

**PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. TELKOM REGIONAL 7 KAWASAN
INDONESIA TIMUR BAGIAN *PLANNING*
*ENGINEERING DEPLOYMENT***

SKRIPSI



ANDI PANGERANG
105721122820

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

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN :

**PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. TELKOM REGIONAL 7 KAWASAN
INDONESIA TIMUR BAGIAN *PLANNING
ENGINEERING DEPLOYMENT***

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh :

ANDI PANGERANG

NIM : 105721122820

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

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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

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

MEMPERSEMBAHKAN

Dengan ucapan syukur Alhamdulillah skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang tua saya walaupun beliau tidak merasakan bangku perkuliahan, namun semangat, motivasi serta yang sujudnya selalu menjadi doa untuk kesuksesan anaknya. Dan kepada kaka saya dan teman-teman saya yang selalu mensuport dan membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

PESAN DAN KESAN

**Hidup yang tidak pernah dipertaruhkan, tak akan dimenangkan
(Sutan Sjahrir)**



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972Makassar



HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Regional 7 Kawasan Indonesia Timur Bagian Planning Engineering Deployment

Nama Mahasiswa : ANDI PANGERANG

NIM : 105721122820

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa penelitian ini telah diperiksa, dan diujikan didepan panitia Penguji Skripsi strata (S1) pada tanggal 25 Mei 2024 di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 27 Mei 2024

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Sitti Marhumi, SE., M.M
NIDN: 0901126906

Drs. H. A. Muhiddin Daweng, M.M
NIDN: 8816401019

Mengetahui

Dekan

Ketua Program Studi



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

Nasrullah, S.E., MM
NBM. 1151132



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

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



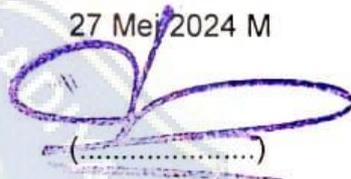
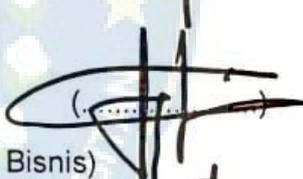
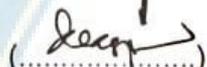
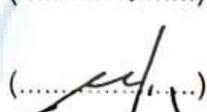
HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : ANDI PANGERANG, Nim : 105721122820 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0008/SK-Y/61201/091004/2024, Tanggal 17 Dzulkaidah 1445 H/ 25 Mei 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **SARJANA MANAJEMEN** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 19 Dzulqaidah 1445 H

27 Mei 2024 M

PANITIA UJIAN

- | | | |
|------------------|---|--|
| 1. Pengawas Umum | : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag (Rektor Unismuh Makassar) |  (.....) |
| 2. Ketua | : Dr. Andi Jam'an, SE., 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. Andi Jam'an, SE., M.Si |  (.....) |
| | 2. Dr. Dg Maklassa, S.Pd., M.M |  (.....) |
| | 3. Dr. H. Muhammad Najib Kasim, S.E., M.Si |  (.....) |
| | 4. Sitti Marhumi, S.E., M.M |  (.....) |

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. Andi Jam'an, SE., 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 : ANDI PANGERANG
Stambuk : 105721122820
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Regional 7 Kawasan Indonesia Timur Bagian Planning Engineering Deployment

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

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

Makassar, 27 Mei 2024

Yang Membuat Pernyataan,



ANDI PANGERANG
NIM: 105721122820

Diketahui Oleh:



Dekan,

Dr. Andi Jam'an, SE., M.SI

NBM : 651 507

Ketua Program Studi

Nasrullah, SE., M.M

NBM : 1151132

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

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

Nama : ANDI PANGERANG
NIM : 105721122820
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

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

**PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJAKARYAWAN
PADA PT. TELKOM REGIONAL 7 KAWASAN INDONESIA TIMUR BAGIAN
PLANNING ENGINEERING DEPLOYMENT**

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 27 Mei 2024

Yang Membuat Pernyataan,



ANDI PANGERANG
NIM: 105721122820



ABSTRAK

ANDI PANGERANG. 2024. *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Ragonal 7 Kawasan Indonesia Timur Bagian Planning Engineering deployment KOTA MAKASSAR.* SKRIPSI. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh : Sitti Marhumi dan Muhiddin Daweng

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Ragonal 7 Kawasan Indonesia Timur Bagian Planning Engineering deployment. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Planning Engineering deployment yaitu 32 orang.

Berdasarkan hasil penelitian data dengan menggunakan perhitungan statistik melalui bantuan Statistical Package for the Social Science (SPSS) versi 25. Hal tersebut dibuktikan dengan uji t sebesar $3,836 > t$ tabel $2,012$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan data diatas, bahwa pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KATA KUNCI: *Kemampuan, Motivasi, Kinerja karyawan*

ABSTRACT

ANDI PANGERANG. 2020. *The Influence of Ability and Motivation on Employee Performance at PT. Telkom Regional 7 Eastern Indonesia Region Planning Engineering deployment Section Makassar City. THESIS. Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Mentored by: Sitti Marhumi and Muhiddin Daweng*

The purpose of this study aims to determine the influence of ability and motivation on employee performance at PT. Telkom Regional 7 Eastern Indonesia Region Planning Engineering deployment section. The type of research used is quantitative, the population in this study is employees in Planning Engineering deployment, which is 32 people.

Based on the results of data research using statistical calculations through the help of Statistical Package for the Social Science (SPSS) version 25. This is evidenced by a t test of $3.836 > t$ table of 2.012 and a significant value of $0.000 < 0.05$. Based on the data above, that the influence of ability and motivation on employee performance has a positive and significant effect on employee performance.

KEYWORDS: *Ability, Motivation, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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 Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Ragnal 7 Kawasan Indonesia Timur Bagian *Planning Engineering deployment*”**. 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 bapak Alm Andi mansur dan Ibu ST. Siara yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka 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. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Nasrullah, SE., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Sitti Marhumi. S.E., M.M selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Drs. H.A. Muhiddin Daweng., M.M selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. 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.
9. Pintu surgaku, Ibunda ST. Siarah yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang, dengan penuh cinta dan selalu memberikan nasehat, motivasi serta do'a hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.

10. Kepada ke enam kaka saya terimakasih atas dukungan dan motivasi serta nasehat,dan materi yang telah diberikan kepada adik terakhir mu ini.
11. Terimakasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

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. Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, 27 Mei 2024

ANDI PANGERANG

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| HALAMAN SAMPUL | i |
| HALAMAN JUDUL..... | ii |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN..... | iii |
| HALAMAN PERSETUJUAN..... | iv |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | v |
| SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN..... | vi |
| ABSTRAK..... | vii |
| ABSTRACT..... | viii |
| KATA PENGANTAR | ix |
| DAFTAR ISI..... | xiii |
| DAFTAR GAMBAR | xv |
| DAFTAR TABEL | xvi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xvii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 4 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 5 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 5 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 6 |
| A. landasan Teori..... | 6 |
| B. Penelitian Terdahulu..... | 21 |
| C. Kerangka Pikir..... | 29 |
| D. Hipotesis | 29 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 30 |
| A. Jenis Penelitian | 30 |
| B. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian | 30 |
| C. Jenis dan Sumber Data..... | 30 |
| D. Populasi dan Sampel | 31 |

| | |
|---|-----------|
| E. Teknik Pengumpulan Data | 32 |
| F. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran | 32 |
| G. Metode Analisis Data | 34 |
| H. Uji Hipotesis | 36 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 38 |
| A. Gambaran Umum Objek Penelitian..... | 38 |
| B. Hasil Penelitian | 46 |
| C. HASIL STATISTIK DESKRIPSI..... | 49 |
| D. Penyajian Data Penelitian | 54 |
| BAB V PENUTUP | 65 |
| A. Kesimpulan | 65 |
| B. Saran | 66 |
| DAFTAR PUSTAKA | 67 |
| LAMPIRAN..... | 70 |



DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Pikir..... | 29 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi | 44 |
| Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas..... | 60 |
| Gambar 4.4 Normal Probability plot..... | 60 |
| Gambar 4.5 Grafik Scatterplot | 62 |



DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Table 2.1 Penelitian Terdahulu | 21 |
| Table 3.1 Pengukuran Variabel..... | 33 |
| Table 4.1 jenis Kelamin Responden..... | 47 |
| Table 4.2 Usia Responden | 48 |
| Table 4.3 Jenjang Pendidikan Responden..... | 49 |
| Table 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan Variabel (X1) | 50 |
| Table 4.5 Tanggapan Reesponden Terhadap variable (X2)..... | 51 |
| Table 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel (Y) | 52 |
| Table 4.7 Hasil Rekapitulasi Deskriptif Variabel..... | 53 |
| Table 4.8 Hasil Uji Validitas | 57 |
| Table 4.9 Hasil Ujian Reliabilitas..... | 59 |
| Table 4.10 Hasil Ujian Multikolonieritas | 61 |
| Table 4.11 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda | 62 |
| Table 4.12 Hasil Analisis Koefisien Determiniasi (R) Model Summary | 64 |
| Table 4.13 Hasil Analisis Uji t..... | 65 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|----|
| Lampiran 1 Kuesioner..... | 72 |
| Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden | 76 |
| Lampiran 3 Hasil Frequency Dan Deskriptif | 79 |
| Lampiran 4 Uji Validitas | 87 |
| Lampiran 5 Hasil uji Rliabilitas | 92 |
| Lampiran 6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda, Uji T, R2 Regression | 93 |
| Lampiran 7 Persuratan | 94 |
| Lampiran 8 Dokumentasi..... | 98 |
| Lampiran 7 Surat Keterangan Plagiasi..... | 99 |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Agar sebuah bisnis dapat berkembang, salah satu komponen terpenting adalah sumber daya manusianya. Jika dibandingkan dengan modal, teknologi, dan uang, sumber daya manusia merupakan komponen terpenting dalam suatu perusahaan karena merekalah yang menjadi sumber pengendaliannya. Kurangnya sumber daya manusia yang memadai akan mempersulit suatu bisnis untuk berkembang dengan sukses.

Manajemen Sumber daya manusia ialah sebuah ilmu manajemen yang berfokus untuk mendalami (Hasibuan & Prastowo, n.d. 2019) Peranan dan hubungan antara manusia dan organisasi Pengelolaan sumberdaya manusia yang baik dalam perusahaan membutuhkan manajem sumber daya manusia. Tujuan perusahaan dikembangkan dan didukung melalui penggunaan manajemen sumber daya manusia. Guna menciptakan pengelolaan sumber daya manusia yang produktif dan efektif, perekrutan tenaga kerja baru merupakan langkah awal dalam menghasilkan karyawan yang produktif dan efektif bagi bisnis. Eksekusi fungsi manajemen sumber daya manusia yang efisien diperlukan untuk memenuhi tuntutan yang terkait dengan tujuan spesifik bisnis.

Kemampuan adalah ukuran kemampuan seseorang untuk melakukan berbagai tugas yang berhubungan dengan pekerjaan. Menurut Jaka dkk. (2019), kemampuan dalam konteks pekerjaan mengacu pada kemampuan seseorang dalam melakukan tugas dengan sukses dan efisien guna menghasilkan apa pun. segala sesuatu yang ideal untuk tugas yang diberikan

kepadanya dan membantu organisasi. Kemampuan individu mencakup keterampilan teknis seperti mengetahui cara mengoperasikan komputer dan peralatan kerja lainnya, keterampilan teknis seperti mengetahui cara mengoperasikan prosedur dan metode, pemahaman tugas atau peraturan pekerjaan, keterampilan konseptual seperti mengetahui kebijakan organisasi dan sasaran organisasi, keterampilan sosial seperti mampu bekerja damai dengan teman-teman, dan keterampilan kerja sama tim. Memberikan insentif kepada staf merupakan elemen penting dalam sebuah perusahaan. Dorongan ini berasal dari sejumlah tindakan yang ditargetkan dan mengikuti pedoman perusahaan.

