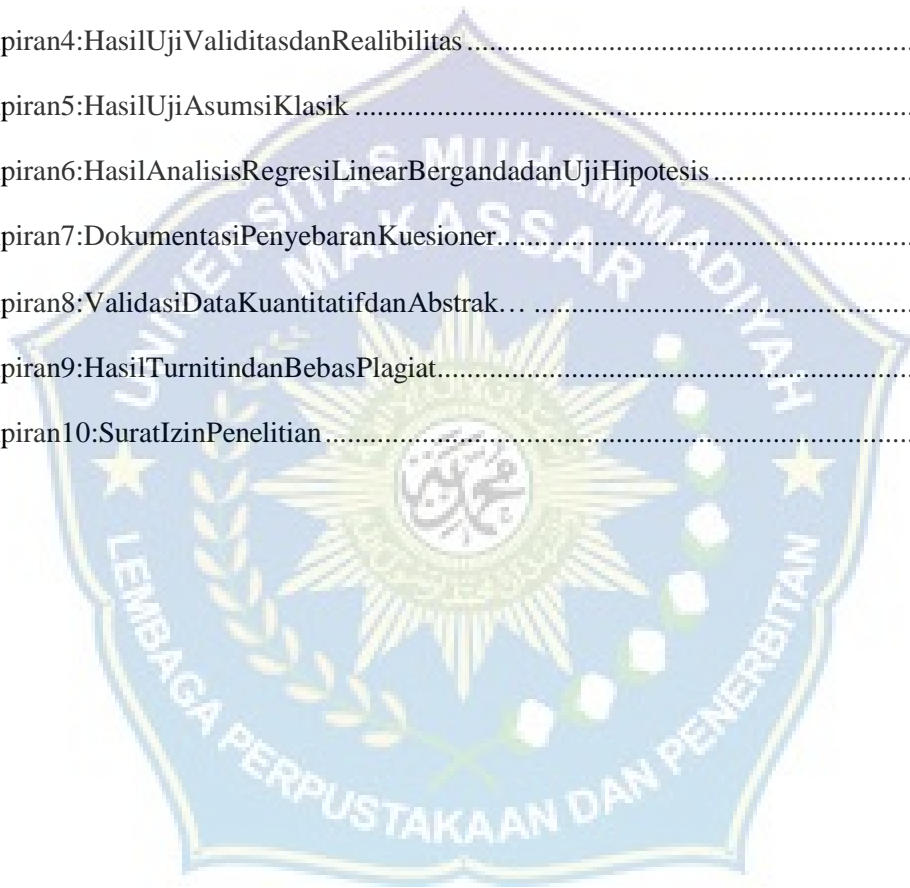
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Telkom Witel Makassar	48
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastis	59



DAFTARLAMPIRAN

Lampiran1:KuesionerPenelitian	75
Lampiran2:TabulasiDataKuesioner	92
Lampiran3:DataKarakteristikResponden.....	95
Lampiran4:HasilUjiValiditasdanRealibilitas	97
Lampiran5:HasilUjiAsumsiKlasik	102
Lampiran6:HasilAnalisisRegresiLinearBergandadanUjiHipotesis	103
Lampiran7:DokumentasiPenyebaranKuesioner.....	105
Lampiran8:ValidasiDataKuantitatifdanAbstrak.....	106
Lampiran9:HasilTurnitindanBebasPlagiat.....	108
Lampiran10:SuratIzinPenelitian.....	113



BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai macam jenis untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan dikembangkan oleh manusia. Jadi manajemen merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan perusahaan atau organisasi. Jadi manajemen sumber daya manusia berdasarkan visi perusahaan agar tujuan perusahaan dapat dicapai secara optimal. Maka dari itu manajemen sumber daya manusia mengacu pada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan suatu prosedur yang berkelanjutan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, untuk itu para manajer di setiap bidang harus melibatkan diri mereka dengan manajemen sumber daya manusia (Mondy, 2008).

Setiap perusahaan perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mempunyai keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan sikap kerja yang baik. Karyawan merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh suatu

perusahaan karena mereka merupakan kunci keberhasilan perusahaan saat ini dan masa depan serta merupakan kunci utama untuk kemajuan dan keberlangsungan hidup perusahaan seiring berkembangnya perusahaan. Melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan benar, perusahaan berharap karyawan dapat bekerja secara profesional serta memenuhi tanggung jawab dan kewajibannya.

Ketercapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawan, untuk itu perusahaan harus memantau pekerjaan pada karyawannya, membimbing dan memotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Karyawan dengan kinerja yang baik akan mampu bekerja sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya memahami hubungan antara pekerjaannya dengan tugas orang lain memahami tujuan perusahaan dan mampu mengatasi kesulitan dalam menjalankan tugasnya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja diperoleh dari karyawan yang telah bekerja dalam jangka waktu yang lebih lama dan diharapkan mempunyai berbagai permasalahan pengalaman dalam menyelesaikan berbagai permasalahan. Dengan pengalaman tersebut diharapkan setiap karyawan akan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk mengangkat prestasi kerja ke jenjang yang lebih tinggi (Rachamawati, 2016).

Pengalaman kerja merupakan pengetahuan atau keterampilan yang dipahami dan dikuasai seseorang melalui tindakan atau pekerjaan dalam kurun waktu tertentu (Trijoko, 2004). Selain pengalaman salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Salah satu upaya yang

dapat dilakukan perusahaan yaitu dengan memberikan bimbingan dan arahan pada karyawannya dan memberikan program pelatihan bagi karyawan itu sendiri.

Motivasi kerja adalah kekuatan yang menyebabkan individu bertindak dengan cara tertentu. Adapun cara untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah dengan meningkatkan motivasi kerja melalui training, misalnya mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kerja, berikan reward (bonus) bagi karyawan yang berprestasi, melakukan pendekatan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan, mengadakan kegiatan khusus untuk membangun kekeluargaan antar karyawan dengan pimpinan, pada hakikatnya motivasi kerja adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan karyawan dalam bekerja sehingga mencegah terjadinya hambatan kesalahan dan kegagalan dalam bekerja (Benowitz, 2001:43).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya faktor internal dan eksternal. Faktor-faktor tersebut sendiri adalah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku yang berdampak terhadap kinerja. Faktor eksternal antara lain gaya kepemimpinan atasan, hubungan antar karyawan, lingkungan kerja dimana karyawan bekerja, dan lain sebagainya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan oleh karena itu setiap perusahaan harus mempunyai lingkungan kerja yang sesuai untuk keberlangsungan karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan (Widiasworo, 2014).

PT. Telkom Witel Makassar merupakan bagian dari bisnis warisan Telkom. Sebagai bisnis perusahaan, Telkom menyediakan sambungan telepon kabel tidak bergerak, layanan telepon biasa (POTS). Layanan komunikasi data telepon tidak bergerak nirkabel, broadband, satelit, penyewaan dan interkoneksi jaringan, serta layanan telepon seluler yang disediakan oleh anak perusahaan Telkomsel. PT.Telkom Witel Makassar Tbk. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang telekomunikasi dengan misi menjadi penyedia jaringan komunikasi utamahendaknya memiliki karyawan yang memiliki kemampuan, keterampilan, berkompeten dan yang paling penting didukung oleh lingkungan kerja agar dapat bekerjadenganbaikdanmelaksanakanpekerjaannyasecaraefektifdanefisien dan pada akhirnya menunjukkan produktivitas yang tinggi dalam upaya mencapai misi dan tujuan yang telah ditetapkan layanan telekomunikasi Telkom telah menjangkauberbagai segmen pasar mulai daripelanggan individu,usaha mikro dan menengah (UMKM) dan korporasi, sehingga layanan tersebut diharapkan dapat memenuhi kebutuhan pelanggan.

Berdasarkan observasi awal pada PT.Telkom Witel Makassar penulis menemukan bahwa belakangan ini motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menurun disebabkan oleh beberapa faktor yaitu lingkungan kerja, penempatankerja, dan karyawan mudah bosan dalam pekerjaan yang mereka lakukan dan faktor-faktor tersebut berdampak pada turunnya kinerja karyawan.

Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan suatu perusahaan dengan memperoleh pengalaman kerja maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakandenganbaiksedangkanpengalamankerjajelassangatmempengaruhi

motivasi kerja karyawan karena dengan mempunyai pengalaman kerja maka kinerja karyawan akan meningkat baik untuk sendiri maupun untuk perusahaan. Maka dari itu untuk mengembangkan sumber daya manusia yang potensial dan meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh pengalaman dan motivasi kerja sangat berpengaruh untuk mencapai tujuan perusahaan pada PT.Telkom Witel Makassar.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengangkat judul “ **Pengaruh Pengalaman dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Makassar** “.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan sebelumnya maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Witel Makassar ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Witel Makassar ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebagai di atas sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Witel Makassar
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Witel Makassar

D. Manfaat Penelitian

Formatted:

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Untuk mengembangkan ilmu penelitian khususnya manajemen sumber daya manusia terutama mengenai pengalaman kerja dan motivasi kerja yang diperoleh secara teori selama perkuliahan dengan kenyataan dalam menghadapi masalah-masalah yang dihadapi perusahaan.
- b. Sebagai bahan masukan dan menambah referensi dan kajian ekonomi bisnis serta konflik pengalaman kerja dan motivasi kerja dalam perkembangan sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi tambahan bagi para pembuat kebijakan dalam menyikapi konflik pengalaman kejadian motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Witel Makassar.

b. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat wawasan dalam pengembangan ilmu manajemen, khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat memberikan referensi

bagi peneliti yang lain akan melakukan penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

c. Bagi Publik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan referensi yang menjadi kebutuhan peneliti yang akan datang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen dalam organisasi dapat didefinisikan sebagai “sains dan seni”. Suatu proses yang mengatur penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan. Tugas manajemen adalah bagaimana mengembangkan keenam unsur tersebut sehingga membentuk kekuatan yang saling mendukung untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Ilmu manajemen terus mengalami di antaranya adalah munculnya aliran hubungan manusia yang lebih menekankan aspek kemanusiaan dan hubungan interpersonal sebagai fokus pengembangan manajemen untuk meningkatkan produktivitas. Belakangan ini manajemen modern dalam tindak lanjut lebih mendalam dari sebelumnya dengan memasukkan penelitian psikologi untuk mengoptimalkan peran manusia dalam organisasi. Dapat dilihat perkembangan teori manajemen saat ini lebih banyak menekan dan memperhatikan aspek psikologis manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi yang berupaya mencapai tujuan organisasi sehingga dapat memungkinkan pembahasan unsur manusia (People) menjadi ranah disiplin ilmu manajemen.

Robbins menggunakan istilah " sumber daya manusia organisasi " untuk menekankan bahwa terdapat tiga langkah pertama organisasi sumber daya manusia yaitu perencanaan, rekrutmen dan seleksi yang dapat menentukan hasil identifikasi dalam seleksi kemampuan karyawan. Tiga langkah selanjutnya adalah induksi,

pelatihan dan pembinaan karir. Manajemen sumber daya manusia (SDM). Merupakan kerentanan yang meluas dari aktivitas organisasi meliputi pengadaan pegawai, pelatihan dan pengembangan, kompensasi (pembayaran jasa), kesehatan dan keselamatan kerja, hubungan atasan dan bawahan, dan penelitian sumber daya manusia. Terlihat dari definisi di atas manajemen sumber daya manusia adalah tahapan dari perekrutan perusahaan pemilihan anggota dan pengembangannya mengacu pada cara mengelola dan mengatur orang-orang dalam suatu perusahaan atau organisasi menggunakan fungsi-fungsi manajemen tersebut. Untuk mencapai tujuan organisasi harus yang efektif dan efisien setiap manajer harus mempunyai kemampuan dasar dalam mengatur sumber daya manusia dengan memperhatikan faktor penting dalam sebuah organisasi. Banyak kesalahan karyawan yang tidak diinginkan terjadi jika seorang manajer tidak mampu memperhatikan pentingnya kualitas sumber daya manusia. Maka dari itu seorang manajer harus benar-benar memperhatikan dan memahami teori-teori manajemen sumber daya manusia yang selanjutnya akan diterapkan pada organisasi yang di pimpin guna terhindar dari masalah yang muncul berkaitan dengan faktor manusia .

2. Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia

Perusahaan sangat tertarik untuk mengembangkan sistem manajemen sumber daya manusia atau mengadopsi praktik manajemen sumber daya manusia terbaik yang ada di dunia. Preffer (1995) menekankan bahwa keunggulan kompetitif dapat dicapai melalui pengelolaan sumber daya manusia suatu perusahaan yang efektif. Hal ini dapat dicapai dengan menerapkan praktik-praktik berikut:

- 1) Produksi yang aman (keamanan kerja). Keamanan kerja di bawah tekanan harus berhati-hati dan selektif dalam merekrut.
 - 2) Selektifitas dalam rekrutmen merupakan jaminan lapangan kerja dan kepercayaan terhadap sumber daya manusia perusahaan untuk mencapai keunggulan kompetitif.
 - 3) Peluang karir internal, mencakup penggunaan pasart tenaga kerja internal daripada tenaga kerja eksternal untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja perusahaan.
3. Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Martoyo dalam Wirawan et.al., (2018), Pengalaman kerja adalah mengacu pada lamanya karyawan bekerja di suatu tempat sejak diterima hingga sekarang. Sedangkan pengalaman kerja menurut Fooster dalam Sasongko (2018). Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah dilalui dalam memahami dan mendalami suatu pekerjaan dengan baik.

Menurut Sutrisno dalam Suwanto et.al., Erlangga (2021) mengatakan bahwa pengalaman kerja adalah kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan semua tugas dan kewajibannya sesuai bidang pekerjaan karyawan tersebut.

Pengalaman kerja merupakan suatu tujuan dari karyawan yang didapat dari suatu proses pembentukan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya (Situmeang, 2017).

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut T Hani Handoko (2013) “faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja”

- 1) Latarbelakang pribadi, termasuk pendidikan, kursus, pelatihan, dan pekerjaan. Tunjukkan sesuatu yang pernah dilakukan seseorang di masa lalu.
- 2) Bakat dan minat, memperkirakan minat dan kemampuan atau kesanggupan seseorang.
- 3) Sikap dan kebutuhan meramalkan tanggung jawab dan kekuasaan seseorang.
- 4) Keterampilan analitis dan operasional Mempelajari keterampilan evaluasi dan analitis.
- 5) Keterampilan dan kemampuan teknis, yaitu menilai kemampuan melakukan aspek teknis pekerjaan.

5. Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Foster (2001:43), seseorang dapat dinyatakan memiliki pengalaman kerja apabila memenuhi beberapa indikator:

- 1) Lama waktu/masa kerja Ukur tentang lamanya waktu seseorang melakukan pekerjaan secara rutin hingga benar-benar memahami pekerjaan tersebut.
- 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan karyawan.

Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

- 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan Tingkat penguasaan seseorang terhadap cara melakukan pekerjaan dan mengoperasikan peralatan dalam pekerjaan dengan baik dan benar sesuai prosedur yang ditetapkan.

6. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2018), motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas.

Menurut Andika (2019), motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara yang akan membawanya ke arah yang optimal. Motivasi sangat

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena pada umumnya karyawan membutuhkan motivasi yang baik dari perusahaan.

7. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi merupakan pendorong tingkah laku karyawan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan Priansa (2014:220)

a. Keluarga dan Kebudayaan

Motivasi berprestasi karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan social seperti orangtua dan teman.

b. Konsep Diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana karyawan berfikir tentang dirinya

c. Jenis Kelamin

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentik dengan maskulinitas, sehingga ada perbedaan prestasi kerja antara pria dan Wanita.

d. Pengakuan dan Prestasi

Karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa diperdulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja dan lingkungan pekerjaan.

e. Cita-citadan Apresiasi

Cita -citadan apresiasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi karyawan.

f. Kemampuan Belajar

Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri karyawan, dalam kemampuan ini taraf perkembangan berpikir karyawan menjadi ukuran.

g. Kondisi Pegawai

Kondisi fisik dan psikologis karyawan sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologi karyawan.

h. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri karyawan. Unsur-unsur ini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat.

i. Upaya Pimpinan Memotivasi Karyawan

Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi karyawan.

8. Metode Motivasi

Metode memotivasi menurut Hasibuan (2017:149), adalah sebagai berikut:

a. Motivasi langsung

Motivasi langsung adalah (material dan nonmaterial) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk

memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa .

b. Motivasi tidak Langsung

Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja / kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan semangat melakukan pekerjaan. Misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman. Motivasi tidak langsung besar dan pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

9. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et al (2013:5) sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab
Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
2. Prestasi Kerja
Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
3. Peluang Untuk Maju
Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
4. Pengakuan Atas Kinerja
Keinginan mendapatkan pahala lebih tinggi dari biasanya
5. Pekerjaan yang Menantang
Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

10. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Bangun dalam Situmeang, (2017), kinerja merupakan hasil yang dicapai dari pekerjaan yang telah diselesaikan seorang karyawan berdasarkan pengalaman kerja tersebut.

Menurut Rivai dalam Wirawan et.al., (2018) kinerja adalah suatu fungsi dari keterampilan dari seseorang dalam mengerjakan tugas dengan tepat waktu sehingga memiliki hasil dalam pekerjaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu diperhatikan tingkat pengetahuan dan keterampilan mereka. Dengan hal ini karyawan dapat menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan pengetahuan dengan keterampilan yang dimiliki.

11. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Secara teoritis terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Menurut (Simanjuntak, 2005) kinerja dipengaruhi oleh:

- 1) Kualitas dan kemampuan pegawai;
- 2) Saran pendukung;

Sedangkan Menurut (Sedarmayanti, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain

- 1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), Pendidikan, Keterampilan,
- 2) Manajemen kepemimpinan,
- 3) Tingkat penghasilan,

- 4) Gajidankesehatan,
- 5) Jaminansosial,
- 6) Iklimkerja,
- 7) Saranadanprasarana,
- 8) Teknologi,
- 9) Kesempatanberprestasi.

Sedangkan menurut (Mathis & Jackson, 2012) dalam pembahasan mengenai permasalahan kinerja karyawan makatidak terlepas dariberbagai macam faktor yang menyertai diantaranya:

- 1) Faktorkemampuan(ability);
- 2) Faktormotivasi.

12. Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara dalam suciati et.al., (2016) yaitu :

1. Kualitas kerja berkaitan dengan seberapa baik karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dalam suatu perusahaan.
2. Kuantitas kerja berkaitan dengan seberapa lama karyawan dalam bekerja di perusahaan.
3. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab berkaitan dengan seberapa cepat karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, akurat dan penuh tanggung jawab.

B. Tinjauan Empiris

Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga seseorang dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan (Sugiyono, 2019:2).

Beberapa hasil penelitian sebelumnya yang penting dalam mendukung penelitian ini. Disamping itu tujuan dari kajian ini menjadi bahan perbandingan variabel penelitian yang digunakan.

Tabel 2.1 Penelitian Empiris

No	Nama Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Dicky Zulkarnain RonaGah & AndiHendra Syam (2021)	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dibalai Latihan Masyarakat Makassar	X1: Pengalaman Kerja X2: Kemampuan Kerja Y1: Kinerja Karyawan	Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan pengujian hipotesis secara simultan (uji F), uji parsial (uji t) dan koefisien determinasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara ujisimultan (uji f) terdapat probabilitas sig sebesar 0,000. Nilai sig < 0.05 (0,000 < 0.05) maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima, jadi terdapat pengaruh positif dan signifikan. Secara parsial (uji t) terdapat pengaruh nilai t hitung (3.875) > dari ttabel (1.296)

					dan nilai signifikanyang dihasilkan sebesar0,000 yang lebih kecildari0,05 maka Ho ditolakdanH1 diterima.
2.	Annisa Ika Deswanti , Yunita (2023)	Pengaruh Tingkat Pendidikandan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Narative Literature Review	X1:Tingkat Pendidikan X2:Pengalaman Kerja YI:Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikandan pengalaman kerja berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan sehingga perusahaan memperhatikan pendidikan dan pengalaman kerjarena mempunyai pengaruh terhadap kinerja mereka dan untuk mencapai tujuan perusahaan.
3.	Savira Heningtiyas Sujatmiko (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus padaKaryawan PT. Agusta Dryer)	X1:Motivasi Kerja X2:DisiplinKerja X3:Lingkungan Kerja Y1:Kinerja Karyawan	Metode survei, dengan instrumen penelitian kuesioner. Metodeanalisis data menggunakan partial last square	Motivasikerja, disiplin kerja danlingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai ρ value motivasikerja adalah sebesar0,026,

					disiplin kerja 0,012 dan lingkungan kerja 0,019
4.	IGstAlra Cristin Wihelmina,I Nengah Sudja, Ida BagusMade Widiadnya. (2023)	Pengaruh Pengalaman Kerja Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.Persada Pratama	X1:Pengalaman Kerja X2:DisiplinKerja X3:Motivasi Kerja YI:Kinerja Karyawan	Pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi , wawancara dan angket.Teknik analisis data yangdigunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 26 for windows.	Berdasarkan hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawanpada CV. Persada Pratama. Artinya semakin baik pengalaman kerja yang diberikan organisasi makasemakin baik pula kinerja pegawainya. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawanpada CV. Persada Pratama. Artinya semakin disiplin pegawaimaka kinerjanya akansemakin meningkat. Motivasikerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

					kinerja karyawan pada CV. Persada Pratama. Artinya motivasi yang diberikan perusahaan akan mendorong karyawan untuk mampu meningkatkan kinerjanya
5.	IzzaFazira, Usman Radiana, Wahyudi, Luhur Wicaksono (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru Profesional	X1: Motivasi Kerja X2: Pengalaman Kerja Y1: Kinerja Guru	Analisis data menggunakan regresi linier sederhana dan berganda dengan bantuan SPSS 29.	Hasil temuan terhadap penelitian ini ialah: 1) Ditemukan imbas yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja guru profesional dari nilai Sig. $0,017 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}(2,436 > 1,991)$. 2) Ditemukan imbas yang signifikan dari pengalaman kerja terhadap kinerja guru profesional dari nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}(8,063 > 1,991)$. 3) Ditemukan imbas yang signifikan dari motivasi kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama

					<p>terhadap kinerja guru profesional dari nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}(112,267 > 3,11)$.</p> <p>Kesimpulan hasil analisis data yaitu: 1) Pengaruh X_1 terhadap Y sebesar 21% kategori rendah. 2) Pengaruh X_2 terhadap Y sebesar 69,5% kategori kuat. 3) Kinerja guru profesional dipengaruhi oleh motivasi kerja yang pengalaman kerja secara bersama-sama sebesar 74,5% kategori kuat. Maka dari itu, motivasi kerja dan pengalaman kerja dapat meningkatkan kualitas kinerja guru.</p>
6.	Irpan Sarif Hidayat (2021)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Vonex Indonesia Rancaekek	X_1 : Pengalaman Kerja X_2 : Pelatihan Kerja X_3 : Disiplin Kerja Y_1 : Kinerja Karyawan	Teknik Pengujian hipotesis Uji T dan Uji F serta teknik analisis data Regresi Linier Berganda menggunakan Software SPSS v21 for windows.	Hasil menunjukkan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial; pelatihan kerja berpengaruh

					<p>signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial, pengalaman kerja, pelatihan kerja dan disiplin kerja secara simultan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
7.	<p>Lenny Yanthiani, Haekal Pirous (2023)</p>	<p>Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BSI Kantor Cabang Pembantu Setiabudi 2</p>	<p>X1: Motivasi Kerja X2: Pengalaman Kerja X3: Disiplin Kerja Y1: Kinerja Karyawan</p>	<p>Kuantitatif asosiatif, jenis datanya adalah primer sehingga diperlukan kuesioner untuk mengetahui tanggapan karyawan sebagai objek penelitian, serta menggunakan observasi, wawancara, studi dokumentasi dan studi pustaka sebagai pelengkap.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t dimana nilai hitung > t tabel (7.771 > 2.11991), terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja Karyawan dengan hasil</p>

					<p>uji t dimana nilai thitung > ttabel(3.623 > 2.11991), terdapat pengaruh signifikan Disiplin kerja dengan hasil uji t dimana nilai thitung > ttabel(4.725 > 2.11991), serta terdapat pengaruh motivasi, pengalaman kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji F dimana $F_{hitung} > F_{tabel}(10,496 > 3,36)$.</p>
8.	Muhammad Yunus, Widhi Ariestianti Rocdianingrum (2023)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	X1: Pengalaman Kerja X2: Motivasi Kerja X3: Disiplin Kerja Y1: Kinerja Karyawan	Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Data yang digunakan bersifat primer dan sekunder berupa hasil kuesioner disebarakan kepada 138 karyawan PT. Andika Jana Bhumi Sejahtera. Teknik pengumpulan datanya menggunakan startifed random	Hasil analisis data menggunakan SPSS menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula disiplin kerja

				sampling.	berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulannya, berdasarkan uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Andika Jana Bhumi Sejahtera dipengaruhi oleh pengalaman kerja, motivasi, dan kedisiplinan.
9.	Eki Ayu Safitri, Fauziah Afriyani, Shafiera Lazuardi (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Asabri (Persero) Palembang.	X1: Motivasi Kerja X2: Pengalaman Kerja X3: Lingkungan Kerja Y1: Prestasi Kerja	Data kuantitatif yang digunakan pada penelitian ini dengan berupa kuesioner dalam pengumpulan data. Setelah itu, data diolah dengan SPSS V24.	Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa motivasi, pengalaman, dan lingkungan secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Syafruddin Kitta, Nurhaeda, Muhammad Idris (2023)	Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.	X1: Kompetensi Kerja X2: Pengalaman Kerja X3: Lingkungan Kerja X4: Disiplin Kerja Y1: Kinerja Pegawai	Pertama analisis deskriptif. Kedua analisis linear berganda. Ketiga uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji	Hasil penelitian menunjukkan 1) Secara parsial Variabel X1 menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap

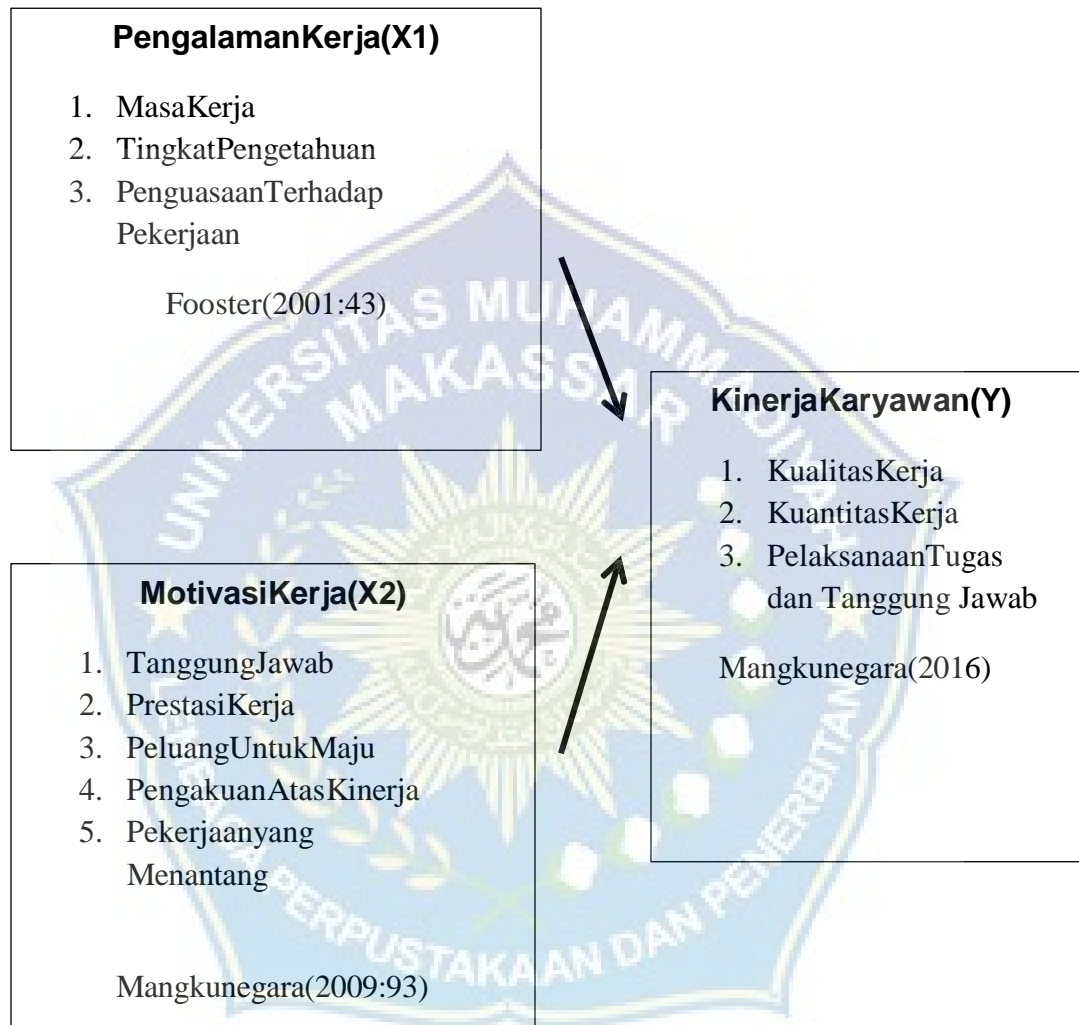
				<p>reliabilitas. Keempat uji asumsiklasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heterokedastitas, uji autokorelasidan uji multikolinearitas . Kelima uji hipotesis yang terdiridari ujiT (uji parsial), ujiF (uji simultan) dan uji koefisien deter minasi.</p>	<p>kinerjapegawaikantor PT.Makassar Megaputra Prima Telkomsel Distribution Center Makassar. 2) Secaraparsial Variabel X2 menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadapkinerjapegawaikantor PT.Makassar Megaputra Prima Telkomsel Distribution Center Makassar. 3) Secaraparsial Variabel X1 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadapkinerjapegawaikantor PT.Makassar Megaputra Prima Telkomsel Distribution Center Makassar. 4) Secaraparsial Variabel X2 menunjukkan bahwadisiplin kerja tidak berpengaruh</p>
--	--	--	--	---	--

					<p>signifikan terhadap kinerja pegawai kantor PT. Makassar Megaputra Prima Telkomsel Distribution Center Makassar. 5) Secara simultan Variabel X1, variable X2, Variabel X3 dan Variabel X4 menunjukkan bahwa kompetensi, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai kantor PT. Makassar Megaputra Prima Telkomsel Distribution Center Makassar</p>
--	--	--	--	--	---

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan bentuk strategi konseptual dari teori dan aspek persoalan yang di duga penting untuk dirampungkan sehingga dapat menetapkan tujuan penelitian yang akan dijalankan. (Sugiyono, 2019).

Kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono 2019:99).

Melihat dari kerangka pikir di atas, maka peneliti menentukan hipotesis sesuai dengan permasalahan tersebut sebagai berikut.

H1 : Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Witel Makassar

H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Witel Makassar



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dilihat dari judul yang ada, maka jenis penelitian yang digunakan adalah Penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Terdapat empat kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2019:1).

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena terdapat variabel- variabel yang mempengaruhi yaitu variabel bebas Pengalaman Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT.Telkom Witel Makassar yang berlokasi di Jl. Balaikota No.5, Baru, Kecamatan. Ujung Pandang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan berdasarkan lamanya penelitian yang dilakukan yaitu mulai dari pengurusan surat izin meneliti pengumpulan hingga perampungan hasil penelitian yang membutuhkan waktu 2 (dua) bulan mulai dari bulan Januari hingga Februari 2024.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

a. Data Kuantitatif

Penelitian kuantitatif adalah sebuah metode Penelitian berlandaskan filsafat positivisme sebagai ilmu atau metode ilmiah karena memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode kuantitatif dirancang untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan yang akan digunakan untuk mempelajari populasi dan sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, dan menganalisis data kuantitatif atau statistik (Sugiyono, 2019)

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada peneliti. Penulis mendapatkan data dengan cara wawancara kepada informan yaitu pelaku usaha / pemilik usaha, dan konsumen untuk mendapatkan data serta melakukan dokumentasi atau pengambilan gambar sebagai bukti telah melakukan penelitian (Fuadah, 2021).

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara) di PT. Telkom Witel Makassar.

b. Data Sekunder

Data sekunder, data yang dilakukan dengan mempelajari buku- buku referensi jurnal, laporan-laporan dan media lainnya yang berkaitan dengan pengukuran kualitas pelayanan. Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti dan data sekunder merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti buku-buku, literature dan bacaan yang berkaitan dengan pelaksanaan.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Nanang Martono (2015:370) populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah peneliti. Maka dapat disimpulkan populasi merupakan kumpulan subjek atau fenomena tertentu yang diteliti. Adapun populasi dalam penelitian ini 37 karyawan tetap yang ada pada PT.Telkom Witel Makassar

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti 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 2019:127). Sehingga sampel dalam

penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh semua jumlah populasi dijadikan sebagai sampel di PT.Telkom Witel Makassar.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendukung analisis penelitian ini membuktikan pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Menurut (Sugiyono, 2019) observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar”observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri khas dibandingkan dengan teknik lainnya. Pengamatan tidak hanya terbatas pada manusia saja, tetapi juga mencakup objek alam lainnya. Dengan mengamati aktivitas, peneliti dapat mempelajari tentang perilaku dan apa makna dari perilaku tersebut. Observasi dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi langsung di lapangan untuk memahami keadaan sebenarnya.

Maka dari itu peneliti melakukan observasi pada karyawan di PT.Telkom Witel Makassar agar mempermudah mengetahui permasalahan yang ada di kantor tersebut.

2. Kuesioner

Salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengetahui atau menyelidiki perilaku nonverbal adalah dengan menggunakan teknik observasi. Menurut Sugiyono (2019:199), Kuesioner merupakan teknik

pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dengan mengamati aktivitas, peneliti dapat mempelajari tentang perilaku dan apa makna dari perilaku tersebut. Pengamatan dalam penelitian ini didasarkan pada pengamatan langsung di lapangan untuk memahami keadaan sebenarnya.

Dalam hal ini peneliti akan memberikan kuesioner atau angket kepada karyawan yang ada di PT.Telkom Witel Makassar.

3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2019:314) menjelaskan bahwa dokumentasi merupakan cara pengumpulan data melalui peninggalan tertulis seperti arsip, buku, teori, dalil atau yang berhubungan dengan penelitian.

Maka dari itu peneliti akan menyertakan foto-foto yang terjadi di lapangan yaitu pada PT.Telkom Witel Makassar.

F. Definisi Operasional Variabel

1. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiono (2019:221), definisi operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya.

Tabel 3.1
Defenisi Operasional Variabel

NO.	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator
1.	Pengalaman Kerja (X1)	Pengalaman kerja didefinisikan sebagai lamanya seseorang bekerja dan mampu meningkatkan kualitas pengetahuan terhadap pekerjaan.	1. Masa kerja 2. Tingkat pengetahuan 3. Penguasaan terhadap pekerjaan.
2.	Motivasi Kerja (X2)	Motivasi kerja didefinisikan sebagai rasa ingin memenuhi tanggung jawab, dan berusaha meningkatkan kinerja agar bisa mendapatkan pengakuan atas kinerjanya	1. Tanggung jawab 2. Prestasi kerja 3. Peluang untuk maju 4. Pengakuan atas kinerja 5. Pekerjaan yang menantang
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan didefinisikan sebagai tanggung jawab terhadap pekerjaan dan cara operasional adalah kualitas kinerja	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab

2. Pengukuran Variabel

Untuk mengukur persepsi responden terhadap penelitian ini digunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Kuesioner yang dibagikan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan skala likert Sugiyono (2019:146)

Tabel 3.2 Skor Penilaian Kinerja

No.	Kategori Penelitian	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2.	Tidak Setuju (TS)	2
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Setuju (S)	4
5.	Sangat Setuju (SS)	5

G. Metode Analisis Data

Untuk menganalisis data yang telah terkumpul dari hasil penelitian dari hasil penelitian yang bersifat kuantitatif ini juga dari kuesioner yang telah disebar, maka peneliti akan menggunakan analisis sebagai berikut :

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan metode dalam menganalisis data dengan menggambarkan data yang sudah dikumpulkan dan membuat

kesimpulan yang berlaku untuk umum, dengan penyajian dan pengumpulan suatu data akan memberikan informasi yang bermanfaat. Statistik deskriptif menyajikan deskripsi atau gambaran suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, minimum, maksimum.

2. Analisis Data

Uji data diartikan sebagai upaya dalam mengolah data menjadi sebuah informasi sehingga karakteristik ataupun sifat-sifat data tersebut dapat mudah dipahami. Untuk menguji data digunakan analisis berikut :

a. Uji validitas

Validitas merupakan instrument yang dapat digunakan untuk mengukur yang seharusnya diukur. Analisis faktor yang dilakukan dalam validitas mengkorelasikan jumlah skor faktor dengan skor total. Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan construct yang kuat. Jadi dapat disimpulkan bahwa faktor tersebut memiliki konstruksi yang sangat baik. Untuk menguji tingkat validitas instrumen penelitian atau alat pengukur data dapat digunakan teknik korelasi produk momen dari pearson dengan angka kasar jika perhitungan validitas menggunakan SPSS, pada kolom Corrected item-Total Correlation. Keputusannya adalah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dianggap valid. Uji validitas ini menggunakan level signifikan 5% atau 0,05 (Sudarmanto, 2005).

b. Uji Reliabilitas

Konsep reliabilitas dapat dipahami sebagai konsistensi, data yang dikumpulkan. Reliabilitas mengaju pada sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten untuk antara dua pengukuran, atau memberikan hasil yang konsisten untuk fenomena yang sama. Pengujian reliabilitas pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu reliabilitas eksternal dan reliabilitas internal. Dalam hal ini uji reliabilitas yang digunakan adalah koefisien reliabilitas internal alpha. Pengujian untuk menghitung koefisien alpha dilakukan hanya satu kali pada sekelompok responden dan tidak diulangi.

3. Uji Asumsi Klasik

Menurut Slamet dan Aglis (2020:137) uji asumsi klasik adalah uji yang digunakan untuk regresi dengan metode estimasi Ordinal Least Squares (OLS). Uji asumsi klasik yang hasilnya memenuhi asumsi maka akan memberikan hasil Best Linear Unbiased Estimator (BLUE). Sebaliknya, apabila uji asumsi tidak memenuhi kriteria asumsi, maka model regresi yang di uji akan memberikan makna bias dan menjadi sulit untuk diinterpretasikan. Uji asumsi klasik yang akan di ujikan pada penelitian ini meliputi beberapa uji yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas dengan masing-masing penjelasannya sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2017:85). Normalitas data merupakan syarat dasar yang harus dipenuhi untuk analisis parametrik. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data memenuhi distribusi normal atau tidak. Syarat yang harus dipenuhi adalah data mengikuti distribusi normal. Normalitas data penting dilakukan karena untuk data berdistribusi normal, data dianggap mewakili populasi. Dalam SPSS uji normalitas yang sering digunakan dengan metode Uji Lilliefors (Kolmogorov-Smirnov) yang bisa menggunakan dua cara yaitu dari analisis eksplorasi dan analisis Non-Parametrik Test-1 sampel K-S. Untuk metode Kolmogorov-Smirnov maka cukup melihat nilai (signifikansi). Jika signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak berdistribusi normal, jika signifikansi lebih dari 0,05 maka data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno (2017:120). Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas umumnya adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,10 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2017:126). Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model

regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual 1 pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual 1 pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda. Menurut Priyatno (2017 : 169). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Model persamaan regresi berganda pada penelitian ini adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan α =

Konstanta

β = Koefisien Regresi, nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X1 dan X2.

X1 = Variabel Bebas (Pengalaman Kerja) X2 =

Variabel Bebas (Motivasi Kerja)

e = Error

H. Uji Hipotesis

1. Uji T (Uji Parsial)

Menurut Riyanto & Hatmawan (2020 : 141) “ Uji t dapat juga disebut uji parsial, pengujian ini bertujuan untuk menguji signifikan pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen”.

Ghozali (Fathurrahman et.al., 2020 : 55). Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel independen (bebas) terhadap variabel berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = Koefisien Korelasi n =

Jumlah Data

thitung selanjutnya dibandingkan dengan tabel sesuai dengan taraf kesalahan yaitu 0,05. Cara mencari t tabel menggunakan rumus :

$$t_{\text{tabel}} = n - k - 1$$

atau

$$t_{\text{hitung}} = t(\alpha/2; n - k - 1)$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

$H_0: \rho = 0$, artinya variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

$H_a : 1 = 0$, artinya variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Cara melakukan uji t diantaranya adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut table. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan $> t_{tabel}$, kita menerima hipotesis alternative yang menyatakan bahwa suatu variabel dependen, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima atau H_o ditolak (suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel independen).
- $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a ditolak atau H_o diterima (suatu variabel dependen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen).

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Slamet dan Aglis (2020: 141), analisis koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel – variabel dependent (variabel terikat). Nilai koefisien determinasi (R^2) berkisar antara 0-1. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang kecil menunjukkan kemampuan variabel – variabel bebas (independen) dalam menjelaskan variabel terikat (dependen) sangat terbatas. Berikut rumus uji f yaitu sebagai berikut :

$Kd = r^2 \times 100$ Keterangan : Kd = Koefisien Determinasi

R^2 = Koefisien Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah dan Perkembangan PT. Telkom Witel Makassar

Pada tahun 1974, PN Telekomunikasi diubah namanya menjadi perusahaan umum Telekomunikasi (Perumtel) yang menyelenggarakan jasa telekomunikasi nasional maupun internasional. Tahun 1980 seluruh saham PT Indonesia Satellite corporation Tbk. (Indosat) diambil alih oleh pemerintah RI menjadi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) untuk menyelenggarakan jasa telekomunikasi internasional, terpisah dari Perumtel. Pada tahun 1989, ditetapkan Undang-undang Nomor 3 Tahun 1989 tentang Telekomunikasi, yang juga mengatur peran swasta dalam penyelenggaraan telekomunikasi.

Era colonial. Pada tahun 1882, didirikan sebuah badan usaha swasta penyediaan pos dan telegraf. Layanan komunikasi kemudian disediakan oleh pemerintah Hindia Belanda ke dalam jawatan *Post Telegraaf Telefoon* (PTT). Sebelumnya pada tanggal 23 Oktober 1856, dimulai pengoperasian layanan jasa telegraf elektromagnetik pertama yang menghubungkan Jakarta (Batavia) dengan Bogor (Buitenzorg). Pada tahun 2009 momen tersebut dijadikan sebagai patokan hari lahir Telkom. Pada tahun 1961, status jawatan diubah menjadi perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel). Kemudian pada tahun 1965, PN Postel dipecah menjadi Perusahaan Negara (Pos dan Giro) dan perusahaan Negara

Telekomunikasi (PN Telekomunikasi). Pada tahun 1991 Perumtel berubah menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) Telekomunikasi Indonesia berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 1991.

Perusahaan Telekomunikasi sudah ada sejak masa Hindia Belanda dan yang menyelenggarakan adalah pihak swasta. Sedangkan perusahaan Telekomunikasi Indonesia (PT.TELKOM) sendiri juga termasuk bagian dari perusahaan tersebut yang mempunyai bentuk badan usaha *post-en Telegraaf* dengan *Staatsblaad* No.52 tahun 1884. Dan sejak tahun 1905 perusahaan Telekomunikasi sudah berjumlah 38 perusahaan. Namun setelah itu pemerintah Hindia Belanda mengambil alih perusahaan tersebut yang berdasar kepada *Staatsblaad* tahun 1906. Dan sejak itu berdirilah Post, *Telegraf en Telefoon Dients* (PTT-Dients), dan perusahaan ini ditetapkan sebagai perusahaan negara terbesar *Staats blaad* No.419 tahun 1927 tentang Indonesia *Bedrijven Weet* (I.B.W Undang- Undang Perusahaan Negara).

Perusahaan tersebut bertahan sampai adanya peraturan pemerintah pengganti undang-undang (Perpu) No.19 tahun 1960 oleh Pemerintah Republik Indonesia, tentang adanya persyaratan suatu perusahaan negara (PN). Tetapi pada tahun 1961 menurut peraturan pemerintah No.240 bahwa perusahaan negara dilebur menjadi perusahaan negara pos dan Telekomunikasi yang dimuat dalam pasal 2 I.B.