Organisasi harus menyadari sifat-sifat setiap orang untuk memotivasi mereka dalam bekerja. Menurut MC. Donald dalam Martinis Yamin, motivasi diartikan sebagai perubahan energi internal seseorang yang disertai dengan munculnya perlawanan dan reaksi dalam rangka mencapai suatu tujuan (Amin Effendy et al., 2021). Ada beberapa metode yang digunakan untuk memberikan motivasi antarkaryawan, karena setiap karyawan mempunyai pendekatan yang berbeda-beda dalam memperoleh motivasi. Menurut Hasibuan dalam (Budi Hastuti et al., 2023) *Work conditions, employee motivation, employee instructions, and employee encumbrances are examples of motivators.*

Motivasi kerja di organisasi adalah sejauh mana arahan karyawan seperti penetapan tujuan dan memenuhi waktu diprioritaskan, sejauh mana karyawan bekerja keras dan disiplin terhadap waktu seperti memanfaatkan waktu semaksimal mungkin dan efektivitas mereka seperti belajar dari

kesalahan, menerapkan evaluasi dan inovasi berkelanjutan, dan berusaha dengan anggota staf yang gigih dan pekerja keras.

Meningkatkan produktivitas karyawan dapat dipandang sebagai cara mengelola sumber daya manusia. Karena keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya dan memperpanjang umurnya, kualitas sumber daya manusia terkena dampak negatif. Berdasarkan hal tersebut, dunia usaha membutuhkan karyawan yang tidak hanya mampu dan pekerja keras, namun juga tangkas dan termotivasi untuk mencapai hasil yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Praktik kerja karyawan yang efektif akan mempengaruhi pertumbuhan gaji dan kemauan menghadapi tantangan baru, serta meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan. Membendung tenaga kerja karyawan akan berdampak positif terhadap pertumbuhan perusahaan dan memungkinkan keberhasilan dalam usaha bisnisnya.

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah kapasitas prestasi kerja pegawai. Pengetahuan, bakat, minat, dan pengalaman berhubungan dengan kemampuan kerja maupun sesuai dengan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Karena kemampuan menentukan potensi seorang pekerja dalam menjalankan pekerjaannya, maka manajemen perusahaan harus mampu mengembangkan potensi yang dimiliki setiap karyawannya agar dapat memenuhi kebutuhan perusahaan. Dalam kata-kata Veithzal, "Kinerja adalah sebuah kata sederhana yang dipelajari setiap orang sebagai hasil dari kinerjanya, dan itu adalah salah satu hal terpenting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya."

Berdasarkan hasil survai di pada PT. Telkom Regional 7 KTI bagian *planing enigering deployment*. Bahwa masih kurangnya kemampuan

menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sehingga sering terjadi keterlambatan menyelesaikan dalam waktu yang tepat dan masih kurangnya motivasi yang diberikan sehingga sering sebagian kecil karyawan mengalami keterlambatan menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan.

Bagaimana sebenarnya perusahaan meningkatkan kemampuan terhadap kinerja karyawan dan bagaimana perusahaan berupaya meningkatkan motivasi yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan yang tentunya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Dari uraian di atas maka dalam penelitian ini peneliti tertarik mengambil judul **”Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Regional 7 Kawasan Indonesia Timur Bagian *Planning Engineering Deployment*”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah di ungkapkan, maka permasalahan yang akan di analisis dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Kemampuan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Regional 7 Kawasan Indonesia Timur Bagian *Planning Engineering deployment*?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Regional 7 Kawasan Timur Indonesia *Bagian Planning Engineering Deployment*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di uraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Regional 7 KTI Bagian *Planning Engineering Deployment*?
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Regional 7 KTI Bagian *Planning Engineering Deployment*?

D. Manfaat penelitian

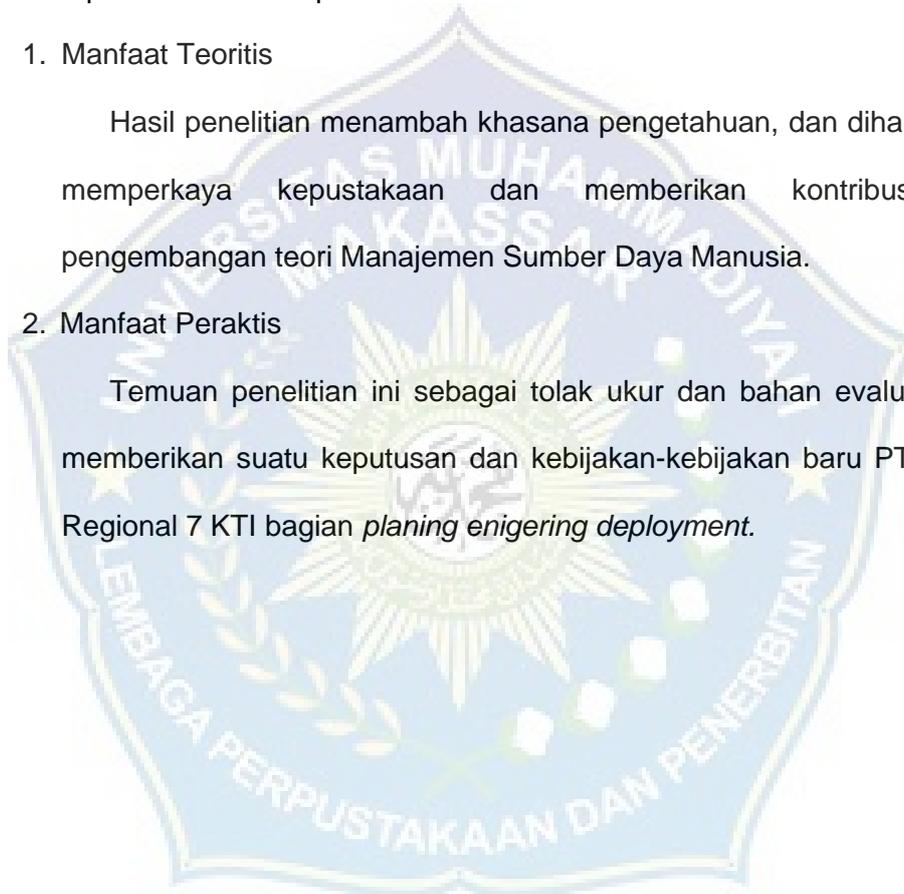
Ada pun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian menambah khasana pengetahuan, dan diharap dapat memperkaya kepustakaan dan memberikan kontribusi pada pengembangan teori Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Peraktis

Temuan penelitian ini sebagai tolak ukur dan bahan evaluasi untuk memberikan suatu keputusan dan kebijakan-kebijakan baru PT. Telkom Regional 7 KTI bagian *planning enigering deployment*.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

1.1 Definisi Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) terdiri dari individu-individu produktif yang bekerja sebagai karyawan suatu organisasi, baik itu institusi atau bisnis dengan fungsi aset yang memerlukan pelatihan dan pengembangan. Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki guna mencapai tujuan suatu organisasi atau bisnis. Modal manusia merupakan elemen utama dalam suatu organisasi jika dibandingkan dengan komponen modal lainnya seperti uang dan teknologi karena manusia itu sendiri merupakan faktor yang mempengaruhi faktor lainnya.

Menurut Tanjung dan Manalu (2019), sumber daya manusia adalah suatu sistem yang dirancang untuk meningkatkan kinerja karyawan, semangat kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja guna memaksimalkan kontribusi karyawan terhadap tujuan bisnis. Menurut (A., Supriyono, S., & Samsudin, S. 2021). Manajemen sumber daya (MSDM) merupakan ilmu, dan seni mengatur hubungan, dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. (Mangkunegara 2016:7) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia (SDM) sebagai proses pengorganisasian, perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan perekrutan, pelatihan, remunerasi, integrasi tenaga kerja,

pemeliharaan, dan pembagian dalam rangka memenuhi tujuan perusahaan.

Menurut definisi yang diberikan di atas, manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah ilmu dan seni mengendalikan hubungan dan peran yang dimainkan karyawan serta proses pengorganisasian, penyusunan, pengorganisasian, pengaktifan, pengawasan, dan pembagian karyawan dalam rangka mencapai tujuan.

1.2 Fungsi manajemen sumber daya manusia

- a. Fungsi manajemen sumber daya manusia (SDM) diperlukan agar organisasi dapat berfungsi dengan baik, dan tujuannya harus tercapai. Peran manajemen sumber daya manusia meliputi:
 - b. Perencanaan melibatkan pengorganisasian tenaga kerja dengan cara yang efektif dan efisien untuk memenuhi tuntutan bisnis dan mencapai tujuan. Membuat program kepegawaian adalah langkah pertama dalam proses perencanaan.
 - c. Kerangka organisasi digunakan untuk mengelompokkan kerja, dan setiap unit kerja mempunyai tujuan yang harus dipenuhi guna mencapai tujuan yang sebenarnya. Proses ini dikenal sebagai pengorganisasian.
 - d. *Staffing*, atau upaya departemen untuk menugaskan individu-individu yang sesuai pada unit kerja yang ditentukan dalam struktur organisasi.
 - e. Mendukung seluruh staf dalam upayanya mengawasi, membimbing, dan membina (pekerja) untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan guna

mencapai tujuan dengan mendorong kolaborasi dan kerja yang produktif dan efisien.

Menurut pandangan di atas, peran manajemen dilakukan untuk mendukung tindakan-tindakan yang terorganisir secara metodis untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut dengan cara yang sistematis, efisien, dan berhasil. Fungsi manajemen adalah tindakan yang diambil untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Kemampuan

2.1 Pengertian kemampuan

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah kemampuannya. Bakat yang dimiliki seseorang mempunyai peranan besar dalam keberhasilan suatu organisasi. (Handayani, 2020) mengartikan kemampuan sebagai kapasitas, kekuatan, dan kesanggupan seseorang untuk meningkatkan diri. Kemampuan berasal dari kata mampu yang mengandung arti bisa atau mampu menurut (Sulfemi, 2019). Kemampuan disebut juga kompetensi, merupakan pergeseran energi seseorang yang didahului oleh reaksi terhadap suatu tujuan dan ditandai dengan munculnya pemikiran. Seseorang dengan kemampuan yang cukup besar akan mampu menyelesaikan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Menurut Robbins, bakat mengacu pada kemampuan seseorang untuk melakukan berbagai tugas dalam kariernya. Karena kemampuan adalah kesanggupan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu, hal ini memungkinkan seseorang mampu melakukan pekerjaan tersebut atau

tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut, maka faktor kemampuan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh. penting dan mempengaruhi keberhasilan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

2.2 Jenis-jenis kemampuan

Tugas pokok kemampuan adalah melakukan pekerjaan tertentu sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Kita menyadari bahwa setiap individu mempunyai kelebihan dan kekurangan dalam kemampuan yang menjadikannya relatif unggul atau kurang unggul dibandingkan individu lain dalam melaksanakan tugas atau kegiatan tertentu. seseorang. (The Radiana, 2022) Kemampuan adalah kemampuan seseorang dalam melakukan aktivitas mental atau fisik. Kemampuan diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk melakukan berbagai aktivitas dalam suatu pekerjaan (Maak et al., n.d.). Lebih-lebih lagi. Menurut (Wibowo, 2015), ada dua pengelompokan utama unsur-unsur yang membentuk kemampuan total seseorang., yaitu:

a. Kemampuan intelektual

dibutuhkan untuk melakukan tugas-tugas mental dikenal sebagai kapasitas intelektual. Tes IQ dapat digunakan sebagai salah satu metode untuk menentukan kapasitas intelektual.

1. Pemahaman verbal (kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar dan keterhubungan antar kata).
2. Kecerdasan numerik, atau kemampuan berhitung secara tepat dan cepat.

3. Penalaran deduktif, atau kemampuan menggunakan logika untuk menetapkan implikasi suatu argumen.

4. Penalaran induktif, yaitu kemampuan mengidentifikasi alur logis suatu masalah sebelum menyelesaikannya.

5. Memori (kemampuan mengingat dan menyimpan informasi masa lalu).Kemampuan fisik

b. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan ketrampilan.

b. Kemampuan *Kognitif*

Bakat kognitif seseorang merupakan hasil nyata dari tindakannya atau proses belajar dari pengalamannya sendiri. Ia juga berpendapat bahwa "ruang lingkup pengaturan aktivitas kognitif adalah aktivitas mental itu sendiri." Selain itu, Maharani (2022) mengklarifikasi bahwa penggunaan konsep dan norma yang sudah ada merupakan bagian dari pengelolaan operasi kognitif, terutama ketika dihadapkan pada tantangan. Menurut (Maharani, 2022), "Ciri pembelajaran kognitif adalah perolehan dan penerapan bentuk-bentuk representasi yang merepresentasikan objek-objek yang ditemui, baik berupa orang, benda, maupun peristiwa/peristiwa." Hal-hal ini digambarkan atau diungkapkan dalam diri seseorang melalui pikiran, perasaan, atau lambang, yang semuanya merupakan sesuatu yang bersifat mental. Berdasarkan sudut pandang di atas, kapasitas kognitif dapat diartikan sebagai

manifestasi nyata dari aktivitas mental di otak yang memungkinkan seseorang belajar dari pengalaman pribadi.

c. Kemampuan Emosional

Keterampilan ini terutama berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam mengendalikan diri sehingga ketika suatu masalah muncul tidak berdampak pada dirinya atau orang lain di sekitarnya, sehingga dapat mengelola perasaannya.

2.3 Komponen kemampuan

Menurut Schumacher dalam kutipan (Rahmatika, 2015), ada tiga komponen penting yang tampak dalam kemampuan diri manusia, yaitu:

- a. Keterampilanya.
- b. Kemampuannya.
- c. Etos Kerjanya.

Kutipan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Keterampilan

Pengalaman karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya menentukan bakat yang dimilikinya. Jika seorang pekerja menghabiskan lebih banyak waktu di tempat kerja dibandingkan seseorang yang menghabiskan lebih sedikit waktu, keterampilannya akan meningkat.

b. Kemampuannya

Keterampilan yang dimiliki seorang pekerja berasal dari kemampuan yang dikembangkannya sejak masa kanak-kanak atau dipelajari selama bersekolah. Seorang karyawan akan memiliki lebih banyak bakat jika semakin tinggi pendidikannya.

c. Etos Kerja

Sikap dan motivasi karyawan dalam bekerja berkorelasi dengan etos kerja. Salah satu landasan etos kerja yang kuat dari seorang karyawan adalah gagasan untuk bekerja tanpa henti.

3. Motivasi

3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi mempunyai nama latin yang berarti "*Movere*" yang merupakan dorongan atau daya penggerak. *Insentif* ini hanya diberikan kepada masyarakat khususnya bawahan atau pengikutnya. Motivasi adalah bagaimana merangsang semangat bawahan dalam bekerja, agar mereka siap bekerja keras dan mengerahkan seluruh keterampilan dan kemampuannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mencari tenaga kerja yang berkualitas, berkompeten dan berpengalaman saja, namun yang terpenting adalah mau berusaha dan mau mencapai hasil kerja yang terbaik. (Hasibuan 2013). Berbagai pandangan profesional mengenai pengertian motivasi kerja antara lain sebagai berikut: "Motivasi merupakan suatu penggerak yang menimbulkan semangat kerja seseorang", klaim (Hasibuan 2018). sehingga mau bekerja sama, bekerja efisien dan memadukan segala kepuasan." Menurut (Saputra et al., n.d.2017) "Motivasi adalah dukungan dari berbagai proses perilaku dalam diri manusia untuk mencapai tujuan". Sedangkan unsur-unsur dalam motivasi meliputi unsur generatif, searah, menopang, mengintensifkan, berkelanjutan, dan berorientasi pada tujuan. Selanjutnya menurut (Widodo, 2015) "Motivasi adalah kekuatan dalam diri seseorang yang menggerakkan

orang untuk bertindak Namun seperti yang diungkapkan (Robbins dan Judge 2015), “Motivasi adalah suatu proses yang menjelaskan kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang untuk mencapai tujuan.” Menurut pandangan yang dikemukakan oleh para ahli di atas, motivasi adalah suatu jenis dorongan internal yang dibutuhkan seseorang atau pegawai agar dapat bekerjasama dengan orang lain dan saling mendukung dalam mencapai tujuan lembaga atau organisasi.

3.2 Pengertian motivasi

Motivasi dapat dipandang sebagai kebutuhan sekaligus pendorong untuk lebih mengarahkan dan meningkatkan potensi sumber daya manusia. Menurut (Hasibuan, 2013).

- a. Meningkatkan kepuasan kerja dan semangat staf.
- b. Meningkatkan produktivitas pekerja di tempat kerja.
- c. Menjaga stabilitas angkatan kerja.
- d. Memperkuat disiplin staf.
- e. Pastikan perekrutan dilakukan secara efisien.
- f. Membangun koneksi dan lingkungan kerja yang positif.
- g. Mempromosikan lebih banyak kreativitas, keterlibatan, dan loyalitas di antara anggota staf.
- h. Meningkatkan standar kesejahteraan pekerja.
- i. Kembangkan rasa tanggung jawab yang lebih kuat atas tugas Anda.
- j. Manfaatkan alat dan sumber daya mentah dengan lebih baik.

Sedangkan tujuan motivasi menurut (Kadarisman, 2012) Pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kepada para karyawan adalah untuk :

- a. Mengubah perilaku sesuai dengan kebijakan perusahaan;
- b. Meningkatkan semangat dan semangat kerja;
- c. Meningkatkan disiplin kerja;
- d. Menumbuhkan loyalitas pegawai terhadap organisasi;
- e. Meningkatkan prestasi kerja;
- f. Meningkatkan rasa tanggung jawab;
- g. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi;
- h. Menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap organisasi..

3.3 Teori Motivasi

Intinya, ketegangan yang muncul dari rasa tidak puas dan akhirnya mencari pemenuhan karena mampu dipuaskan sesuai dengan standar seseorang dapat digunakan untuk mencirikan proses motivasi.

1. Menurut Maslow percaya ada lima tuntutan berbeda yang harus dipenuhi manusia dalam tatanan hierarkis. Hanya kebutuhan yang lebih rendah yang melahirkan kebutuhan yang lebih tinggi. Menurut gagasan ini, manusia didorong untuk memuaskan lima jenis keinginan berbeda yang masuk dalam suatu hierarki.. (Arquisola & walid ahlisa' 2019).
2. Herzberg mengatakan bahwa kepuasan dan ketidak puasan pada kontinum yang sama oleh karena itu tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Ia melanjutkan kebalikan dari ketidak puasan bukan lah ketidak puasan seperti yang selama ini diyakini. Menghilangkan ciri-ciri pekerjaan yang tidak memuaskan tidak serta merta menjadi pekerjaan itu memuaskan. Herzberg mengklasifikasikan kondisi seperti kualitas pegawai, gaji, kebijakan perusahaan, kondisi kerja

fisik, hubungan dengan orang lain, dan keamanan kerja sebagai faktor murni. Jika faktor-faktornya cukup maka masyarakat tidak akan merasa tidak puas. Jika kita ingin memotivasi orang dalam pekerjaannya, Herzberg menyarankan untuk menekankan pada faktor-faktor yang menghubungkan dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil yang langsung di peroleh dari pekerjaan tersebut. (Arquisola & Walid Ahlisa, 2019)

Adapun *indicator* motivasi menurut Mc.Celland dalam Hasibuan (Amalia & Indratono, 2018), menyebutkan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Hasrat berprestasi atau dorongan untuk berprestasi inilah yang mendorong gairah seseorang terhadap pekerjaannya.
2. Dorongan untuk berafiliasi adalah kebutuhan untuk terlibat dalam interaksi sosial dan berhubungan dengan orang lain. Kebutuhan ini memandu tindakan dalam rangka membangun hubungan interpersonal.
3. Kebutuhan listrik. Hal ini berfungsi sebagai katalis untuk meningkatkan semangat staf dengan memfokuskan semua upaya untuk mengamankan posisi atau otoritas terbesar di dalam perusahaan.

3.4 Faktor-faktor perubahan Kekuatan Motivasi

Perilaku seseorang dipengaruhi oleh motivasi, kebutuhan, dan keinginan batinnya. Setiap orang mempunyai kebutuhan dan keinginan. Kebutuhan manusia sangatlah berbeda-beda, tidak hanya satu jenis saja, melainkan kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda. Semua

kebutuhan saling bersaing dalam diri manusia, yang merupakan daya tarik paling kuat, oleh karena itu perilakunya bertujuan untuk memenuhi tuntutan tersebut. Ketika suatu kebutuhan terpenuhi dan memberikan kepuasan, pada akhirnya kebutuhan tersebut akan memudar dan seringkali tidak memacu kebutuhan lainnya. Persoalan mengenai keadaan apa yang mengubah situasi ini diangkat oleh menurunnya dorongan ini. (Fred Luthans 2014) menyatakan bahwa unsur-unsur berikut bertanggung jawab atas variasi kekuatan motivasi:

- a. Kebutuhan dipenuhi
- b. perlu terhambat
- c. perbedaan kognitif
- d. merasa frustrasi
- e. mempunyai motivasi lebih

4. Kinerja Karyawan

4.1 Pengertian Kinerja karyawan

Istilah kinerja (*Job Performance*) diterjemahkan menjadi kinerja. Kata kinerja berasal etimologi dari kata kerja melakukan, yang berarti memperlihatkan atau melaksanakan. Manajemen Kinerja menyatakan (Wibowo, 2011) bahwa Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun sebelumnya. Melaksanakan tindakan merupakan tanggung jawab sumber daya manusia yang memiliki bakat, keahlian, dorongan, dan semangat yang diperlukan. Kinerja mengacu pada perilaku aktual setiap karyawan yang ditunjukkan oleh prestasi mereka dalam bekerja sesuai dengan pekerjaan instansinya.

Agar suatu lembaga berhasil mencapai tujuannya, kinerja pegawai merupakan komponen yang sangat penting. Institusi biasanya mendasarkan tujuan perencanaan masa depan mereka pada bagaimana mereka mengantisipasi setiap karyawan untuk mencapai tujuan tersebut. Menuhi tujuan operasional dan mematuhi norma perilaku yang ditetapkan adalah tujuan utama penilaian karyawan.

Kinerja adalah tujuan yang mungkin dicapai oleh seorang individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuannya, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. (Afandy, 2018). Menurut (Wibowo, 2017) . Kinerja adalah nilai dari berbagai perilaku pegawai yang memberikan kontribusi positif dan negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja digunakan untuk memastikan bahwa karyawan atau tim mengetahui apa yang diharapkan dari mereka dan fokus pada kinerja yang efektif melalui perhatian dan penilaian.

Aspek-aspek yang digunakan mengukur kinerja menurut Simamora dalam kutipan (Rahmatika, 2014) adalah:

- a. Kuantitas kerja yaitu pencapaian kinerja karyawan yang dapat terlihat pada diri karyawan itu sendiri pada saat bekerja, yang meliputi ketetapan waktu dalam mengerjakan pekerjaan, ketelitian dalam mengerjakan tugas dan juga terampil dalam mengerjakan tugas.
- b. Kualitas kerja adalah pencapaian kinerja karyawan yang diukur atas hasil pekerjaan yang dicapai pekerja dalam bekerja, kualitas

kerja juga dapat diukur oleh output atau hasil kerja dibandingkan dengan standar output yang telah ditetapkan perusahaan.

4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara 2009) dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

a. faktor keterampilan

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

b. Faktor Motivasi

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

Sedangkan kinerja merupakan konstruksi multidimensi yang mencakup faktor-faktor yang mempengaruhinya. (Mahmudi, 2005) mengemukakan faktor-faktor berikut yang mempengaruhi kinerja:

1. Faktor pribadi atau individu yang meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan tanggung jawab individu.

2. Faktor evaluasi meliputi: kualitas motivasi, semangat kepemimpinan, dan dukungan dari manajer dan pemimpin tim.
3. Faktor tim meliputi: Kualitas dukungan antusias dari rekan tim. Kepercayaan antar anggota tim, dan kekompakan dalam anggota time.
4. Faktor sistem meliputi: sistem kerja, ruang kerja atau infrastruktur yang disediakan organisasi, dan budaya kinerja internal organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasi) meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

4.3 Penilaian Kinerja

Evaluasi kinerja menurut (Marwansyah 2016) adalah suatu prosedur sistematis untuk menilai, memverifikasi, dan mengevaluasi kinerja individu atau kelompok dalam pengelolaan SDM. Kinerja adalah cara seseorang melakukan hal-hal yang diharapkan darinya. Cara lain untuk melihat kinerja adalah sebagai perpaduan antara kompetensi mengetahui bagaimana melakukan sesuatu dan kerja apa yang harus dilakukan. Proses mengevaluasi atau memastikan nilai, karakteristik, atau keadaan seseorang, benda, atau penilaian disebut penilaian.