Namun pada tahun 1965 pemerintah membagi perusahaan pos dan Telekomunikasi menjadi dua bagian menjadi dua bagian yang berdirisendiri yaitu

perusahaan pos dan Giro (PN .Pos dan Giro) serta perusahaan Negara Telekomunikasi (PN. Telekomunikasi) yang sudah diatur dalam peraturan pemerintah No.30 tahun 1965. Dan perusahaan tersebut berkembang menjadi perusahaan umum (Perum). Dalam peraturan pemerintah No.36 tahun 1974 dinyatakan bahwa perum Telekomunikasi sebagai penyelenggara jasa Telekomunikasi untuk umum baik Telekomunikasi dalam negeri maupun luar negeri.

Perusahaan Umum (PERUM) Telekomunikasi merupakan penyelenggara jasa telekomunikasi untuk umum, baik hubungan telekomunikasi dalam negeri maupun luar negeri. Tentang hubungan telekomunikasi luar negeri saat ini itu juga diselenggarakan oleh PT.Indonesia Satellite Corporation (INDOSAT), yang masih berstatus perusahaan asing yakni dari *American Cable and Radio Corp* yaitu suatu perusahaan yang didirikan berdasarkan peraturan negara bagian Delaware, USA.

Seluruh saham PT Indosat dengan modal asing ini pada tahun 1980 dibeli oleh Indonesia dari *American Cable and radio Corp*. Pemerintah mengeluarkan peraturan No.22 Tahun 1274 berdasarkan PP No.53 tahun 1980, Perumtel ditetapkan sebagai badan usaha yang berwenang menyelenggarakan telekomunikasi untuk umum dalam negeri dan indosat ditetapkan sebagai badan usaha penyelenggara telekomunikasi umum untuk internasional. Memasuki Repelita V, pemerintah merasakan perlu percepatan pembangunan telekomunikasi sebagai instruktur yang diharapkan dapat memacu perkembangan sektor lainnya. Berdasarkan PP No.15 tahun 1991, maka perum dialihkan menjadi perusahaan perseroan (persero). Mengantisipasi era globalisasi seperti diterapkannya perdagangan bebas baik internasional maupun regional, maka PT. Telkom pada

tahun 1995 melaksanakan 3 program besar. Program-program tersebut adalah restrukturisasi internal penerapan KSO dan persiapan Go Public Internasional (International Public Offering).

2. VisidanMisi

Setiap perusahaan pastilah memiliki visi dan misi untuk mencapai targetnya dalam jangka waktu panjang. Selain itu pula tersebut dibutuhkan untuk memperbaiki perusahaan tersebut agar menjadi perusahaan yang terbaik dari pesaing- pesaingnya, berikut visi dan misi perusahaan PT.Telkomunikasi Indonesia, Tbk :

1. VisiPT.TelkomIndonesia,Tbk

Menjadi perusahaan yang unggul dalam penyelenggaraan *Tele Communication, Information, Media, Edutainment, dan Services* (TIMES) di kawasan regional.

2. MisiPT.TelkomIndonesia,Tbk

1. *One Stop Information Service with Excellent Quality and Comparative Price and to be Role Model as the Best Managed Indonesia Comporation*" dengan jaminan bahwa pelanggan akan mendapatkan layanan terbaik berupa kemudahan, produk dan jaringan berkualitas denan harga kopetitif.

2. Mengelola bisnis melalui praktek terbaik dengan mengoptimalkan sumber daya manusia yang unggul, penggunaan teknologi yang kompetitif.
3. Membangu kemitraan yang saling menguntungkan dan saling mendukung secara strategis.

3. Struktur Organisasi PT. Telkom Witel Makassar

Dalam rangka melaksanakan tugas operasional perusahaan, perlu adanya struktur organisasi. Struktur organisasi adalah kerangka dan susunan perwujudan pola hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian dan orang-orang yang menunjukkan bagian delegasi tugas, kedudukan, wewenang, dan tanggung jawab yang berbeda-beda seperti dibawah ini sebagai berikut.



PROFIL ORGANISASI



Gambar4.1 Struktur Organisasi PT. Telkom Witel Makassar

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari kuesioner yang berupa daftar pernyataan yang terkait dengan dua variabel meliputi pengalaman kerja (X1), Motivasi kerja (X2), dan satu variabel (Y) yaitu kinerja karyawan yang diteliti pada PT. Telkom Witel Makassar, setiap responden mempunyai total skor pada masing-masing pada variabel yang dimaksud. Selanjutnya dalam hal pengujian ini hipotesis, maka dilakukan uji t (parsial) dan uji koefisien determinasi yang dianggap relevan yang bertujuan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebagaimana yang telah dikemukakan sebelumnya yang dapat dilihat dari hasil perhitungan berikut.

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan pada PT. Telkom Witel Makassar. Berikut ini adalah gambaran mengenai identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, dan lama bekerja responden.

a) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gender merupakan sesuatu yang sensitif bagi beberapa orang. Dalam pekerjaan tertentu ada yang tidak bisa dilakukan oleh perempuan, walaupun sekarang sudah banyak perempuan yang mengerjakan pekerjaan laki-laki. Perempuan dianggap tidak mampu untuk melakukan pekerjaan berat. Pada PT. Telkom ini juga lebih banyak laki-laki karena memang pekerjaannya lebih

banyak dilakukan di lapangan. Berikut merupakan data responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	19	51.4	51.4	51.4
	Perempuan	18	48.6	48.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa jumlah responden sebanyak 37 orang dan yang mengisi kuesioner lebih banyak laki-laki yaitu sebanyak 19 orang dengan presentase sebesar 51,4% , sedangkan sisanya sebanyak 18 orang dengan presentase sebesar 48,6 % adalah responden perempuan.

b) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia merupakan karakteristik yang penting untuk diperhatikan, mengingat bahwa secara umum usia mempengaruhi kondisi kesehatan seseorang. Ada suatu keyakinan yang luas bahwa kinerja merosot dengan makin tuanya seseorang. Sering diabaikan keterampilan seseorang terutama kecepatan, kecekatan, dan kekuatan mengalami penurunan. Data deskripsi tentang usia dapat dilihat dari tabel 4.2 berikut ini.

Tabel 4.2
Usia Responden

	Usia	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25	10	27,0	27,0	27,0
	26-35	17	45,9	45,9	73,0
	36-45	6	16,2	16,2	89,2
	>46	4	10,8	10,8	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Sumber: DatadiolahSPSS25

Berdasarkan usia pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden dengan usia 18-25 tahun sebanyak 10 orang dengan presentase sebesar 27,0% dan responden yang berusia 26-35 tahun sebanyak 17 orang dengan presentase sebesar 45,9% dan responden dengan usia 36-45 tahun sebanyak 6 orang dengan presentase sebesar 16,2% dan yang terakhir responden dengan usia >46 tahun sebanyak 4 orang dengan presentase sebesar 10,8%.

c) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Dari penelitian yang dilakukan di PT.Telkom Witel Makassar didapatkan data masa kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.3
Masa Kerja Responden

	Masa Kerja	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10	29	78,4	78,4	78,4
	11-20	4	10,8	10,8	89,2
	21-30	4	10,8	10,8	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja 1-10 tahun sebanyak 29 orang dengan presentase sebesar 78,4% dan responden yang masa kerja 11-20 tahun sebanyak 4 orang dengan presentase sebesar 10,8% terakhir responden dengan masa kerja 21-30 tahun sebanyak 4 orang dengan presentase sebesar 10,8%

2. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran dan mendeskripsikan data yang dirangkum pada tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.4
Hasil Analisis Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengalaman Kerja	37	20.000	30.000	27.0270	2.72322
Motivasi Kerja	37	35.000	50.000	44.0541	4.21601
Kinerja Karyawan	37	22.000	30.000	27.6486	2.47449
Valid N (listwise)	37				

Sumber: Data diolah SPSS 25

Tabel 4.4 adalah output statistik deskriptif dari seluruh variabel penelitian dengan jumlah sampel adalah 37. Berdasarkan tabel ini, dapat dijelaskan analisis statistik deskriptif masing-masing variabel sebagai berikut :

- a. Variabel Pengalaman Kerja memiliki nilai minimum sebesar 20.000 dan nilai maksimum sebesar 30.000. Sedangkan untuk nilai rata-rata sebesar 27.0270 dan standar deviasi sebesar 2.72322
- b. Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai minimum sebesar 35.000 dan nilai maksimum sebesar 50.000. Sedangkan untuk nilai rata-rata sebesar 44.0541 dan standar deviasi sebesar 4.21601
- c. Variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai minimum sebesar 22.000 dan nilai maksimum sebesar 30.000. Sedangkan untuk nilai rata-rata sebesar 27.6486 dan standar deviasi sebesar 2.47449

3. Hasil Analisis Data

a. Uji Validitas

Validitas merupakan instrument yang dapat digunakan untuk mengukur yang seharusnya diukur. Analisis faktor yang dilakukan dalam validitas mengorelasikan jumlah skor faktor dengan skor total. Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan construct yang kuat. Jadi dapat disimpulkan bahwa faktor tersebut memiliki konstruksi yang sangat baik. Untuk menguji tingkat validitas instrumen penelitian atau alat pengukur data dapat digunakan teknik korelasi produk moment dari Pearson dengan angka

kasar jika perhitungan validitas menggunakan SPSS, pada kolom Corrected item-Total Correlation. Keputusannya adalah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dianggap valid. Uji validitas ini menggunakan level signifikan 5% atau 0,05. Cara mencari nilai r_{tabel} dengan $N=37$ pada signifikan 5% pada nilai r_{tabel} statistik, maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0,325.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	X1.1	0,854	0,325	Valid
	X1.2	0,800	0,325	Valid
	X1.3	0,831	0,325	Valid
	X1.4	0,901	0,325	Valid
	X1.5	0,743	0,325	Valid
	X1.6	0,668	0,325	Valid
Motivasi kerja (X2)	X2.1	0,541	0,325	Valid
	X2.2	0,680	0,325	Valid
	X2.3	0,734	0,325	Valid
	X2.4	0,704	0,325	Valid
	X2.5	0,700	0,325	Valid
	X2.6	0,666	0,325	Valid
	X2.7	0,570	0,325	Valid
	X2.8	0,636	0,325	Valid
	X2.9	0,720	0,325	Valid
	X2.10	0,749	0,325	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,873	0,325	Valid
	Y.2	0,713	0,325	Valid
	Y.3	0,830	0,325	Valid
	Y.4	0,824	0,325	Valid
	Y.5	0,799	0,325	Valid
	Y.6	0,778	0,325	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 25

b. Uji Reliabilitas

Konsep reliabilitas dapat dipahami sebagai konsistensi, data yang dikumpulkan. Reliabilitas mengacu pada sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten untuk antara dua pengukuran, atau memberikan hasil yang konsisten untuk fenomena yang sama. Pengujian reliabilitas pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu reliabilitas eksternal dan reliabilitas internal. Dalam hal ini uji reliabilitas yang digunakan adalah koefisien reliabilitas internal alpha. Pengujian untuk menghitung koefisien alpha dilakukan hanya satu kali pada sekelompok responden dan tidak diulangi.

Tabel 4.6

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Koefisien Cronbach Alpha	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	6	0,888	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	10	0,850	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	6	0,880	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.6 dimana hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup besar yaitu di atas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang reliabel atau handal.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Normalitas data merupakan syarat dasar yang harus dipenuhi untuk analisis parametrik. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data memenuhi berdistribusi normal atau tidak. Syarat yang harus dipenuhi adalah data mengikuti distribusi normal. Normalitas data penting dilakukan karena untuk data berdistribusi normal, data dianggap mewakili populasi. Dalam SPSS uji normalitas yang sering digunakan dengan metode Uji Lilliefors (Kolmogorov-Smirnov) yang bisa menggunakan dua cara yaitu dari analisis eksplorasi dan analisis Non-Parametrik Test-1 sampel K-S. Untuk metode Kolmogorov-Smirnov maka cukup melihat nilai (signifikansi). Jika signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak berdistribusi normal, jika signifikansi lebih dari 0,05 maka data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas data terhadap variabel pengalaman kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas Data

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,41698803
Most Extreme Differences	Absolute	,145
	Positive	,145
	Negative	-,126
Test Statistic		,145
Asymp. Sig. (2-tailed)		,047 ^c
a. Test distribution is normal b. Calculated from data c. Lilliefors Significance Correction		

Sumber: Data diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.7 di atas diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,047 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas data sudah terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas umumnya adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,10 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut :

Tabel 4.8

Hasil Uji Multikolinearitas

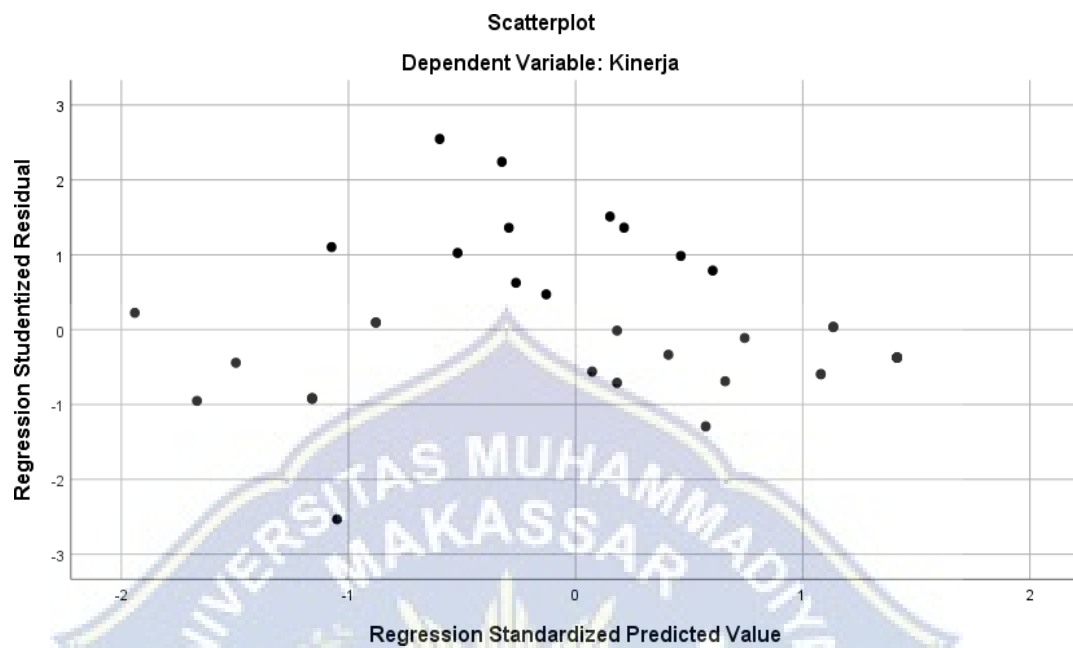
Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	,660	1,515	Non Multikolinearitas
Motivasi Kerja (X2)	,660	1,515	Non Multikolinearitas

Sumber: Data diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa angka tolerance dari variabel independen mempunyai nilai tolerance lebih besar dari 0,10 yang berarti bahwa tidak ada korelasi antara variabel independen. Sementara itu, hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama. Tidak satu pun variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen tersebut.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual 1 pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual 1 pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.