Menurut (Handoko, 2009), mengatakan bahwa penilaian kinerja dapat digunakan untuk:

- a. Karyawan, supervisor, dan departemen SDM dapat meningkatkan tindakan mereka untuk meningkatkan kinerja melalui peningkatan kinerja dan umpan balik kinerja.

- b. Keputusan mengenai kenaikan gaji, bonus, dan jenis kompensasi lainnya sebagian dibuat melalui penyesuaian gaji dan tinjauan kinerja. Keputusan penempatan, promosi dan pemindahan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu. Promosi sering kali merupakan pengakuan atas pencapaian masa lalu.
- c. Saat menentukan persyaratan untuk pelatihan dan pengembangan, kinerja di bawah standar mungkin bisa menjadi petunjuk. Namun, hasil positif mungkin menunjukkan potensi yang belum terealisasi dan harus direalisasikan..
- d. Mengidentifikasi kesalahan dalam perencanaan pekerjaan, kinerja yang buruk dapat menjadi pertanda adanya kesalahan dalam perencanaan kerja. Penilaian kinerja membantu mendiagnosis kesalahan in.
- e. Penilaian kinerja yang akurat dan berpeluang adil memastikan bahwa keputusan penempatan internal dibuat tanpa diskriminasi.
- f. Melihat tantangan eksternal, terlihat bahwa terkadang faktor zdi luar lingkungan kerja, seperti masalah keluarga, kesehatan,
- g. dan masalah pribadi lainnya, mempengaruhi kesuksesan seseorang. Berdasarkan penilaian kinerja, departemen personalia dapat memberikan bantuan

B. Tinjauan Empiris

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

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

| No | NAMA | JUDUL PENELITIAN | VARIABEL (Kuantitatif) | ALAT ANALISIS | HASIL PENELITIAN |
|----|----------------------|--|--|--|---|
| 1 | Yanirus Bago (2018) | Pengaruh Kemampuan dan motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan koperasi usaha kecil menengah Kabupaten Nias selatan | Kemampuan (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y) | menggunakan alat bantu pengolahan data yaitu SPSS (<i>Statistical Product and Service Solutions</i>) 15.0 for Windows. | Berdasarkan hasil penelitian, kemampuan kerja dan motivasi mempunyai pengaruh yang cukup besar walaupun bersifat parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Nias Selatan. |
| 2 | Rindy et al., (2015) | Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). | Kemampuan kerja (X1), motivasi kerja (X2), kinerja (Y) | metode <i>Explanatory Research</i> dengan pendekatan kuantitatif dan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. | Variabel Kemampuan Kerja menghasilkan skor rata-rata sebesar 4,06. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi memberikan perhatian yang sangat baik atau sangat besar terhadap |

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | | | <p>keterampilan kerja seorang pegawai, oleh karena itu pegawai diharapkan dapat bekerja dengan kemampuan terbaiknya. Temuan dari rata-rata total variabel Motivasi 3.91 pekerjaan selesai. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi memberikan perhatian yang baik atau besar terhadap motivasi kerja karyawan, yang membantu menjaga staf tetap terlibat dan meningkatkan semangat kerja. Hasil rata-rata keseluruhan variabel Kemampuan Bekerja di Bagian 4.2. Hal ini menandakan bahwa organisasi memberikan</p> |
|--|--|--|--|---|

| | | | | | |
|---|--|--|---|--|--|
| | | | | | <p>nilai yang tinggi terhadap kinerja pegawainya. Oleh karena itu, kinerja karyawan harus meningkat agar bisnis dapat berkembang. Peningkatan kinerja didukung oleh talenta personel yang kuat dan motivasi yang tinggi.</p> |
| 3 | <p>Nurhaedah, Sukmawati, Mardjuni, H.M. Yusuf Saleh (2018)</p> | <p>Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motiasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep</p> | <p>Kemampuan kerja (x1), motivasi kerja (x2), kinerja (Y)</p> | <p>penelitian ini dianalisis melalui Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan software Smart PLS 2 berbasis varians</p> | <p>Hasil analisis dan penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan kerja. Kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kemampuan kerja. Kebahagiaan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan</p> |

| | | | | | |
|---|------------------|---|--|---|---|
| | | | | | oleh motivasi kerja. Kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja. Di PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep, Kebahagiaan Kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. |
| 4 | Rahmatika (2018) | Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap (Studi di Bank BNI Syariah Cabang Bogor) | Kemampuan (X1), motivasi kerja (X2), kinerja (Y) | menggunakan penelitian kuantitatif. Model analisis yang digunakan adalah analisis jalur (<i>Path Analysis</i>), dengan menggunakan program komputer (<i>software</i>) SPSS dan Microsoft excel. | Temuan penelitian menunjukkan bahwa kemampuan mempunyai dampak langsung sebesar 28,1% terhadap kinerja pekerja dan dampak tidak langsung sebesar 21,6%. dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ditemukan sebesar 22% secara |

| | | | | | |
|---|------------------------|--|--|--|---|
| | | | | | <p>langsung dan 21,6% secara tidak langsung. Variabel kemampuan mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 49,7% dari keseluruhan. Selain itu, pengaruh gabungan motivasi kerja dan kemampuan terhadap kinerja karyawan sebesar 93,3%.</p> |
| 5 | Suriani et al., (2021) | Pengaruh Penggunaan Podcast dan Motivasi Belajar terhadap Keterampilan Berbicara pada Siswa di Sekolah Dasar | Penggunaan Podcast (X1), Motivasi Belajar (X2), Keterampilan (Y) | Metode yang digunakan adalah quasi eksperimen dengan rancangan factorial design 2x2. Kelompok eksperimen dan kontrol dipilih dengan purposive random sampling. | Temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat variasi yang mencolok dalam hasil belajar antara kelompok siswa dengan motivasi belajar tinggi dan rendah serta antara siswa yang diajar menggunakan podcast vs siswa yang |

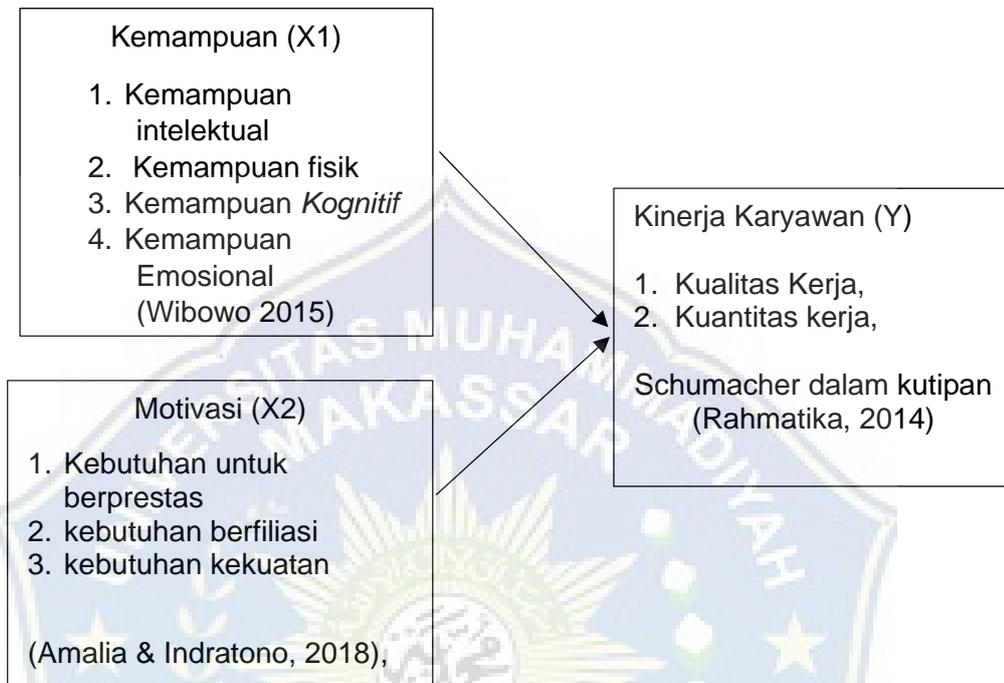
| | | | | | |
|---|------------------------------|--|---|---|---|
| | | | | Data dianalisis dengan uji t-test dan analisis varian dua arah | diajar menggunakan pendekatan tradisional. |
| 6 | Novianti Dewi et al., (2023) | Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo) | Kemampuan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y) | analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu regresi linier berganda, pengujian instrument, koefisien determinasi, dan uji hipotesis dengan berbantu program IBM SPSS | dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 (<0,05). Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,047 (<0,05). Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,045 (<0,05). |

| | | | | | |
|---|---|---|--|--|--|
| 7 | Coenraad (2016) | Pengaruh kemampuan, motivasi dan komitmen Terhadap kinerja pegawai | Kemampuan (X1), motivasi (X2), kinerja (Y) | Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis dan pengolahan nya menggunakan SPSS. | menunjukkan bahwa kemampuan (X1) mempunyai pengaruh langsung sebesar 14,30%, pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan Motivasi (X2) sebesar 10,36%, Pengaruh tidak langsung melalui Komitmen (X3) sebesar 2,44% dan total pengaruhnya adalah sebesar 27,10%. |
| 8 | Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F (2022) | Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang | Kemampuan Kerja (X1), motivasi (X2), kinerja pegawai (Y) | Metode penelitian yang digunakan kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan metode regresi linear berganda melalui kuesioner | .Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi juga memiliki |

| | | | | | |
|---|--------------------------|--|---|---|---|
| | | | | dalam skala likert. | pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. |
| 9 | Maak et al., n.d. (2020) | Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Surya batara mahkota kupang | Kemampuan Kerja (X1), motivasi kerja (X2), kinerja Karyawan (Y) | Metode dalam penelitian ini adalah metode survei dengan penelitian asosiatif. | Terdapat pengaruh Kemampuan Kerja secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Batara Mahkota Kupang. Motivasi Kerja dalam penelitian ini berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Batara |

| | | | | | |
|----|---------------------|---|---|---|---|
| | | | | | Mahkota Kupang |
| 10 | (Jaka et al., 2019) | Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja Terhadap kinerja member oriflame di bali tahun 2017 | Kemampuan Kerja (X1), motivasi kerja (X2), kinerja Karyawan (Y) | Metode dalam penelitian ini adalah metode survei dengan penelitian asosiatif. | Terdapat pengaruh Kemampuan Kerja secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Batara Mahkota Kupang. Motivasi Kerja dalam penelitian ini berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Batara Mahkota Kupang. |

C. Kerangka Pikir



Gambar, 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan tanggapan yang bersifat sementara terhadap suatu permasalahan sampai di uji dengan menggunakan data yang terkumpul (Arikunto, 2018) dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta empiris yang dapat melalui pengumpulan data.

Berdasarkan hasil uraian dan hasil kajian empiris diatas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Telkom Regional 7 Kawasan Timur Indonesia Bagian *Planning Engineering Deployment*.

2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Telkom Regional 7 Kawasan Timur Indonesia Bagian *Planning Engineering Deployment*.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif untuk menyelidikannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah memperoleh informasi ilmiah dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan dengan mempelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data berupa angka-angka dengan menggunakan instrumen penelitian, dan menganalisis data statistik dan kuantitatif. Metode ini didasarkan pada filsafat positivis. Seperti yang diungkapkan Sugiyono (2017).

B. Lokasi Dan Waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Telkom Regional 7 Kawasan Timur Indonesia Bagian *Planning Engineering Deployment* yang berlokasi di Jl. A. P. Pettarani No.2, Gn. Sari, Kec. Rapoccini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan Penelitian ini dilaksanakan selama 1 bulan yaitu pada bulan Februari-Maret 2024.

C. Jenis Dan Sumber Data

Prosedur pengambilan data dalam penelitian ini adalah menggunakan :

1. Data Primer

Data tersebut diperoleh dari pengisian data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh langsung dari responden di tempat penelitian. Informasi ini diperoleh dari kuesioner observasi dan wawancara.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi dan

uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah suatu wilayah umum yang terdiri dari: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan ciri-ciri tertentu yang ditentukan oleh peneliti, dan dari situ harus ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2014). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 32 responden pada di PT. Telkom Regional 7 KTI Bagian *Planing Enigering Dploymen*.

2. Sampel

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

Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel yang menjadikan semua populasi menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel seperti ini sering digunakan bila jumlah populasi relative kecil, kurang lebih 30 orang atau subjek penelitian (Sugiyono, 2014). Hal ini digunakan untuk memperkecil angka kesalahan yang terjadi dalam proses penelitian (Sugiyono, 2014). Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada PT. Telkom Regional 7 Kawasan Timur Indonesia Bagian *Planning Engineering Deployment* yaitu berjumlah 32 karyawan.

E. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang akurat dalam penelitian ini maka peneliti menggunakan cara sebagai berikut:

1. Metode Kepustakaan (*liberary observasion*)

Merupakan metode untuk memahami literatur yang membahas memuat tentang penelitian dan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membaca buku-buku atau sumber bacaan yang relevan.

2. Metode Penelitian Lapangan (*field riserch*)

Merupakan penelitian yang dilakukan dengan meninjau langsung lokasi penelitian dan berinteraksi langsung dengan pihak-pihak yang memiliki wewenang. Penelitian lapangan yang dilakukan yaitu:

- a. Observasi, yaitu penelitian melakukan pengamatan langsung ke objek penelitian untuk melihat kegiatan.
- b. Kuesioner atau angket, yaitu teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyampaikan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk meminta keterangan, jawaban dan informasi yang dibutuhkan.
- c. Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mencatat / mengumpulkan data-data yang diperlukan.

F. Definisi Operasional Pengukuran Variabel

Ungkapan “definisi operasional” digunakan untuk mendefinisikan secara tepat variabel-variabel dalam penelitian yang akan dilakukan. Definisi operasional variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Pengukuran Variabel

| NO | Variabel | Uraian | Indikator | Skala Pengukuran |
|----|----------|--|---|------------------|
| 1. | (X1) | Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: Kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan mengerjakan berbagai tugas. 2. Kemampuan individu. 3. Kemampuan intelektual dan fisik. | |
| 2. | (X2) | Motivasi adalah suatu keadaan yang dapat memengaruhi, membangkitkan, mengarahkan, serta memelihara dan menjaga perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan untuk berprestasi. 2. Kebutuhan berfiliasi. 3. Kebutuhan kekuatan. | |
| 3 | (Y) | Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja. 2. Kuantitas Kerja. 3. Ketepatan Ketepatan waktu. | |

G. Metode Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik kuantitatif, yakni untuk menguji pengaruh variabel bebas dan variabel terikat

1. Uji Validitas Kuesioner

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

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

Adapun rumus untuk menghitung validitas adalah:

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

Keterangan:

R = koefisien validitas item yang dicari

x = skor responden untuk setiap item

$\sum X$ = jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = jumlah skor dalam distribusi Y

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

ΣY^2 = jumlah kuadrat masing-masing skor Y

N=Jumlah responden

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

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah instrumen untuk mengukur ketetapan keterandalan terhadap alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dikatakan reliabilitas atau dapat dipercaya, apabila alat ukur yang digunakan stabil, dapat diandalkan, dan dapat digunakan dalam peramalan. Artinya data yang dikatakan reliabilitas adalah alat ukur yang digunakan bisa memberikan hasil yang sama walaupun digunakan berkali-kali oleh peneliti yang berbeda.

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

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji statistik menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Data pada penelitian ini merupakan data ordinal. Peneliti menganalisis dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2014) sebagai berikut:

$$Y = a_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja

X1 =Kemampuan

X2 =Motivasi

ao =Kostanta

b1-b2 =Kovisien regresi

e =Standar error (tingat kesalahan) yaitu 0,1 (10%)

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan efektif atau tidak. Jadi, sebelum melakukan uji hipotesis terlebih dahulu kita melakukan uji asumsi klasik agar kita dapat memastikan bahwa model regresi linear berganda dapat digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik ini terdiri dari:

a. Uji Normalitas

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

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

b. Uji Multikolinieritas

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

c. Uji Heteroskedastisitas

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

H. Uji Hipotesis

1. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah nilai yang menunjukkan seberapa besar pengurangan variasi dalam Y (variabel dependen) saat satu atau lebih variabel X (variabel independen) masuk ke dalam model regresi yang pada intinya adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan modelnya dalam variasi dependennya. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang mendekati satu variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

2. Uji T

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah variabel dependen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan sampai batas tertentu. Ketika membandingkan setiap variabel independen dengan variabel dependen, uji t sering disebut dengan uji parsial. Derajat signifikansi uji hipotesis ini adalah 5% atau 0,05. Terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y jika hasil perhitungan uji t lebih besar dari t tabel, begitu pula sebaliknya jika hasil perhitungan uji t lebih kecil.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah dan Perkembangan PT. Telkom Indonesia, Tbk

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 met de Staat 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 Staatsblad tahun 1906. Dan sejak itu berdirilah Post, Telegraf en Telefoon Dienst (PTT-Dients), dan perusahaan ini ditetapkan sebagai Perusahaan Negara berdasar Staatsblad No.419 tahun 1927 tentang Indonesia Bedrijven Wet (I.B.W Undang-Undang Perusahaan Negara).

Perusahaan PT 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 yang berdiri sendiri 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 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 Pemerintah 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 pembangunan 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*).

Kronologi sejarah PT Telkom dijelaskan sebagai berikut :

1. 1882 sebuah badan usaha swasta penyedia layanan pos dan telegraf dibentuk pada masa pemerintahan kolonial Belanda.
2. 1906 Pemerintah Kolonial Belanda membentuk sebuah jawatan yang mengatur layanan pos dan telekomunikasi yang diberi nama Jawatan Pos, Telegraf dan (Post, Telegraphen Telephone Dienst/PTT).
3. 1945 Proklamasi kemerdekaan Indonesia sebagai negara merdeka dan berdaulat, lepas dari pemerintahan Jepang.
4. 1961 Status jawatan diubah menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel).
5. 1965 PN Postel dipecah menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos dan Giro), dan Perusahaan Negara Telekomunikasi (PN Telekomunikasi).
6. 1974 PN Telekomunikasi disesuaikan menjadi Perusahaan Umum Telekomunikasi (*Perumtel*) yang menyelenggarakan jasa telekomunikasi nasional maupun internasional.
7. 1980 PT Indonesian Satellite Corporation (Indosat) didirikan untuk menyelenggarakan jasa telekomunikasi internasional, terpisah dari Perumtel.

8. 1989 Undang-undang No. 3 tahun 1989 tentang Telekomunikasi, tentang peran serta swasta dalam penyelenggaraan Telekomunikasi.
9. 1991 Perumtel berubah bentuk menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) Telekomunikasi Indonesia berdasarkan PP no. 25 tahun 1991.
10. 1995 Penawaran Umum perdana saham TELKOM (*Initial Public Offering*) dilakukan pada tanggal 14 November 1995. sejak itu saham TELKOM tercatat dan diperdagangkan di Bursa Efek Jakarta (BEJ), Bursa Efek Surabaya (BES), New York Stock Exchange (NYSE) dan London Stock Exchange (LSE). Saham TELKOM juga diperdagangkan tanpa pencatatan (*Public Offering Without Listing*) di Tokyo Stock Exchange.
11. 1996 Kerja Sama Operasi (KSO) mulai diimplementasikan pada 1 Januari 1996 di wilayah Divisi Regional I Sumatra dengan mitra PT Pramindo Ikat Nusantara (Pramindo); Divisi Regional III Jawa Barat dan Banten-dengan mitra PT Aria West International (AriaWest); Divisi Regional IV Jawa Tengah dan DI Yogyakarta - dengan mitra PT Mitra Global Telekomunikasi Indonesia (MGTI); Divisi Regional VI Kalimantan dengan mitra PT Dayamitra Telekomunikasi (Dayamitra); dan Divisi Regional VII Kawasan Timur Indonesia-dengan mitra PT Bukaka Singtel.
12. 1999 Undang-undang nomor 36/ 1999, tentang penghapusan monopoli penyelenggaraan telekomunikasi.
13. 2001 KOM membeli 35% saham Telkomsel dari PT Indosat sebagai bagian dari implementasi restrukturisasi industri jasa telekomunikasi di Indonesia, yang ditandai dengan penghapusan kepemilikan bersama

dan kepemilikan silang antara TELKOM dengan Indosat. Dengan transaksi ini, TELKOM menguasai 72,72% saham Telkomsel. TELKOM membeli 90,32% saham Dayamitra dan mengkonsolidasikan laporan keuangan Dayamitra ke dalam laporan keuangan TELKOM.

14. 2002 TELKOM membeli seluruh saham Pramindo melalui 3 tahap, yaitu 30% saham pada saat ditandatanganinya perjanjian jual-beli pada tanggal 15 Agustus 2002, 15% pada tanggal 30 September 2003 dan sisa 55% saham pada tanggal 31 Desember 2004. TELKOM menjual 12,72% saham Telkomsel kepada Singapore Telecom, dan dengan demikian TELKOM memiliki 65% saham Telkomsel. Sejak Agustus 2002 terjadi duopoli penyelenggaraan telekomunikasi lokal.
15. Sejak 1 Juli 1995 PT. Telkom telah menghapus struktur wilayah usaha telekomunikasi (WTTEL) dan secara de facto meresmikan dimulainya era Divisi Network. Badan Usaha utama dikelola oleh 7 divisi regional dan 1 divisi network. Divisi regional menyelenggarakan jasa telekomunikasi di wilayah masing masing dan divisi network menyelenggarakan jasa telekomunikasi jarak jauh luar negeri melalui pengoperasian jaringan transmisi jalur utama nasional. Daerah regional.

PT. Telkom mencakup wilayah-wilayah yang dibagi sebagai berikut :

1. Divisi Regional I, Sumatera.
2. Divisi Regional II, Jakarta dan sekitarnya.
3. Divisi Regional III, Jawa Barat.
4. Divisi Regional IV, Jawa Tengah dan Yogyakarta.
5. Divisi Regional V, Jawa Timur.