Sumber: DatadiolahSPSS25

Gambar4.2
HasilUjiHeteroskedasitas

Berdasarkan gambar tersebut tampak bahwa sebaran data tidak membentuk pola yang jelas. Titik- titik data menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas dalam model regresi.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,397	2,796		1,572	,125
Pengalaman Kerja	,396	,110	,436	3,605	,001
Motivasi Kerja	,285	,071	,485	4,016	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 25

Tabel 4.9 menunjukkan hasil olah data regresi pengalaman kerja dan motivasi kerja. Hasil persamaan regresi linear berganda dari model penelitian ini yaitu :

$$Y = 4,397 + 0,396X_1 + 0,285X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut diuraikan sebagai berikut :

1. Konstanta $b_0 = 4,397$, artinya jika variabel independen pengalaman kerja dan motivasi kerja konstan, maka kinerja karyawan adalah sebesar $Y = 4,397$.
2. $b_1 = 0,396$ menunjukkan bahwa, jika variabel pengalaman kerja (X_1) ditingkatkan 1% , maka kinerja karyawan pada PT.Telkom Witel Makassar akan meningkat sebesar 0,396% atau 0,396% dengan asumsi variabel motivasi kerja konstan.
3. $b_2 = 0,285$ menunjukkan bahwa jika variabel motivasi kerja (X_2) ditingkatkan 1%, maka kinerja karyawan pada PT.Telkom Witel Makassar akan meningkat sebesar 0,285% atau 0,285% dengan asumsi variabel pengalaman kerja konstan.

6. Uji Hipotesis

a. Ujit(Parsial)

Uji t dapat juga disebut uji parsial, pengujian ini bertujuan untuk menguji signifikan pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen, untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel4.10

Hasil Uji t

Model	Unstandarzed Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
1(Constant)	4,397	2,796		1,572	,125
Pengalaman Kerja	,396	,110	,436	3,605	,001
Motivasi Kerja	,285	,071	,485	4,016	,000

b. Dependent Variabel: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 25

1. Dari tabel diatas menunjukkan bahwa secara parsial variabel pengalaman kerja (X1) menunjukkan nilai thitung $3,605 > t_{tabel} = 1,687$ dan tingkat signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Witel Makassar.
2. Dari tabel diatas menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja (X2) menunjukkan bahwa nilai thitung $4,016 > t_{tabel} = 1,687$ dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,005$. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Witel Makassar.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel – variabel dependent (variabel terikat). Nilai koefisien determinasi (R^2) berkisar antara 0-1. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang kecil menunjukkan kemampuan variabel – variabel bebas (independen) dalam menjelaskan variabel terikat (dependen) sangat terbatas. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat dari pada tabel 4.11

Tabel 4.11

Nilai Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,820 ^a	,672	,653	1,45807

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan.

Sumber : Data diolah SPSS 25

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa hasil pengujian determinasi (R^2) adalah 0,672. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen yaitu pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada PT. Telkom Witel Makassar adalah sebesar 67,2%, persen sedangkan sisanya 32,8% persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Tabel 4.12
Anova

Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1. Regression	148,150	2	74,075	34,843	,000 ^b
Residual	72,283	34	2,126		
Total	220,432	36			
a. Dependent Variable: Kinerja					
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengalaman					

Sumber: Data diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai F-hitung 34,843 dengan signifikan 0,000 maka F-tabel untuk model regresi di atas adalah 3,28. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F-hitung $34,843 > F\text{-tabel } 3,28$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengaruh pengalaman kerja dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif.

C. Pembahasan

Berdasarkan tujuan penelitian ini yakni untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Witel Makassar, setelah dilakukan pengujian hipotesis penelitian ini, maka kedua variabel bebas yakni pengalaman kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Witel Makassar.

Sebagaimana diketahui bahwa penelitian ini secara serentak atau bersama-sama kedua variabel bebas terhadap variabel terikat yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan yang dibuktikan dengan besarnya kontribusi (R^2) = 0,672 atau

67,2%. Artinya kinerja karyawan dapat diprediksikan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu menggunakan menggunakan dua variabel bebas tersebut. Sedang sisanya hanya 32.8% menunjukkan bahwa masih perlu mencari variabel yang belum dapat teridentifikasi dalam penelitian ini, sehingga bagi para meneliti selanjutnya harus menelusuri lebih mendalam sehingga ditemukan variabel yang dapat memperbesar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Witel Makassar.

Disamping memperlihatkan temuan secara serentak atau simultan ketiga variabel tersebut. Maka secara parsial ketiga variabel bebas juga perlu dibahas terhadap variabel terikatnya. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh tersebut, maka berikut ini akan diuraikan satu persatu :

1. PengaruhPengalamanKerjaTerhadapKinerjaKaryawan

Hasil uji secara parsial dapat diketahui bahwa variabel pengalaman berpengaruh positif dengan menunjukkan bahwa nilai $t\text{-hitung } 3,605 > t\text{-tabel} = 1,687$ dan tingkat signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Witel Makassar. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang searah antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan , dalam arti jika pengalamankerja banyak,maka kinerja karyawan akan sangat bagus.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan I Gst A Ira Cristin Wihelmina, I Nengah Sudja, Ida Bagus Made Widiadnya pada tahun 2023, yang berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja Disiplin Kerja Motivasi Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan CV. Persada Pratama. Penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang diberikan oleh organisasi maka semakin baik juga kinerja dari karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Persada Pratama. Hal ini semakin berarti semakin disiplin karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Persada Pratama. Hal ini berarti motivasi yang diberikan oleh perusahaan akan mendorong karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja yang dimiliki.

Yang kedua penelitian yang sejalan dengan penelitian penulis yaitu Dicky Zulkarnain Rona Gah dan Andi Hendra Syam pada tahun 2021, yang berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dibalai Latihan Masyarakat Makassar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara uji simultan (uji f) terdapat probabilitas sig sebesar 0,000. Nilai sig < 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima, jadi terdapat pengaruh positif dan signifikan. Secara parsial (uji t) terdapat pengaruh nilai thitung ($3,875$) > dari ttabel ($1,296$) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Yang ketiga penelitian yang sejalan dengan penelitian penulis Muhammad Yunus, Widhi Ariestianti Rocdianingrum pada tahun 2023, yang berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis data menggunakan SPSS menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulannya, berdasarkan uji

hipotesis dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Andika Jana Bhumi Sejahtera dipengaruhi oleh pengalaman kerja, motivasi, dan kedisiplinan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji secara parsial dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dengan menunjukkan bahwa nilai $t\text{-hitung} = 4,016 > t\text{-tabel} = 1,687$ dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Witel Makassar. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang searah antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, dalam arti jika mendapat motivasi kerja, maka kinerja karyawan akan sangat bagus.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Savira Heningtiyas Sujatmiko pada tahun 2022, yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Agusta Dryer). Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai $p\text{-value}$ motivasi kerja adalah sebesar 0,026 disiplin kerja 0,012 dan lingkungan kerja 0,019.

Yang kedua penelitian yang sejalan dengan penelitian penulis yaitu Lenny Yanthiani, Haikal Pirous pada tahun 2023, yang berjudul Pengaruh Motivasi Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BSI Kantor Cabang Pembantu Setiabudi 2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t dimana nilai thitung > ttabel ($7.771 > 2.11991$), terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja Karyawan dengan hasil uji t dimana nilai thitung > ttabel ($3.623 > 2.11991$), terdapat pengaruh signifikan Disiplin kerja dengan hasil uji t dimana nilai thitung > ttabel ($4.725 > 2.11991$), serta terdapat pengaruh motivasi, pengalaman kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji F dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($10,496 > 3,36$).

Yang ketiga penelitian yang sejalan dengan penelitian penulis yaitu Eki Ayu Safitri Fauziah Afriyani, Shafiera Lazuardi pada tahun 2023, yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada PT. Asabri (Persero) Palembang. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa motivasi, pengalaman, dan lingkungan secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap seluruh data yang diperoleh, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Witel Makassar. Artinya semakin banyak pengalaman kerja karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin bagus dan meningkat.
2. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Witel Makassar. Artinya motivasi dalam sebuah perusahaan sangat penting bagi karyawan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka diberikan beberapa pertimbangan yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT.Telkom Witel Makassar . Adapun pertimbangan yang diberikan bagi perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Kepada pimpinan PT.Telkom Witel Makassar agar kiranya dapat mempertahankan kinerja karyawan melalui pengalaman atas kinerja yang telah dicapai .
2. Kepada karyawan hendaknya membangun komunikasi antar sesama rekan kerja sehingga visi perusahaan dapat tercapai dengan baik.

3. Kepada peneliti selanjutnya agar menambah variabel yang terkait dengan kinerja karyawan, demikian juga indikator setiap variabel agar dikembangkan.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Aglis Andhita Hatmawan, dan Slamet Riyanto. 2020. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Sleman: CV Budi Utama.
- Amos Neolaka, 2014. *Metode Penelitian dan Statistik*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, 11(1), 189-206.
- Benowitz, E. A. (2001) *Principles of Management*. New York: Hungry Minds. Alamat web <http://gen.lib.rus.ec/book/index.php?md5=EE8160525B96F9094035710BBB2D4A> 68
- Danang, Sunyoto. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Deswanti, A. I., Novitasari, D., Asbari, M., & Purwanto, A. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Narrative Literature Review. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*,
- Dharma, Agus. (2018). *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: CV Rajawali.
- Fazira, I., Radiana, U., Wahyudi, W., & Wicaksono, L. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru Profesional. *Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 7(3), 1314-1326.
- Foster, Bill, 2001, *Pembinaan untuk peningkatan kinerja karyawan*, Jakarta. PPM
- Fuadah, H. (2021). *Pengaruh Penerapan Transparansi, Sistem Informasi Akuntansi dan Manajemen Aset Terhadap Kualitas Laporan Keuangan dan Dampaknya Pada Akuntabilitas Publik (Studi pada Perusahaan Start Up berbasis*

- Hasibuan, Malayu S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hidayat, I. S. (2021). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Vonex Indonesia Rancaekek* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Hutama, A., Hamid, D., & Mayowan, Y. (2016). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi CV. MEGAH SEJAHTERA)*. Brawijaya University.
- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*,
- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samaco. *Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249–258
- Lestari, N. L. M. (2021). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Champlung Mas Resort & Spa Legian. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 72-76.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Martono, N. (2015). *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Mondy, Wayne R. and Noe, Robert M. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. Terjemahan: Wijanarko.
- Narimawati, Umi. 2010. "Metodologi Penelitian: Dasar Penyusunan Penelitian Ekonomi." Jakarta: Genesis
- Preffer, Jeifry. 1995. *Producing Sustained Competitive Advaittage Through The Effective Management of People*, Accademy Management Excecutive, vol9. No. I. 55-72.

- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Priyatno, Duwi. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Andi
- Rachmawati, F. 2016. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TRIAS SENTOSA, KRIAN Sidoarjo. AGORA. Vol.4, No. 2, Hal 259-264, <https://media.neliti.com/media/publications/57136-ID-pengaruh-pelatihan-kerja-dan-motivasi-ke.pdf>, diakses 20 oktober 2017
- Safitri, E. A., Afriyani, F., & Lazuarni, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT Asabri (Persero) Palembang. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*,
- Sasongko, A. Y. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Dong Young Tress Indonesia). <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2010v5n1.2536>
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Simanjuntak. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Situmeang, R. R. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karya Anugrah. *Ajie*, 2(2), 148–160. <https://doi.org/10.20885/ajie.vol2.iss2.art6>
- Slamet, Riyanto, and Hatmawan Aglis Andhita. 2020. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish
- Suciati, Sihombing, C. N., & Kennedy, P. S. J. (2016). Hubungan Pengalaman Kerja Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Mayora Indah Tbk). *Fundamental Management Journal*, 4(1), 37–51.
- Sudarmanto R. G., 2005, *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*, Edisi Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Suwanto, S., Kosasih, K., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 546. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i4.11292>

Teknologi di Jakarta (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Jakarta).

Trijoko Prasatya. (2004). *Ilmu Budaya Dasar*. Jakarta: Renika.

Widiasworo, L. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Indonesia

Wihelmina, I. G. A. I. C., Sudja, I. N., & Widiadnya, I. B. M. (2023). PENGARUH PENGALAMAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. PERSADA PRATAMA. *VALUES*, 4(1), 179-193.

Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Image : Jurnal Riset Manajemen*, 7(1), 38–44. <https://doi.org/10.17509/image.v7i1.23137>

Yanthiani, L., & Pirous, H. (2023). Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BSI Kantor Cabang Pembantu Setiabudi 2. *Jurnal Dimamu*, 2(3), 271-279.

Yunus, M., & Rocdianingrum, W. A. (2023). PENGARUH PENGALAMAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmud dan Riset Manajemen (JIRM)*, 12(1).

LAMPIRAN



Lampiran1:KuesionerPenelitian

DaftarKuesioner

AssalamualaikumWarahmatullahiWabarakatuh

KepadaYth.Bapak/Ibu/Sdr/IKaryawanPT.TelkomWitelMakassar

DenganHormat.

Perkenalkan nama saya **Aswati**, Mahasiswa S1 jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Pada kesempatan ini mengharapkan kesediaan Bapak / Ibu / Sdr / i untuk meluangkan waktunya guna mengisi daftar pertanyaan ini dengan sesungguhnya tanpa beban apapun, sehingga dapat membantu melengkapi data yang sangat saya butuhkan. Adapun pernyataan ini saya buat dalam rangka penelitian tugas akhir (Skripsi) dengan judul “ **Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Telkom Witel Makassar.**” Jawaban yang Bapak / Ibu / Sdr / i berikan merupakan bantuan yang sangat berharga bagi penelitian saya dan akan memberikan banyak manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan. Oleh karena itu atas kesediaan dan bantuannya saya ucapkan terimakasih.