6. Divisi Regional VI, Kalimantan.

7. Divisi Regional VII, Kawasan timur Indonesia (Sulawesi, Bali, Nusa Tenggara, Maluku dan Papua).

Masing-masing divisi dikelola oleh suatu tim manajemen yang terpisah berdasarkan prinsip desentralisasi serta bertindak sebagai pusat investasi (Divisi Regional) dan pusat keuntungan (Divisi *Network*), serta divisi lainnya yang mempunyai keuntungan internal secara terpisah. Divisi-divisi pendukung terdiri dari divisi pelatihan, divisi properti, divisi sistem informasi. Berdasarkan organisasi divisional ini, maka kantor pusat diubah menjadi pusat biaya. Berlakunya kebijaksanaan dekonsentrasi menjadikan jumlah SDM menjadi lebih sedikit.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Pada suatu instansi baik swasta maupun pemerintahan pastinya memiliki suatu visi dan misi yang akan mengarahkan suatu instansi tersebut agar tidak keluar dari jalur yang seharusnya. Berikut visi dan misi dari PT. Telkom Indonesia, Tbk

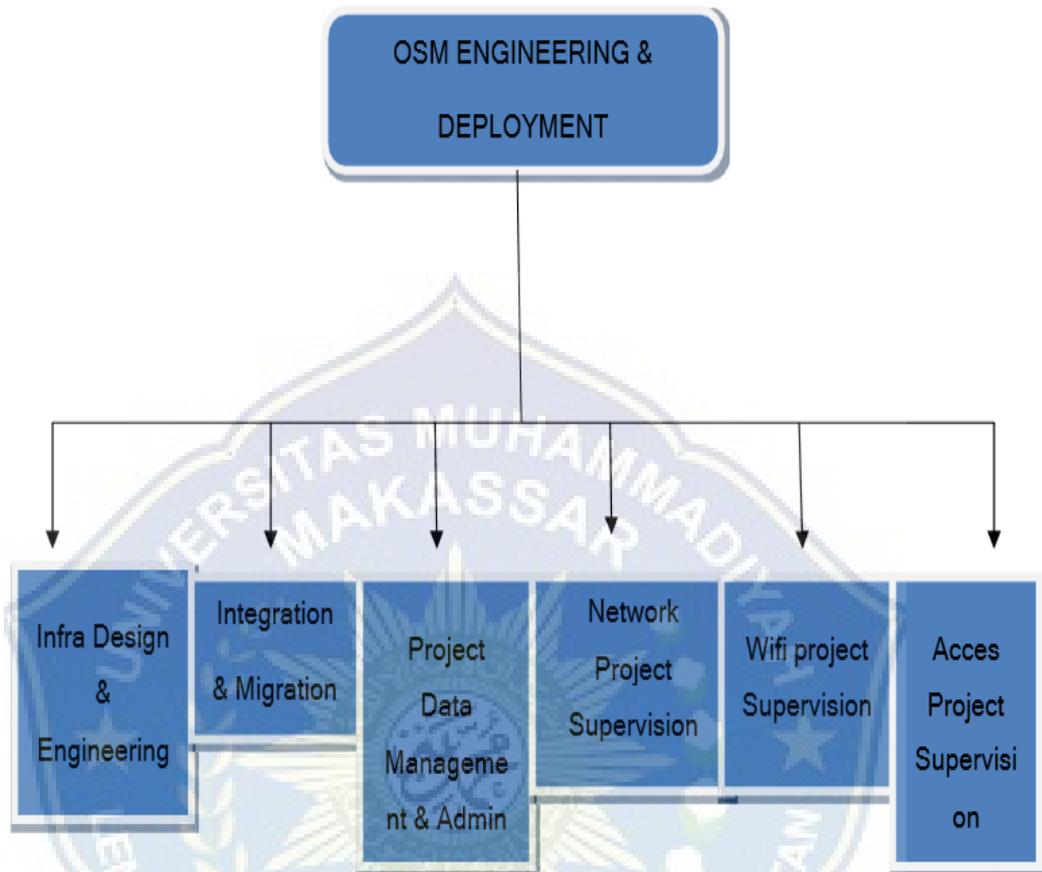
a. Visi PT. Telkom Indonesia Tbk

Menjadi perusahaan yang unggul dalam penyelenggaraan *Telecommunication, Information, Media dan Edutainment (TIME)* di kawasan regional.

b. Misi PT. Telkom Indonesia Tbk

- 1) Menyediakan layanan TIME yang berkualitas tinggi dengan harga yang kompetitif
- 2) Menjaga modal pengelolaan korporasi terbaik di Indonesia.

3. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

4. Job Description

a. *Infra Design & Engineering*

- 1) *Plan deployment* jaringan akses dan network backbone.
- 2) Pemenuhan usulan CAPEX
- 3) *CAPEX performance*.
- 4) *Plan optimalisasi ALPRO*.

b. *Integration & Migration*

- 1) Integrasi perangkat aktif.
- 2) Scrap cable.

- 3) Penyediaan parameter *logic*.
- 4) Migrasi *ALPRO eksisting*.
- c. Project Data Management & Admin
 - 1) Penyediaan BOP lakwas & BODP
 - 2) *Report progress proyek*.
 - 3) *Rekonsiliasi project*.
- d. *Network Project Supervision*
 - 1) *Supervise deployment network backbone*.
 - 2) Penyediaan SK waspang, tim uji terima *project deployment network*.
 - 3) Penyediaan BA *comtest*, UT, Rekon, Amandemen, Bast 1, Bast 2 *project deployment network*.
- e. *Wifi Project Supervision*
 - 1) *Supervisi deployment project WIFI & Radio IP*.
 - 2) Penyediaan SK waspang, tim uji terima *project deployment WIFI & Radio IP*.
 - 3) Penyediaan BA *comtest*, UT, Rekon, Amandemen, Bast 1, Bast 2 *WIFI & Radio IP*.
- f. *Acces Project Supervision*
 - 1) *Supervisi deployment proyek akses*.
 - 2) Penyediaan SK waspang, tim uji terima *project deployment proyek akses*.
 - 3) Penyediaan BA *comtest*, UT, Rekon, Amandemen, Bast 1, Bast 2 *proyek akses*.

B. Hasil penelitian

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari kuesioner yaitu berupa daftar pertanyaan yang terkait dengan dua variabel meliputi Kemampuan (X1), Motivasi (X2) dan satu variabel (Y) yaitu kinerja karyawan yang diteliti pada PT. Telkom Regional 7 Kawasan Timur Indonesia Bagian *Planning Engineering Deployment*. Setiap responden mempunyai total skor masing-masing pada variabel yang dimaksud. Selanjutnya dalam hal pengujian hipotesis, maka dilakukan Koefisien determinasi (R^2) dan uji t (parsial) yang dianggap relevan yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Regional 7 KTI Bagian *Planning Engineering Deployment* sebagaimana yang telah dikemukakan sebelumnya yang dapat dilihat dari hasil perhitungan berikut.

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan pada PT. Telkom Regional 7 KTI Bagian *Planning Engineering Deployment*. Berikut ini adalah gambaran mengenai identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, dan pendidikan responden.

a) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gender merupakan sesuatu yang sensitif bagi beberapa orang. Dalam pekerjaan tertentu ada yang tidak bisa dilakukan oleh wanita, walaupun sekarang sudah banyak wanita yang mengerjakan pekerjaan pria. wanita dianggap tidak mampu untuk melakukan pekerjaan berat. Pada PT. Telkom Regional 7 KTI Bagian *Planning Engineering Deployment* ini juga lebih banyak pria daripada wanita,

karena memang pekerjaannya lebih banyak dilakukan di lapangan.

Berikut merupakan data responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

| Jenis Kelamin | Frekuensi (orang) | Persentase (%) |
|---------------|-------------------|----------------|
| Pria | 18 | 56,00 |
| Wanita | 14 | 44,00 |
| Jumlah | 32 | 100,00 |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa jumlah responden sebanyak 32 orang dan yang mengisi kuesioner lebih banyak pria yaitu sebanyak 18 orang dengan presentase sebesar 56,00%, sedangkan sisanya sebanyak 14 orang dengan presentase sebesar 44,00% adalah responden wanita.

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 di adakan keterampilan seorang individu terutama kecepatan, kecekatan, dan kekuatan mengalami penurunan. Data deskripsi tentang usia dapat dilihat dalam tabel 4.2 berikut ini.

Tabel 4.2

Usia Responden

| Usia | Frekuensi (orang) | Presentase (%) |
|-------------|-------------------|----------------|
| 18-25 tahun | 17 | 53,00 |
| 26-30 tahun | 3 | 9,00 |
| 31-40 tahun | 12 | 38,00 |
| Jumlah | 32 | 100,00 |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan usia pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden dengan usia 18-25 tahun sebanyak 17 orang dengan presentase sebesar 53,00%, dan responden yang berusia 26-30 tahun sebanyak 3 orang dengan presentase sebesar 9,00%, dan responden dengan berusia 31- 40 tahun sebanyak 12 orang dengan presentase sebesar 38,00%.

c) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat pendidikan responden merupakan salah satu unsur yang menentukan kemampuan (*capabilities*), sikap (*attitudes*), nilai-nilai (*value*), dan kebutuhan-kebutuhan (*needs*), secara logis diharapkan tingginya tingkat pendidikan akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, sebab semakin tinggi tingkat pendidikan semakin besar pula potensi seseorang untuk dapat memahami konsep tata kelola yang baik. Hasil penelitian mengenai tingkat pendidikan responden ditunjukkan pada tabel 4.3 berikut ini.

Tabel 4.3
Jenjang Pendidikan Responden

| Pendidikan | Frekuensi (orang) | Presentase (%) |
|-------------------|--------------------------|-----------------------|
| SMA | 7 | 22,00 |
| Diploma (D3) | 2 | 6,00 |
| Sarjana (S1,S2) | 22 | 72,00 |
| Jumlah | 32 | 100,00 |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa jumlah responden dengan tingkat pendidikan

terakhir SMA sebanyak 7 orang dengan presentase sebesar 22,00%, kemudian diploma (D3) berjumlah 2 orang dengan presentase 6,00%, sedangkan untuk sarjana (S1,S2) berjumlah 22 orang dengan presentase sebesar 72,00%. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan dalam menyeleksi karyawannya dilihat dari tingkat pendidikannya sehingga dapat memenuhi keahlian yang dibutuhkan perusahaan.

C. Hasil Statistik Deskripsi

1. Variabel Kemampuan (X1)

Definisi operasional dari variabel ini yaitu Pengembangan karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier. Hasil peneliti tentang tanggapan responden mengenai variabel pengembangan karier dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Terhadap pertanyaan Variabel
Kemampuan (X1)

| Pertanyaan | | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Mean |
|------------|------|----|------|----|------|----|-----|----|-----|-----|---|------|
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| 1 | X1_1 | 5 | 16,0 | 25 | 78,0 | 1 | 3,0 | 1 | 3,0 | - | - | 4,16 |
| 2 | X1_2 | 4 | 13,0 | 24 | 75,0 | 3 | 9,0 | 1 | 3,0 | - | - | 3,98 |
| 3 | X1_3 | 27 | 84,0 | 3 | 9,0 | 1 | 3,0 | 1 | 3,0 | - | - | 4,60 |
| 4 | X1_4 | 6 | 19,0 | 24 | 75,0 | 1 | 3,0 | 1 | 3,0 | - | - | 4,06 |

| | | | | | | | | | | | | |
|------------------|------|----|------|----|------|---|------|---|-----|---|---|------|
| 5 | X1_5 | 15 | 47,0 | 10 | 31,0 | 5 | 16,0 | 2 | 6,0 | - | - | 4,22 |
| 6 | X1_6 | 28 | 88,0 | 2 | 6,0 | 1 | 3,0 | 1 | 3,0 | | | 3,60 |
| 7 | X1_7 | 15 | 47,0 | 15 | 47,0 | 2 | 6,0 | - | - | - | - | 4,06 |
| 8 | X1_8 | 25 | 78,0 | 5 | 16,0 | 2 | 6,0 | - | - | - | - | 4,20 |
| 9 | X1_9 | 27 | 84,0 | 3 | 9,0 | 2 | 6,0 | - | - | - | - | 3,06 |
| MEAN VARIABEL | | | | | | | | | | | | 4,30 |

Sumber : Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat dijelaskan bahwa variabel Kemampuan di ukur dengan 9 item pertanyaan, dari pertanyaan tersebut terlihat bahwa yang memiliki mean tertinggi terdapat pada pertanyaan ke 3 yaitu dengan adanya pelatihan saya mendapatkan keahlian tertentu yang dapat membantu dalam bekerja nilainya sebesar 4,60, sedangkan pertanyaan yang memiliki mean terendah terdapat pada pertanyaan ke 2 yaitu saya memiliki kemampuan teori sesuai dengan bidang ilmu dan pekerjaan saya nilainya sebesar 3,98. Sehingga nilai mean keseluruhan variabel kemampuan karier sebesar 4,30

2. Variabel Motivasi (X2)

Variable motivasi pada penelitian ini diukur melalui 7 buah pertanyaan yang mempersentasikan indikator-indikator dari variable tersebut. Hasil peneliti tentang tanggapan responden mengenai variabel Motivasi dapat dilihat pada tabel 4.5.

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan Variabel
Motivasi (X2)

| Pertanyaan | | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Mean |
|---------------|------|----|------|----|------|----|------|----|---|-----|---|------|
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| 1 | X2_1 | 10 | 31,0 | 15 | 47,0 | 7 | 22,0 | - | - | - | - | 4,20 |
| 2 | X2_2 | 12 | 38,0 | 18 | 56,0 | 2 | 6,0 | - | - | - | - | 4,20 |
| 3 | X2_3 | 11 | 34,0 | 19 | 59,0 | 2 | 6,0 | - | - | - | - | 4,18 |
| 4 | X2_4 | 9 | 28,0 | 23 | 72,0 | - | - | - | - | - | - | 4,18 |
| 5 | X2_5 | 12 | 28,0 | 16 | 64,0 | 4 | 8,0 | - | - | - | - | 4,20 |
| 6 | X2_6 | 20 | 63,0 | 10 | 31,0 | 2 | 6,0 | - | - | - | - | 4,06 |
| 7 | X2_7 | 14 | 44,0 | 17 | 53,0 | 1 | 3,0 | - | - | - | - | 4,18 |
| MEAN VARIABEL | | | | | | | | | | | | 4,20 |

Sumber : Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel 4.6 tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel kompetensi di ukur dengan 7 item pertanyaan, dari pertanyaan tersebut diatas dapat dilihat bahwa nilai mean dari pertanyaan ke 1, 2 dan 5 sama-sama memiliki nilai mean tertinggi sebesar 4,20, sedangkan nilai mean dari pertanyaan ke 3 dan 4 sama-sama memiliki nilai mean sebesar 4,18. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai keseluruhan mean variabel kompetensi sebesar 4,20

3. Variabel Kinerja (Y)

Variable kinerja pada penelitian ini diukur melalui 6 buah pertanyaan yang mempersentasikan indikator-indikator dari variable tersebut. Hasil peneliti tentang tanggapan responden mengenai variabel kompetensi dapat dilihat pada tabel 4.6

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan Variabel
Kinerja (Y)

| Pertanyaan | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Mean |
|----------------------|----|------|----|------|----|-----|----|-----|-----|-----|------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| 1 Y1 | 9 | 28,0 | 21 | 66,0 | 2 | 6,0 | - | - | - | - | 4,14 |
| 2 Y2 | 13 | 41,0 | 18 | 56,0 | 1 | 3,0 | - | - | - | - | 4,26 |
| 3 Y3 | 14 | 44,0 | 12 | 38,0 | 3 | 9,0 | 1 | 3,0 | 2 | 6,0 | 4,22 |
| 4 Y4 | 15 | 47,0 | 16 | 50,0 | 1 | 3,0 | - | - | - | - | 4,30 |
| 5 Y5 | 20 | 63,0 | 10 | 31,0 | 2 | 6,0 | - | - | - | - | 4,38 |
| 6 Y6 | 15 | 47,0 | 15 | 47,0 | 2 | 6,0 | | | | | 4,20 |
| MEAN VARIABEL | | | | | | | | | | | 4,35 |

Sumber : Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel 4.7 tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa variabel kinerja di ukur dengan 6 item pertanyaan, dari pertanyaan tersebut terlihat bahwa yang memiliki nilai mean tertinggi terdapat pada pertanyaan ke 6 yaitu saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan sesama karyawan lain nilainya sebesar 4,38, Sedangkan nilai mean terendah terdapat pada pertanyaan pertama yaitu saya merasa dapat memahami dengan baik semua pekerjaan yang diberikan kepada

nya nilainya sebesar 4,14. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai mean variabel secara keseluruhan memiliki nilai sebesar 4,35.

b) Rekapitulasi Deskriptif Variabel

Pengolahan data rekapitulasi nilai rata-rata analisis statistik deskriptif dari setiap variabel pengembangan karir, kompetensi, kinerja pegawai adalah sebagai berikut.

Tabel 4.7
Hasil Rekapitulasi Deskriptif Variabel

| Variabel | Mean | Kategori |
|----------|------|----------|
| X1 | 4,30 | Tinggi |
| X2 | 4,20 | Tinggi |
| Y | 4,35 | Tinggi |

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.8 variabel kemampuan (X1) masuk kedalam kriteria tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 4,30 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 3,41 - 4,20 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi. Motivasi (X2) masuk kedalam kriteria tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 4,20 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 3,41-4,20 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi. Kinerja karyawan masuk kedalam kriteria sangat tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 4,35 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 3,41 - 4,20 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi.

D. PENYAJIAN DATA PENELITIAN

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika suatu pertanyaan kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang di ukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghozali ,2013:52). Syarat minimum dianggap butir instrumen valid adalah nilai indeks validitasnya memiliki nilai r hitung lebih besar dari 0,279. Uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item | R hitung | R tabel | keterangan |
|-----------|------|----------|---------|------------|
| Kemampuan | X1.1 | 0,808 | 0,279 | Valid |
| | X1.2 | 0,742 | 0,279 | Valid |
| | X1.3 | 0,578 | 0,279 | Valid |
| | X1.4 | 0,605 | 0,279 | Valid |
| | X1.5 | 0,660 | 0,279 | Valid |
| | X1.6 | 0,670 | 0,279 | Valid |
| | X1.7 | 0,612 | 0,279 | Valid |
| | X1.8 | 0,704 | 0,279 | Valid |
| | X1.9 | 0,790 | 0,279 | Valid |

| | | | | |
|------------------|------|-------|-------|-------|
| Motivasi | X2.1 | 0,821 | 0,279 | Valid |
| | X2.2 | 0,670 | 0,279 | Valid |
| | X2.3 | 0,654 | 0,279 | Valid |
| | X2.4 | 0,612 | 0,279 | Valid |
| | X2.5 | 0,552 | 0,279 | Valid |
| | X2.6 | 0,704 | 0,279 | Valid |
| | X2.7 | 0,660 | 0,279 | Valid |
| Kinerja Karyawan | Y1 | 0,704 | 0,279 | Valid |
| | Y2 | 0,721 | 0,279 | Valid |
| | Y3 | 0,738 | 0,279 | Valid |
| | Y4 | 0,790 | 0,279 | Valid |
| | Y5 | 0,802 | 0,279 | Valid |
| | Y6 | 0,770 | 0,279 | Valid |

Sumber: Data SPSS Diolah, 2024

Berdasarkan data dari tabel 4.9 dimana pengujian validitas instrument penelitian (kuesioner) dengan masing-masing pertanyaan mendapatkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0,279. Sehingga keseluruhan kuesioner penelitian tersebut dikatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan bagian indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghazali, 2013: 47). Untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,6$. Hasil dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

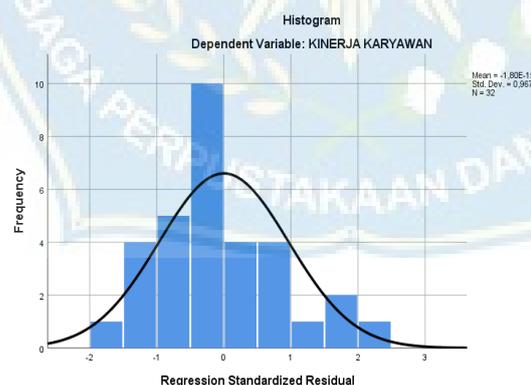
| Variabel | Alpha | Keterangan |
|------------------|-------|------------|
| Kemampuan | 0,704 | Reliabel |
| Motivasi | 0,668 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0,805 | Reliabel |

Sumber: Data SPSS Diolah, 2024

Pada tabel 4.10 dimana hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup besar yaitu diatas 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.

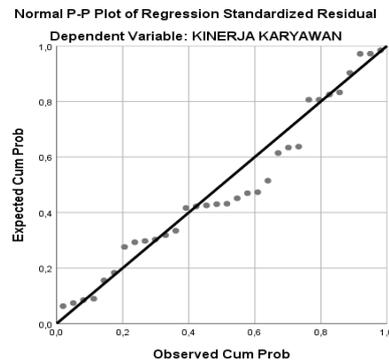
3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas



Gambar 4. 3 Hasil Uji Normalitas

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



Gambar 4.4 Normal Probability plot

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

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinieritas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antar dua variabel independen. Hasil pengujian multikolinieritas data penelitian ini menggunakan SPSS Versi 25, hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolonieritas

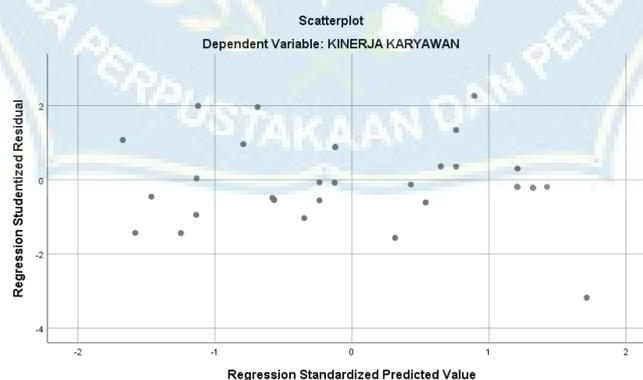
| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | -8,619 | 2,872 | | -3,002 | ,005 | | |
| | Kemampuan | ,988 | ,132 | ,943 | 7,471 | ,000 | ,101 | 9,917 |
| | Motivasi | ,031 | ,110 | -,036 | -,283 | ,779 | ,101 | 9,917 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel independen sebesar 9,917 yang berarti tidak terjadi multikolonieritas sehingga model tersebut *reliabel* sebagai dasar analisis.

c) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi heterokedastisitas dapat dilakukan dengan cara melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$), jika ada pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas sedangkan jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 4.5 Grafik Scatterplot

Dari hasil output diatas menunjukkan bahwa titik-titik pada scatter plot tidak membentuk pola tertentu serta mnyebar di atas dan di bawah

angka 0 sumbu Y, sehingga disimpulkan tidak ada heterokedastisitas dalam model regresi.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda untuk pembuktian hipotesis penelitian. Analisis ini akan menggunakan input berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya diringkas sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Coefficientsa | | | | | | |
|---------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | Sig. | |
| | | B | Std. Error | Beta | | T |
| 1 | (Constant) | 1.019 | 2.621 | | .389 | .699 |
| | Kemampuan (X1) | .580 | .151 | .510 | 3.836 | .000 |
| | Motivasi (X2) | .386 | .167 | .307 | 2.310 | .025 |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data SPSS Diolah, 2024

Berdasarkan data tabel 4.11 dimana hasil analisis regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,019 + 0,580X_1 + 0,386X_2$$

Hasil analisis regresi linear berganda yang masih berbentuk angka dapat dijelaskan dalam bahasa yang mudah dipahami sebagai berikut ini:

a) Kostanta sebesar 1,019 menunjukkan bahwa nilai konstanta positif

variabel independen (Kemampuan dan Motivasi). Bila variabel independen naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan naik atau terpenuhi.

- b) Koefisien regresi Kemampuan (X1) sebesar 0,580 menunjukkan bahwa hal ini berarti variabel Kemampuan berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel Kemampuan meningkat kinerja karyawan akan meningkat .
- c) Koefisien regresi Motivasi (X2) sebesar 0,386 menunjukkan bahwa hal ini berarti variabel Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan secara positif yang artinya jika variabel Motivasi kinerja karyawan akan meningkat.

5. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya persentase hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Besarnya persentase pengaruh semua variabel independen terhadap nilai variabel dependen dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi (R^2) persamaan regresi. Angka koefisien determinasi dilihat dari hasil perhitungan SPSS 16 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .757 ^a | .573 | .555 | 1.32185 |

a Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kemampuan (X1)

Sumber: Data SPSS 16 Diolah, 2024

Tingkat korelasi variabel bebas terhadap variabel terikat ditunjukkan

oleh nilai R sebesar 0,757 yang memberikan informasi bahwa ada hubungan yang kuat antara variabel Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Regional 7 Kawasan Indonesia Timur Bagian Planning Engineering Deployment. Besarnya daya ramal model yang diberikan oleh nilai koefisien determinasi yang disimbolkan dengan (R-Square) sebesar 0,57,3 yang berarti model mempunyai daya ramal sebesar 57,3% variasi naik turunnya variabel Y (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh oleh model atau dipengaruhi oleh variabel-variabel kemampuan dan motivasi sedang sisanya sebesar 42,7% diakibatkan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model analisis.