WassalamualaikumWarahmatullahiWabarakatuh

HormatSaya

Aswati

Kuesioner Penelitian

A. Petunjuk Pengisian

1. Daftar pernyataan dibawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyelesaian studi.
2. Jawablah pernyataan Bapak/Ibu/Sdr/i.
3. Berikan tanda centang (√) pada pernyataan dibawah ini yang menurut pendapat Bapak / Ibu / Sdr / i paling sesuai.
4. Jawaban terdiri dari : sangat setuju (SS), setuju (S), kurang setuju (KS) tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

B. Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :

Lama Bekerja :



Daftar Pernyataan

1. Pengalaman Kerja X1

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Kurang Setuju (KS)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)
		1	2	3	4	5
1. Masa Kerja						
1.	Semakin lama seseorang bekerja akan meningkatkan pengalaman seseorang					
2.	Masa kerja yang saya miliki dapat membantu memahami setiap tugas-tugas perusahaan					
2. Tingkat Pengetahuan						
3.	Pengetahuan yang saya miliki dapat membantu saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
4.	Pengetahuan kerja saya dapat menghasilkan ide-ide dalam melaksanakan tugas yang ditetapkan oleh perusahaan					
3. Penguasaan Terhadap Pekerjaan						
5.	Saya dapat menguasai pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan dengan baik					

6.	Penguasaan pekerjaan yang saya lakukan dalam bekerja sangat cepat					
----	---	--	--	--	--	--

2. Motivasi Kerja X2

No	Pernyataan	Sangat	Tidak	Kurang	Setuju	Sangat
		Tidak Setuju (STS)	Setuju (TS)	Setuju (KS)	(S)	Setuju (SS)
		1	2	3	4	5
1. Tanggung Jawab						
1.	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan sesuai dengan kemampuan saya					
2.	Saya mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab					
2. Prestasi Kerja						
3.	Saya berusaha memperlihatkan prestasi kerja yang baik					
4.	Saya berusaha bekerja dengan baik agar menghasilkan prestasi yang baik juga					
3. Peluang Untuk Maju						
5.	Saya merasa nyaman bekerja disini karena					

	banyaknya peluang untuk maju dalam mencapai tujuan yang diharapkan					
6.	Pimpinan saya memberikan dorongan terhadap pekerja yang saya lakukan					
4. Pengakuan Atas Kinerja						
7.	Saya selalu dipuji atas hasil kerja saya yang baik					
8.	Saya mendapat dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dan pimpinan rekan kerja					
5. Pekerjaan yang Menantang						
9.	Saya menyukai pekerjaan saya karena menantang					
10	Mengerjakan tugas yang menantang bagi saya merupakan kesempatan untuk maju					

3. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Kurang Setuju (KS)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)
		1	2	3	4	5
1. Kualitas Kerja						
1.	Saya berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya					
2.	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan					
2. Kuantitas Kerja						
3.	Dengan adanya komunikasi pimpinan karyawan merasa terbantu untuk melaksanakan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu					
4.	Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan target yang ditentukan perusahaan					
3. Pelaksanaan Tugas dan Tanggung Jawab						
5.	Saya dapat bertanggung jawab menyelesaikan tugas yang diberikan					
6.	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini					

Lampiran I. Kuesioner Penelitian

Daftar Kuesioner

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Kepada Yth. Bapak / Ibu / Sdr / I Karyawan PT. Telkom Witel Makassar

Dengan Hormat,

Perkenalkan nama saya **Aswati**, Mahasiswa S1 jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Pada kesempatan ini mengharapkan kesediaan Bapak / Ibu / Sdr / i untuk meluangkan waktunya guna mengisi daftar pertanyaan ini dengan sesungguhnya tanpa beban apapun, sehingga dapat membantu melengkapi data yang sangat saya butuhkan. Adapun pernyataan ini saya buat dalam rangka penelitian tugas akhir (Skripsi) dengan judul “ **Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Makassar.**” Jawaban yang Bapak / Ibu / Sdr / i berikan merupakan bantuan yang sangat berharga bagi penelitian saya dan akan memberikan banyak manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan. Oleh karena itu atas kesediaan dan bantuannya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hormat Saya

Aswati

Kuesioner Penelitian

A. Petunjuk Pengisian

1. Daftar pernyataan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyelesaian studi.
2. Jawablah pernyataan Bapak /Ibu / Sdr / i .
3. Berikan tanda centang (✓) pada pernyataan dibawah ini yang menurut pendapat Bapak / Ibu / Sdr / i paling sesuai.
4. Jawaban terdiri dari : sangat setuju (SS), setuju (S), kurang setuju (KS), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

B. Identitas Responden

Nama : Rahmat

Jenis Kelamin : Laki-laki

Umur : 35

Lama Bekerja : 9 thn

Daftar Pernyataan

1. Pengalaman Kerja X1

No	Pernyataan	Sangat	Tidak	Kurang	Setuju	Sangat
		Tidak	Setuju	Setuju	(S)	Setuju
		Setuju (STS)	(TS)	(KS)		(SS)
		1	2	3	4	5
1. Masa Kerja						
1.	Semakin lama seseorang bekerja akan meningkatkan pengalaman seseorang				✓	
2.	Masa kerja yang saya miliki dapat membantu memahami setiap tugas-tugas perusahaan				✓	
2. Tingkat Pengetahuan						
3.	Pengetahuan yang saya miliki dapat membantu saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				✓	
4.	Pengetahuan kerja saya dapat menghasilkan ide-ide dalam melaksanakan tugas yang ditetapkan oleh perusahaan			✓		
3. Penguasaan Terhadap Pekerjaan						
5.	Saya dapat menguasai pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan dengan baik				✓	

6.	Penguasaan pekerjaan yang saya lakukan dalam bekerja sangat cepat				✓	
----	---	--	--	--	---	--

2. Motivasi Kerja X2

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Kurang Setuju (KS)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)
		1	2	3	4	5
1. Tanggung Jawab						
1.	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan sesuai dengan kemampuan saya				✓	
2.	Saya mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab				✓	
2. Prestasi Kerja						
3.	Saya berusaha memperlihatkan prestasi kerja yang baik				✓	
4.	Saya berusaha bekerja dengan baik agar menghasilkan prestasi yang baik juga				✓	
3. Peluang Untuk Maju						
5.	Saya merasa nyaman bekerja disini karena				✓	

	banyaknya peluang untuk maju dalam mencapai tujuan yang diharapkan					✓	
6.	Pimpinan saya memberikan dorongan terhadap pekerjaan yang saya lakukan					✓	
4. Pengakuan Atas Kinerja							
7.	Saya selalu dipuji atas hasil kerja saya yang baik					✓	
8.	Saya mendapat dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari pimpinan dan rekan kerja					✓	
5. Pekerjaan yang Menantang							
9.	Saya menyukai pekerjaan saya karena menantang					✓	
10.	Mengerjakan tugas yang menantang bagi saya merupakan kesempatan untuk maju					✓	

3. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Sangat	Tidak	Kurang	Setuju	Sangat
		Tidak Setuju (STS)	Setuju (TS)	Setuju (KS)	(S)	Setuju (SS)
		1	2	3	4	5
1. Kualifitas Kerja						
1.	Saya berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya					
2.	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan					
2. Kuantitas Kerja						
3.	Dengan adanya komunikasi pimpinan karyawan merasa terbantu untuk melaksanakan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu					
4.	Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan target yang ditentukan perusahaan					
3. Pelaksanaan Tugas dan Tanggung Jawab						
5.	Saya dapat bertanggung jawab menyelesaikan tugas yang diberikan				✓	
6.	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini				✓	

Kuesioner Penelitian

A. Petunjuk Pengisian

1. Daftar pernyataan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyelesaian studi.
2. Jawablah pernyataan Bapak /Ibu / Sdr / i .
3. Berikan tanda centang (\surd) pada pernyataan dibawah ini yang menurut pendapat Bapak / Ibu / Sdr / i paling sesuai.
4. Jawaban terdiri dari : sangat setuju (SS), setuju (S), kurang setuju (KS) tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

B. Identitas Responden

Nama : Agil Karbika Hamks

Jenis Kelamin : Perempuan

Umur : 28 Tahun

Lama Bekerja : 4 Tahun

Daftar Pernyataan

1. Pengalaman Kerja X1

No	Pernyataan	Sangat	Tidak	Kurang	Setuju	Sangat
		Tidak	Setuju	Setuju	(S)	Setuju
		(STS)	(TS)	(KS)		(SS)
		1	2	3	4	5
1. Masa Kerja						
1.	Semakin lama seseorang bekerja akan meningkatkan pengalaman seseorang				✓	
2.	Masa kerja yang saya miliki dapat membantu memahami setiap tugas-tugas perusahaan					✓
2. Tingkat Pengetahuan						
3.	Pengetahuan yang saya miliki dapat membantu saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					✓
4.	Pengetahuan kerja saya dapat menghasilkan ide-ide dalam melaksanakan tugas yang ditetapkan oleh perusahaan					✓
3. Penguasaan Terhadap Pekerjaan						
5.	Saya dapat menguasai pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan dengan baik				✓	

6.	Penguasaan pekerjaan yang saya lakukan dalam bekerja sangat cepat				✓	
----	---	--	--	--	---	--

2. Motivasi Kerja X2

No	Pernyataan	Sangat	Tidak	Kurang	Setuju	Sangat
		Tidak	Setuju	Setuju	(S)	Setuju
		Setuju (STS)	(TS)	(KS)		(SS)
		1	2	3	4	5
1. Tanggung Jawab						
1.	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan sesuai dengan kemampuan saya				✓	
2.	Saya mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab				✓	
2. Prestasi Kerja						
3.	Saya berusaha memperlihatkan prestasi kerja yang baik				✓	
4.	Saya berusaha bekerja dengan baik agar menghasilkan prestasi yang baik juga				✓	
3. Peluang Untuk Maju						
5.	Saya merasa nyaman bekerja disini karena					

	banyaknya peluang untuk maju dalam mencapai tujuan yang diharapkan				✓	
6.	Pimpinan saya memberikan dorongan terhadap pekerjaan yang saya lakukan				✓	
4. Pengakuan Atas Kinerja						
7.	Saya selalu dipuji atas hasil kerja saya yang baik				✓	
8.	Saya mendapat dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari pimpinan dan rekan kerja				✓	
5. Pekerjaan yang Menantang						
9.	Saya menyukai pekerjaan saya karena menantang				✓	★
10.	Mengerjakan tugas yang menantang bagi saya merupakan kesempatan untuk maju				✓	

3. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Sangat	Tidak	Kurang	Setuju	Sangat
		Tidak Setuju (STS)	Setuju (TS)	Setuju (KS)	(S)	Setuju (SS)
		1	2	3	4	5
1. Kualitas Kerja						
1.	Saya berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya				✓	
2.	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan				✓	
2. Kuantitas Kerja						
3.	Dengan adanya komunikasi pimpinan karyawan merasa terbantu untuk melaksanakan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu				✓	
4.	Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan target yang ditentukan perusahaan				✓	
3. Pelaksanaan Tugas dan Tanggung Jawab						
5.	Saya dapat bertanggung jawab menyelesaikan tugas yang diberikan				✓	
6.	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini				✓	

Lampiran2:TabulasiDataKuesioner

Responden	PengalamanKerja(X1)						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	4	4	4	4	4	4	24
2	5	5	5	5	5	5	30
3	5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	5	5	4	4	27
5	4	4	5	4	4	4	25
6	5	5	5	5	5	5	30
7	4	4	4	3	4	4	23
8	5	3	4	4	4	5	25
9	5	5	4	5	5	4	28
10	4	4	5	4	5	4	26
11	4	4	3	4	4	4	23
12	5	5	5	5	5	5	30
13	5	5	5	5	5	4	29
14	5	5	5	5	5	5	30
15	4	4	5	5	4	4	26
16	5	5	5	5	5	5	30
17	5	5	5	5	4	4	28
18	5	5	5	5	4	4	28
19	3	3	3	3	4	4	20
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	4	4	4	4	24
24	5	5	5	4	4	4	27
25	5	5	5	5	5	5	30
26	5	5	5	5	5	5	30
27	5	5	5	5	5	5	30
28	5	5	5	5	5	5	30
29	4	4	4	4	4	4	24
30	5	5	5	5	5	4	29
31	4	5	4	4	4	3	24
32	5	5	5	5	4	5	29
33	4	5	5	5	5	4	28
34	5	5	5	5	4	4	28
35	5	5	5	5	4	4	28

36	5	4	5	4	4	4	26
37	5	4	5	5	5	5	29

Responden	MotivasiKerja(X2)										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	1	5	5	5	1	5	5	5	4	5	41
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	45
6	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
7	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
8	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	35
9	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	44
10	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	46
11	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	42
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	47
16	4	5	4	5	3	4	3	3	4	4	39
17	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	46
18	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	47
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
23	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
24	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	44
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	39
31	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	44
32	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
33	5	5	5	5	3	2	2	4	4	4	39

34	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
35	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	44
36	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
37	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46

Responden	KinerjaKaryawan(Y)						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	4	4	4	4	4	4	24
2	5	5	5	5	5	5	30
3	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	4	5	5	5	29
5	5	4	5	5	4	5	28
6	5	5	5	5	5	5	30
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	3	4	4	4	4	23
9	5	5	4	5	4	5	28
10	5	5	4	5	4	4	27
11	5	4	4	5	5	4	27
12	5	5	5	5	5	5	30
13	5	4	5	5	5	5	29
14	5	5	5	5	5	5	30
15	5	5	5	5	5	5	30
16	5	5	4	4	5	5	28
17	5	5	5	5	5	5	30
18	5	5	5	5	5	5	30
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	4	4	5	5	26
23	5	5	4	4	4	4	26
24	5	4	5	5	5	4	28
25	5	5	5	5	5	5	30
26	5	5	4	4	5	4	27
27	5	5	5	5	5	5	30
28	5	5	5	5	5	5	30
29	4	4	4	4	4	4	24
30	5	5	5	5	5	5	30
31	5	5	5	5	5	5	30

32	5	4	5	5	5	5	29
33	5	3	5	5	5	5	28
34	5	5	5	5	5	4	29
35	5	4	4	4	5	5	27
36	4	3	3	4	4	4	22
37	5	5	4	4	5	5	28

Lampiran3:DataKarakteristikResponden

JenisKelamin	Kode	Usia	Kode	LamaBekerja	Kode
Laki-Laki	1	>46Tahun	4	21-30Tahun	3
Laki-Laki	1	36-45Tahun	3	11-20Tahun	2
Laki-Laki	1	26-35Tahun	2	1-10Tahun	1
Laki-Laki	1	26-35Tahun	2	1-10Tahun	1
Laki-Laki	1	18-25Tahun	1	1-10Tahun	1
Laki-Laki	1	36-45Tahun	3	11-20Tahun	2
Laki-Laki	1	26-35Tahun	2	1-10Tahun	1
Laki-Laki	1	26-35Tahun	2	1-10Tahun	1
Laki-Laki	1	36-45Tahun	3	1-10Tahun	1
Laki-Laki	1	18-25Tahun	1	1-10Tahun	1
Laki-Laki	1	26-35Tahun	2	1-10Tahun	1
Laki-Laki	1	26-35Tahun	2	1-10Tahun	1
Laki-Laki	1	>46Tahun	4	11-20Tahun	2
Laki-Laki	1	36-45Tahun	3	1-10Tahun	1
Laki-Laki	1	26-35Tahun	2	1-10Tahun	1
Laki-Laki	1	26-35Tahun	2	1-10Tahun	1
Laki-Laki	1	18-25Tahun	1	1-10Tahun	1
Laki-Laki	1	26-35Tahun	2	1-10Tahun	1
Perempuan	2	26-35Tahun	2	1-10Tahun	1
Perempuan	2	26-35Tahun	2	1-10Tahun	1
Perempuan	2	36-45Tahun	3	21-30Tahun	3
Perempuan	2	26-35Tahun	2	1-10Tahun	1
Perempuan	2	26-35Tahun	2	1-10Tahun	1
Perempuan	2	18-25Tahun	1	1-10Tahun	1
Perempuan	2	>46Tahun	4	21-30Tahun	3
Perempuan	2	36-45Tahun	3	11-20Tahun	2
Perempuan	2	26-35Tahun	2	1-10Tahun	1
Perempuan	2	18-25Tahun	1	1-10 Tahun	1

Perempuan	2	>46Tahun	4	21-30Tahun	3
Perempuan	2	18-25Tahun	1	1-10Tahun	1
Perempuan	2	26-35Tahun	2	1-10Tahun	1
Perempuan	2	18-25Tahun	1	1-10Tahun	1
Perempuan	2	18-25Tahun	1	1-10Tahun	1
Perempuan	2	26-35Tahun	2	1-10Tahun	1
Perempuan	2	18-25Tahun	1	1-10Tahun	1
Perempuan	2	18-25Tahun	1	1-10Tahun	1
Laki-Laki		126-35Tahun		21-10 Tahun	1



Lampiran4:HasilUjiValiditasdanRealibilitas

1. UjiValiditas

		Correlations						
		Pertanya an 1	Pertanya an 2	Pertanya an 3	Pertanya an 4	Pertanya an 5	Pertanya an 6	Total
X1,P1	Pearson	1	.633**	.670**	.715**	.490**	.585**	.854**
	Correlation							
	Sig.(2-tailed)		.000	.000	.000	.002	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
X1,P2	Pearson	.633**	1	.662**	.773**	.489**	.218	.800**
	Correlation							
	Sig.(2-tailed)	.000		.000	.000	.002	.196	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
X1,P3	Pearson	.670**	.662**	1	.739**	.471**	.401*	.831**
	Correlation							
	Sig.(2-tailed)	.000	.000		.000	.003	.014	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
X1,P4	Pearson	.715**	.773**	.739**	1	.580**	.478**	.901**
	Correlation							
	Sig.(2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.003	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
X1,P5	Pearson	.490**	.489**	.471**	.580**	1	.607**	.743**
	Correlation							
	Sig.(2-tailed)	.002	.002	.003	.000		.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
X1,P6	Pearson	.585**	.218	.401*	.478**	.607**	1	.668**
	Correlation							
	Sig.(2-tailed)	.000	.196	.014	.003	.000		.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
Total	Pearson	.854**	.800**	.831**	.901**	.743**	.668**	1
	Correlation							
	Sig.(2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37	37	37

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

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

Correlations

		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	Total
X2,P1	Pearson Correlation	1	.314	.289	.351*	.683**	.049	-.004	.049	.378*	.168	.541**
	Sig.(2-tailed)		.059	.082	.033	.000	.775	.981	.775	.021	.319	.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2,P2	Pearson Correlation	.314	1	.781**	.843**	.148	.394*	.168	.350*	.495**	.476**	.680**
	Sig.(2-tailed)	.059		.000	.000	.383	.016	.321	.034	.002	.003	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2,P3	Pearson Correlation	.289	.781**	1	.710**	.245	.352*	.229	.480**	.598**	.577**	.734**
	Sig.(2-tailed)	.082	.000		.000	.143	.033	.173	.003	.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2,P4	Pearson Correlation	.351*	.843**	.710**	1	.232	.332*	.141	.341*	.576**	.537**	.704**
	Sig.(2-tailed)	.033	.000	.000		.168	.045	.404	.039	.000	.001	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2,P5	Pearson Correlation	.683**	.148	.245	.232	1	.383*	.387*	.402*	.394*	.361*	.700**

Total	Pearson Correlation	.541**	.680**	.734**	.704**	.700**	.666**	.570**	.636**	.720**	.749**	1
	Sig.(2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

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

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

Correlations

		Y,1	Y,2	Y,3	Y,4	Y,5	Y,6	Total
Y,1	Pearson Correlation	1	.626**	.615**	.727**	.684**	.597**	.873**
	Sig.(2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
Y,2	Pearson Correlation	.626**	1	.401*	.418*	.435**	.418*	.713**
	Sig.(2-tailed)	.000		.014	.010	.007	.010	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
Y,3	Pearson Correlation	.615**	.401*	1	.790**	.611**	.587**	.830**
	Sig.(2-tailed)	.000	.014		.000	.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
Y,4	Pearson Correlation	.727**	.418*	.790**	1	.531**	.540**	.824**
	Sig.(2-tailed)	.000	.010	.000		.001	.001	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
Y,5	Pearson Correlation	.684**	.435**	.611**	.531**	1	.650**	.799**
	Sig.(2-tailed)	.000	.007	.000	.001		.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
Y,6	Pearson Correlation	.597**	.418*	.587**	.540**	.650**	1	.778**
	Sig.(2-tailed)	.000	.010	.000	.001	.000		.000

	N	37	37	37	37	37	37	37
Total	Pearson	.873**	.713**	.830**	.824**	.799**	.778**	1
	Correlation							
	Sig.(2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37	37	37

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

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

2. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.888	6

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.850	10

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.880	6

Lampiran5:HasilUjiAsumsi Klasik

1. UjiNormalitas

One-SampleKolmogorov-SmirnovTest

		Unstandardized Residual
N		37
NormalParameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.Deviation	1.41698803
MostExtremeDifferences	Absolute	.145
	Positive	.145
	Negative	-.126
	TestStatistic	.145

a. TestdistributionisNormal.

b. Calculatedfromdata.

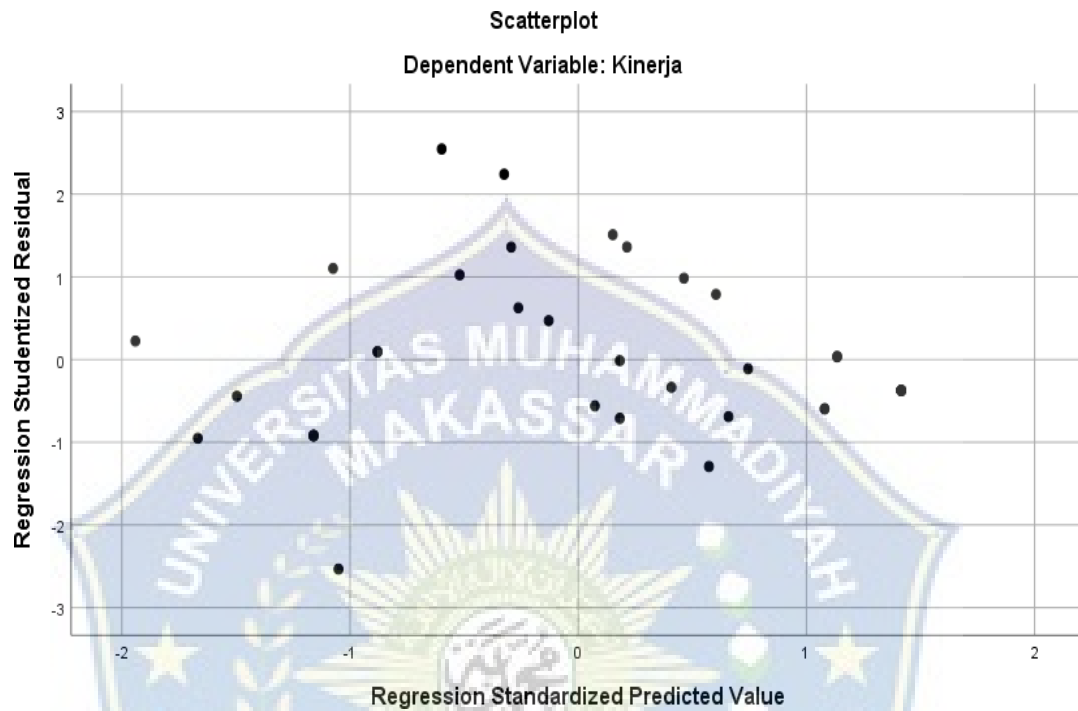
c. LillieforsSignificanceCorrection.

2. UjiMultikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize dCoefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std.Error	Beta	t	Sig.	Toleranc e	VIF
1	(Constant)	4.397	2.796		1.572	.125		
	Pengalama n	.396	.110	.436	3.605	.001	.660	1.515
	Motivasi	.285	.071	.485	4.016	.000	.660	1.515

a.DependentVariable:Kinerja

3. Uji Heteroskedastisitas

**Lampiran 6: Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 ^a	.672	.653	1.45807

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengalaman

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	MeanSquare	F	Sig.
1	Regression	148.150	2	74.075	34.843	.000 ^b
	Residual	72.283	34	2.126		
	Total	220.432	36			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengalaman

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	4.397	2.796		1.572	.125
	Pengalaman	.396	.110	.436	3.605	.001
	Motivasi	.285	.071	.485	4.016	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran7:DokumentasiPenyebaranKuesioner



Lampiran8:ValidasidataKuantitatifdanAbstrak


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

LEMBAR KONTROL VALIDASI
PENELITIAN KUANTITATIF

NAMA MAHASISWA	Aswati			
NIM	105721105220			
PROGRAM STUDI	Manajemen			
JUDUL SKRIPSI	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Telkom Witel Makassar			
NAMA PEMBIMBING 1	Sri Andayaningsih, S.E.,M.M			
NAMA PEMBIMBING 2	Firman Syah, S.E.,M.M			
NAMA VALIDATOR	Andi Nur Achsanuddin UA, S.E.,M.M			
No	Dokumen	Tanggal Revisi	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Instrumen Pengumpulan data (data primer)	23/03/2024	✓	
2	Sumber data (data sekunder)	23/03/2024	✓	
3	Raw data/Tabulasi data (data primer)	23/03/2024	✓	
4	Hasil Statistik deskriptif	23/03/2024	✓	
5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	23/03/2024	✓	
6	Hasil Uji Asumsi Statistik	23/03/2024	✓	
7	Hasil Analisis Data/Uji Hipotesis	23/03/2024	✓	
8	Hasil interpretasi data	23/03/2024	✓	
9	Dokumentasi	23/03/2024	✓	

**Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui*



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA

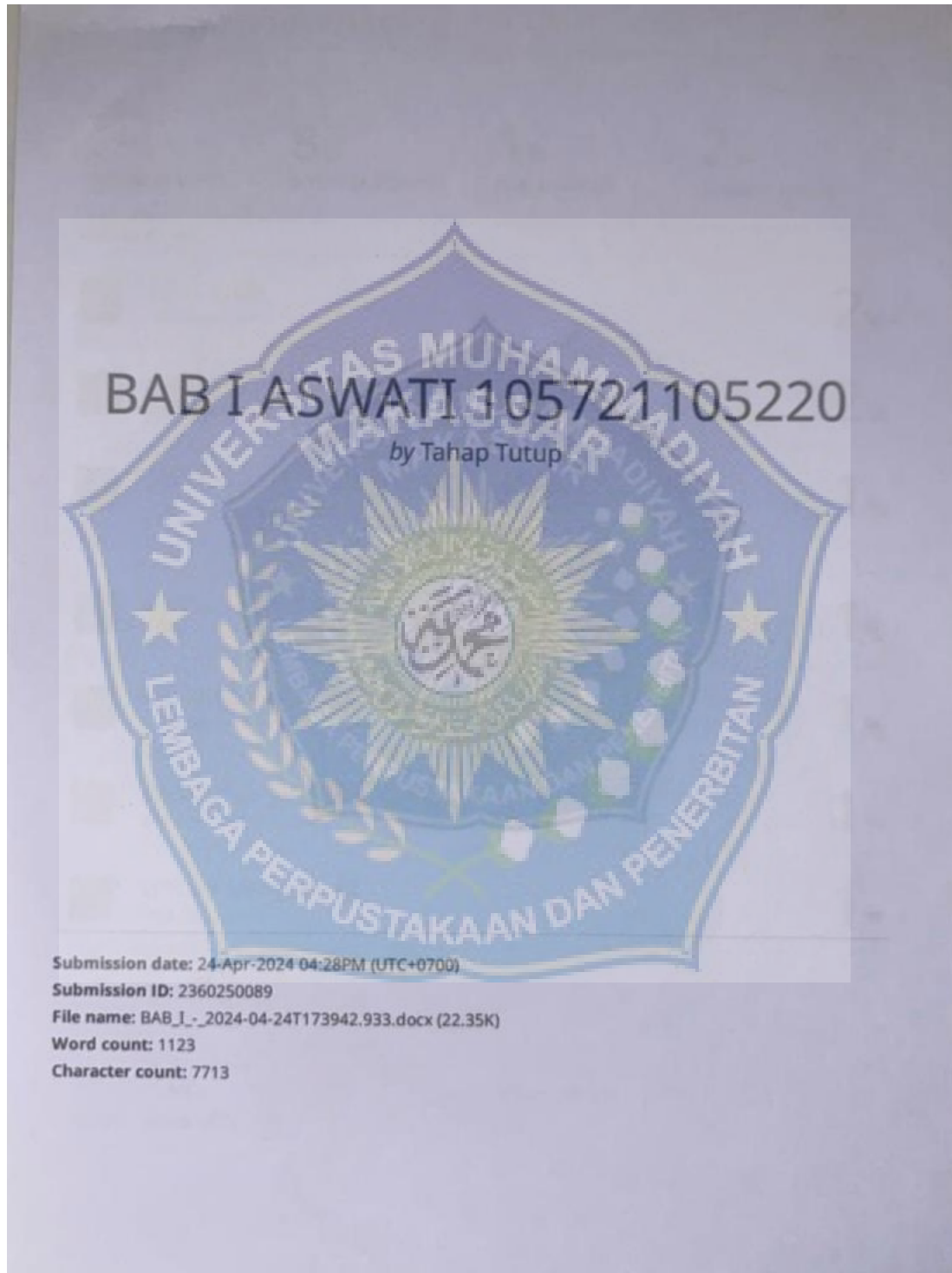
Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra It. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI
ABSTRAK

NAMA MAHASISWA		Aswati		
NIM		105721105220		
PROGRAM STUDI		Manajemen		
JUDUL SKRIPSI		Pengaruh Pengalaman dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Telkom Witel Makassar		
NAMA PEMBIMBING 1		Sri Andyaningsih, S.E.,M.M		
NAMA PEMBIMBING 2		Firman Syah, 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	26/04/2024	<ol style="list-style-type: none"> Gunakan kalimat Main Supervisor (nama pembimbing 1) dan Co-Supervisor (nama pembimbing 2) Hilangkan kata pembimbing I dan II 	

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui



Lampiran9:HasilTurnitindanBebasPlagiat

BAB I ASWATI 105721105220

ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX

8%

INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

idoc.pub

Internet Source

2%

2

www.scribd.com

Internet Source

2%

3

Submitted to Universitas Muhammadiyah

Makassar

Student Paper

1%

4

repo.undiksha.ac.id

Internet Source

1%

5

eprints.umm.ac.id

Internet Source

1%

6

repository.untar.ac.id

Internet Source

1%

7

thesis.umy.ac.id

Internet Source

1%

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

BAB II ASWATI 105721105220

by Tahap Tutup



Submission date: 24-Apr-2024 04:29PM (UTC+0700)

Submission ID: 2360250354

File name: BAB_II_-_2024-04-24T173945.111.docx (47.97K)

Word count: 2899

Character count: 19842

BAB II ASWATI 105721105220

ORIGINALITY REPORT

21 %

SIMILARITY INDEX

18 %

INTERNET SOURCES

7 %

PUBLICATIONS

0 %

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.researchgate.net Internet Source	5%
2	jurnal.stig-amuntai.ac.id Internet Source	3%
3	Lenny Yanthiani, Haekal Pirous. "Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BSI Kantor Cabang Pembantu Setiabudi 2", Jurnal Dimamu, 2023 Publication	3%
4	journal.steamkop.ac.id Internet Source	3%
5	eprints.unmas.ac.id Internet Source	2%
6	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	2%
7	elibrary.unikom.ac.id Internet Source	2%
8	eprints.pancabudi.ac.id Internet Source	

BAB III ASWATI 105721105220

by Tahap Tutup



Submission date: 24-Apr-2024 04:29PM (UTC+0700)

Submission ID: 2360250614

File name: BAB_III_-_2024-04-24T173945.844.docx (41.71K)

Word count: 1850

Character count: 12193

AB III ASWATI 105721105220

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

8%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repositori.unsil.ac.id
Internet Source

6%

2

Submitted to Universitas Muhammadiyah
Makassar
Student Paper

3%

Exclude quotes On

Exclude matches 2%

Exclude bibliography Off



BAB IV ASWATI 105721105220

by Tanap Tutup



Submission date: 24-Apr-2024 04:30PM (UTC+0700)

Submission ID: 2360250900

File name: BAB_IV_-_2024-04-24T173946.642.docx (515.31K)

Word count: 3213

Character count: 20939

BAB IV ASWATI 105721105220

ORIGINALITY REPORT

3%

SIMILARITY INDEX

4%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet Source



3%

Exclude quotes On


Exclude matches On

Exclude bibliography On



BAB V ASWATI 105721105220

by Tahap Tutup



Submission date: 24-Apr-2024 04:31PM (UTC+0700)
Submission ID: 2360251302
File name: BAB_V_-_2024-04-24T173949.009.docx (19.05K)
Word count: 288
Character count: 1920

AB V ASWATI 105721105220

ORIGINALITY REPORT

4%	3%	4%	0%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Sri Wahyuningsih, Satrijo, E. H. Wibowo. "PERBEDAAN PERSEPSI SISWA DAN GURU PAMONG TERHADAP KOMPETENSI MAHASISWA PRAKTIK PENGALAMAN LAPANGAN (PPL) IKIP PGRI MADIUN PENDIDIKAN AKUNTANSI TAHUN 2013 ADA SMK DI KABUPATEN MADIUN TAHUN AJARAN 2013/2014", Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan, 2014	4%
	Publication	

Exclude quotes Off

Exclude bibliography Off

Exclude matches Off





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

Alamat Kantor: Jl. Sultan Alauddin No.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

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

Nama : Aswati
Nim : 105721105220
Program Studi : Manajemen

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	8 %	10 %
2	Bab 2	21 %	25 %
3	Bab 3	9 %	10 %
4	Bab 4	3 %	10 %
5	Bab 5	4 %	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, 25 April 2024
Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



Retnowati, S.Hum.,M.I.P
NBM. 964 591

Lampiran10: SuratIzinPenelitian

1. SuratIzinPenelitian



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor :148/05/A.2-II/XII/45/2023
2023

Makassar, 20 Desember

Lamp : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar

Di-

Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa dibawah ini:

Nama : Aswati

Stambuk : 105721105220

Jurusan : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada P.T.Telkom Witel Makassar

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut malakukan penelitian

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuanya diucapkan terimakasih.



Drs. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NPM.1511507

Tembusan:

1. Rektor Unismuh Makassar
2. Arsip

Jl. Sultan Alauddin No.259 Telp. 0411-866972 Fax. 0411-865588 Makassar 90221
Gedung Iqra Lantai 7 Kampus Talasalapang Makassar - Sulawesi Selatan

2. 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 : 3281/05/C.4-VIII/I/1445/2024 10 January 2024 M
 Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal 28 Jumadil akhir 1445
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,
 Bapak/Ibu Pimpinan PT. Telkom Witel Makassar

-
 di -
 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 148/05/A.2-II/XII/45/2023 tanggal 10 Januari 2024, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : ASWATI
 No. Stambuk : 10572 1105220
 Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Jurusan : Manajemen
 Pekerjaan : Mahasiswa

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

"PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM WITEL MAKASSAR"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 12 Januari 2024 s/d 12 Maret 2024.

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



Ketua LP3M,

 Muh. Arief Muhsin, M.Pd
 NBM 1127761

01-24

3. SuratIzinMasukLokasiPenelitian

	SURAT IJIN MASUK LOKASI	No. Dok	: FM 15 00 04/UM 410/ COP-M3000000/2018
		Revisi	: 03
		Tanggal	: 08 Januari 2018
		Halaman	: 1 dari 4

SURAT IJIN MASUK LOKASI
NO : C.TEL.027/UM-400/R7W-7A10000/2024

Berdasarkan Nota Dinas : MGR SHARED SERVICE & GENERAL SUPPORT MAKASSAR
 Nomor Nota Dinas : TEL.09/PS 000/R7W-E0200000/2024
 Tanggal : Makassar, 18 Januari 2024
 Perihal : **IZIN PENELITIAN A.N ASWATI**

Perusahaan Mitra/Kerja : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

1. Nama / Mitra : ASWATI KTP. 7310116506010001 HP. 082350295345
 2. Pekerjaan : PENELITIAN
 3. Lokasi : STO BALATKOTA UNIT SHARED SERVICE & GENERAL SUPPORT
 4. Jadwal Pekerjaan : 22 JANUARI 2024 s/d 12 MARET 2024
 5. Waktu Pelaksanaan : 08.00 WITA S/D 17.00 WITA
 6. Waspang /Pic : PARA PEMBINA YANG TERKAIT


Demikian surat Ijin ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya, atas kerja samanya saya ucapkan terima kasih.

Makassar, 22 Januari 2024


RURUK YUSUF LOGEN / NIK. 710484
 MGR SS & GS WITEL MAKASSAR

Catatan

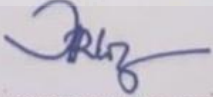
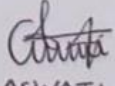
1. Surat ijin masuk lokasi (Asli) harus diperlihatkan kepada Petugas Security.
2. Karyawan/ Mitra Kerja harus menunjukkan Tanda Pengenal atau Identitas Perusahaan.
3. Pada waktu bekerja harus diawasi oleh WASPANG/ PIC Unit kerja terkait.
4. Sewaktu melaksanakan Pekerjaan agar menjaga perangkat / Intafasi yang ada, apabila terjadi gangguan akibat pekerjaan tersebut merupakan tanggung jawab saudara.
5. Yang diijinkan masuk area hanya 3 (tiga) orang dalam kurun waktu yang bersamaan dengan didampingi petugas setempat.
6. Setiap karyawan yang bertugas melaksanakan pekerjaan harus dilengkapi dengan sarana Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang berkaitan dengan jenis pekerjaan serta alat sesuai dengan standar yang berlaku.
7. Dilarang membuang sampah kesembarang tempat dan membersihkan sisa bekas pekerjaan.
8. Dilarang merokok dilokasi kerja.
9. Melaporkan Kondisi akhir kepada petugas Security saat mengembalikan kunci ruangan.
10. Mitra kerja diharuskan mengelas kembali tutup Manhole seperti semula.
11. Mitra mengisi form **KETENTUAN KESELAMATAN, KESEHATAN KERJA DAN LINGKUNGAN (K3L)**
12. Barang yang masuk Area PT Telkom, dibongkar ditempat bongkar muat barang yang telah disediakan
13. Setiap personil Mitra kerja yang akan masuk di ruang perangkat Telkom yang ada diseluruh teritori Witel SulSel Untuk keperluan aktifitas kerja (Maintenance, Trouble shooting, Intaias/ pemasangan perangkat baru) harus terlebih dahulu menandatangani dokumen **perjanjian kerahasiaan** atau Non-Disclosure Agreement (NDA)

 <p>Telkom Indonesia the world in your hand</p>	<p align="center">FORM KETENTUAN K3L SURAT IJIN MASUK LOKASI</p>	No. Dok : FM 15 00 05/UM410/ COP-M3000000/2018
		Revisi : 03
		Tanggal : 19 Maret 2018
		Halaman : 2 dari 4

**KETENTUAN KESELAMATAN, KESEHATAN KERJA DAN LINGKUNGAN (K3L)
BAGI MITRA YANG BEKERJA DILINGKUNGAN TELKOM**

- Jam Kerja Mitra adalah jam kerja yang berlaku di TELKOM yaitu Jam 08.00 s.d 17.00 (*kecuali ada ijin khusus*).
- MEMATUHI PROKES COVID 19**
- Mitra Kerja yang lokasi kerjanya berdasarkan kontrak, bekerjanya menetap di suatu Gedung Telkom Group dan berjangka waktu diwajibkan selalu menggunakan Kartu Pengenal/ ID Card yang pencetakannya sesuai dengan aturan yang berlaku.
- Tidak diperkenankan masuk ke lokasi tanpa menggunakan Surat Ijin Masuk Lokasi serta Identitas yang diberikan Security (*Kartu Tamu*) dan dipakai selama berada di lokasi Telkom Group. Apabila ditemukan dalam lokasi tidak menggunakan Identitas sebagai bukti lapor akan dikeluarkan dari lokasi.
- Harus menggunakan Alat Pelindung Diri (*APD*) sesuai dengan jenis pekerjaan.
- Pengawas lapangan (*WASPANG*) atau PIC yang ditunjuk harus berada di lokasi kerja.
- Harus menggunakan perlengkapan kerja (*Celana Panjang, Baju Kerja, Sepatu*). Tidak diperbolehkan bekerja tanpa pakaian yang tidak sopan (*celana pendek/ singlet, sandal atau tanpa alas kaki*).
- Dilarang merokok selama melakukan pekerjaan kecuali waktu istirahat dan ditempat khusus merokok (*Smoking Area*)
- Dilarang membuang sampah / limbah hasil pekerjaan sisa bungkus makanan kesembarang tempat.
- Pekerjaan pada ketinggian 1, 80 meter wajib menggunakan Safety Belt (*Body Harness*), *Pekerjaan di bawah tanah (manhole) wajib menggunakan Masker*.
- Tidak dibenarkan berada di luar lokasi kerja yang telah ditentukan (*keluar masuk lokasi yang tidak ada hubungan pekerjaan*).
- Demi keselamatan kerjanya Pk harus mengindahkan dan mentaati teguran dari pengawas K3L atau P2K3 selama bekerja di lingkungan Telkom Group.
- Dilarang menggunakan peralatan milik Telkom Group kecuali ada ijin dari pihak yang berwenang.
- Memperhatikan aspek Mitra selama melaksanakan pekerjaan.
- Semua alat alat kerja yang dipergunakan harus dalam kondisi baik dan tidak dapat menyebabkan kecelakaan.
- Bila ada pekerjaan *Pengelasan* maka lokasi tersebut harus diamankan dari bahan bahan yang mudah terbakar dan disiapkan Alat Pemadam Api Ringan (*APAR*).
- Apabila dalam pelaksanaan pekerjaan dianggap dapat membahayakan maka pekerjaan dapat dihentikan sementara. Pekerjaan dapat dilanjutkan apabila kondisi atau situasi dirasa cukup aman.
- Bila selesai bekerja, alat-alat kerja harus diatur rapih, semua hasil limbah kerja dibersihkan dan lingkungan kerja dirapihkan kembali.
- Memberikan laporan ke Unit Security And Safety terdekat, bila mana terjadi kecelakaan baik yang ada korban maupun yang tidak ada korban
- Apabila Ketentuan tersebut dilanggar maka pihak Mitra dapat *diberikan surat teguran hingga sanksi administratif*.

22 JANUARI 2024

PT TELKOM	MITRA
	
BURUK YUSUF LOGEN / NIK. 710484 MGR SS & GS WITEL MAKASSAR	ASWATI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

NO : C.TEL.027/UM 410/R7W-7A10000/2024



SURAT IJIN MASUK LOKASI

No. Dok	: FM 15 00 04/UM 410/ COP-M3000000/2018
Revisi	: 03
Tanggal	: 08 Januari 2018
Halaman	: 4 dari 4

Nomor : Tel.08/PS 000/R7W-E0200000/2024



Makassar, 18 Januari 2024

Kepada Yth

Sdr. Ketua LP3M
 Universitas Muhammadiyah Makassar
 Jl. Sultan Alauddin No.259 Makassar 90221
 Telp. (0411) 866972
 Email: lp3m@unismuh.ac.id
 lp3m@unismuh.ac.id

Lampiran : 1 (satu) file
 Perihal : Izin Penelitian a.n Aswati/ 105721105220

Dengan hormat,

Menunjuk surat saudara nomor. 3281/05/C.4-VIII/1445/2024 pada tanggal 10 Januari 2024 perihal Izin Penelitian, kepada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis - Universitas Muhammadiyah Makassar

Nama : ASWATI
 NIM : 10572 1105220
 Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Judul Penelitian : Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Witel Makassar

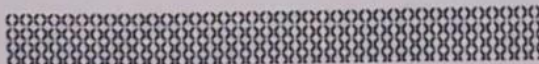
Bersama ini disampaikan bahwa pada prinsipnya kami menyetujui pelaksanaan penelitian di lingkungan Witel Makassar — Unit Shared Service & General Support di Jl. Balaikota No.4 Makassar.

Terhitung mulai tanggal 22 Januari 2024 s.d. 12 Maret 2024, dengan wajib mengindahkan segala peraturan/ ketentuan perusahaan yang berlaku dan menjalankan protokol kesehatan new-normal pasca pandemic baik di lingkungan kantor Telkom maupun dalam lingkungan wilayah pemerintahan kota Makassar/ kab. Gowa/ kab. Maros dan sekitarnya.

Untuk kebutuhan registrasi, peserta diharapkan melapor ke Sekretariat Witel Makassar sebelum melaksanakan pengambilan data dan selanjutnya mengambil Surat Izin Masuk Lokasi di Unit Security & Safety sebelum memulai aktivitas di lingkungan kerja Witel Makassar.

Hormat Kami

Ruruk Yusuf Logen
 MGR SHARED SERVICE & GENERAL SUPPORT MAKASSAR



PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk
 Telkom Witel Makassar
 Jl. Balaikota No. 4
 Makassar - SulSel (90111)



BIOGRAFI PENULIS



Aswati panggilan As lahir di Akkombang pada tanggal 25 Juni 2001 dari pasangan suami istri Bapak Sawedi dan ibu Fatmawati. Peneliti adalah anak kedua dari 2 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Kompleks Mangasa Permai Jln. Talasalapang, Kec. Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh peneliti yaitu SD Negeri 41 Akkombang lulus tahun 2013, SMP Negeri 1 Segeri lulus tahun 2016, SMA Negeri 2 Pangkep lulus tahun 2019, dan mulai tahun 2020 mengikuti Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