6. Uji T

Pada dasarnya uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dasar kinerja pegawai dengan menggunakan angka probabilitas signifikan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya yang diringkas sebagai berikut :

Tabel 4.13 Hasil Analisis Uji t

| | Model | T | Sig. |
|---|----------------|-------|------|
| 1 | (Constant) | .389 | .699 |
| | Kemampuan (X1) | 3.836 | .000 |
| | Motivasi (X2) | 2.310 | .025 |

Sumber: Data SPSS Diolah, 2024

Hasil koefisien melalui pengujian hipotesis dan kemudian dibandingkan dengan t tabel yaitu dengan menggunakan rumus: $T \text{ tabel} = t (\alpha/2 \cdot n-k-1)$. Dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel, dengan $\alpha = 0,05$ maka didapat t tabel sebesar 2,012. Jadi dari hasil tiap-tiap variabel

Dapat diketahui variabel manakah yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

H1 : Uji hipotesis Kemampuan terhadap kinerja karyawan dari hasil perhitungan yang diperoleh t hitung untuk X_1 sebesar $3,836 > t$ tabel $2,012$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berarti dapat ditarik kesimpulan H1 diterima dan H_0 ditolak, maka ini menunjukkan bahwa Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Uji hipotesis Motivasi terhadap kinerja karyawan dari hasil perhitungan yang diperoleh t hitung untuk X_2 sebesar $2,310 > t$ tabel $2,012$ dengan signifikansi sebesar $0,025 < 0,05$. Berarti dapat ditarik kesimpulan H2 diterima dan H_0 ditolak, maka ini menunjukkan variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini berusaha untuk memperoleh gambaran Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Ragonal 7 Kawasan Indonesia Timur Bagian *Planning Engineering Deployment*. Setelah menganalisa permasalahan yang ditemukan mengenai sumber daya manusia pada Kantor PT. Telkom Ragonal 7 Kawasan Indonesia Timur Bagian *Planning Engineering Deployment*, variabel Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Ragonal 7 Kawasan Indonesia Timur Bagian *Planning Engineering Deployment*, dibuktikan dengan analisa data menggunakan metode penelitian

yang telah ditentukan. Dari hasil pengujian diperoleh pembahasan sebagai berikut:

1) Pengaruh kemampuan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel Kemampuan di uji secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada PT. Telkom Ragonal 7 Kawasan Indonesia Timur Bagian *Planning Engineering Deployment* menghasilkan uji t sebesar $3,836 > t$ tabel $2,012$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan data diatas, bahwa variabel Kemampuan dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Telkom Ragonal 7 Kawasan Indonesia Timur Bagian *Planning Engineering Deployment*.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai $X_1=0,580$ hal ini berarti Kemampuan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar $0,580$ atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel Kemampuan meningkat sebesar 1 , maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar $0,580$. Selain itu jawaban responden pada setiap pertanyaan indikator, Kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Ragonal 7 Kawasan Indonesia Timur Bagian *Planning Engineering Deployment* karena memiliki nilai rata-rata skor tertinggi yaitu sebesar $4,20$.

Kemampuan merupakan peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu Kemampuan. Peneliti menyimpulkan jika Kemampuan tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat. Kantor PT. Telkom Ragonal 7 Kawasan Indonesia Timur

Bagian *Planning Engineering Deployment* memiliki tingkat Kemampuan yang tinggi yaitu frekuensi keahlian tertentu. Hal ini tentu saja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena tingkat Kemampuan yang tinggi.

Berdasarkan pembahasan diatas bahwa hipotesis pertama atau H1 dalam penelitian ini diterima yang artinya variabel Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Ragonal 7 Kawasan Indonesia Timur Bagian *Planning Engineering Deployment*.

Hal ini mendukung dengan hasil temuan oleh Ita Rifiani Permatasari dengan judul pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus PT. Telkom Malang) menyatakan bahwa Kemampuan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan teori dikemukakan oleh Andrew J. Dubrin dalam Anwar Prabu Mangkuranegara (2016:77), mengemukakan bahwa, Kemampuan adalah aktifitas karyawan yang membantu karyawan merencanakan Kemampuan masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan Kemampuan secara maksimum.

2) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi di uji secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Ragonal 7 Kawasan Indonesia Timur *Bagian Planning Engineering Deployment* menghasilkan uji t sebesar $2,310 > t$ tabel $2,012$ dan nilai sig $0,025 < 0,05$. Berdasarkan data diatas, bahwa variabel Motivasi dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan

terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Telkom Regional 7 Kawasan Indonesia Timur Bagian *Planning Engineering Deployment*.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai $(X_2) = 0,386$. Hal ini berarti variabel Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,386 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel Motivasi meningkat sebesar 1, maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,386. Selain itu jawaban responden pada setiap pertanyaan indikator, Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor PT. Telkom Regional 7 Kawasan Indonesia Timur Bagian *Planning Engineering Deployment* karena memiliki nilai rata-rata skor tertinggi yaitu sebesar 4,19.

Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Sementara itu, dalam psikologi, pengertian motivasi adalah usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

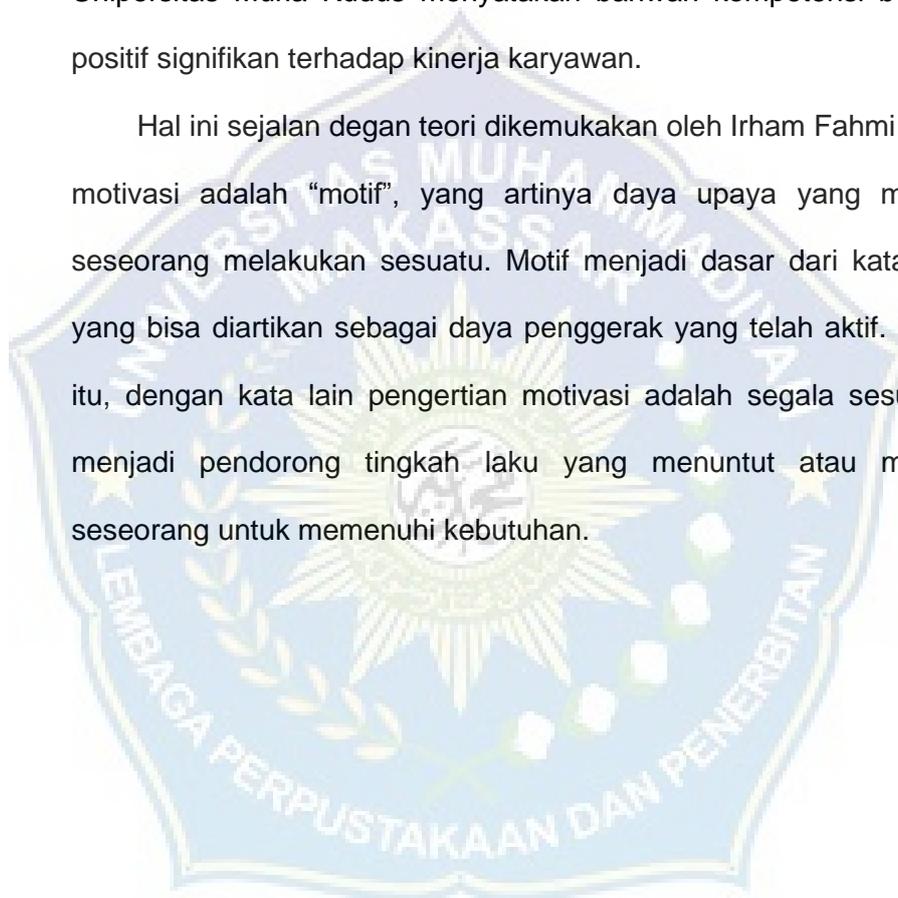
Peneliti menyimpulkan jika kompetensi tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat. Kantor PT. Telkom Indonesia, Tbk memiliki tingkat kompetensi yang tinggi yaitu ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang tinggi di Kantor PT. Telkom Indonesia, Tbk. Hal ini tentu saja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena kompetensi yang tinggi.

Berdasarkan pembahasan di atas bahwa hipotesis kedua atau H2 dalam penelitian ini diterima yang artinya variabel Motivasi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Regional 7 Kawasan Indonesia Timur Bagian *Planning Engineering Deployment*.

Hal ini mendukung dengan hasil temuan studi yang dilakukan oleh Suparwi dengan judul pengaruh Motivasi terhadap kinerja dengan mediasi kepuasan kerja pada Guru Madrasah Aliyah swasta di Kabupaten Pati Unipersitas Muria Kudus menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan teori dikemukakan oleh Irham Fahmi (2016:45) motivasi adalah "motif", yang artinya daya upaya yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Motif menjadi dasar dari kata motivasi yang bisa diartikan sebagai daya penggerak yang telah aktif. Maka dari itu, dengan kata lain pengertian motivasi adalah segala sesuatu yang menjadi pendorong tingkah laku yang menuntut atau mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

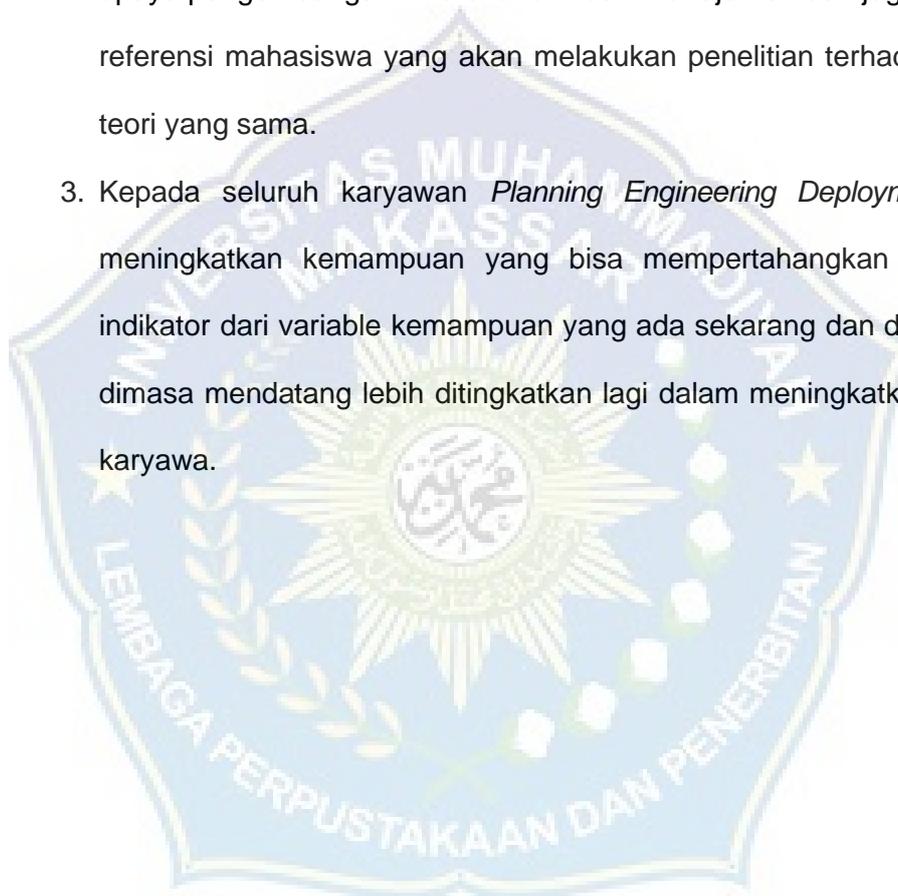
A. Kesimpulan

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

1. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel Kemampuan di uji secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada PT. Telkom Ragonal 7 Kawasan Indonesia Timur Bagian *Planning Engineering Deployment* menghasilkan uji t sebesar $3,836 > t$ tabel $2,012$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan data diatas, bahwa variabel Kemampuan dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Telkom Ragonal 7 Kawasan Indonesia Timur Bagian *Planning Engineering Deployment*.
2. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi i di uji secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Ragonal 7 Kawasan Indonesia Timur *Bagian Planning Engineering Deployment* menghasilkan uji t sebesar $2,310 > t$ tabel $2,012$ dan nilai sig $0,025 < 0,05$. Berdasarkan data diatas, bahwa variabel Motivasi dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Telkom Ragonal 7 Kawasan Indonesia Timur Bagian *Planning Engineering Deployment*.

B. SARAN

1. Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penelitian ini dan masih jauh dari kata sempurna. Maka dari itu peneliti berharap masukan dan saran bagi pembaca.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan atau rujukan dalam upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen dan juga sebagai referensi mahasiswa yang akan melakukan penelitian terhadap kajian teori yang sama.
3. Kepada seluruh karyawan *Planning Engineering Deployment* agar meningkatkan kemampuan yang bisa mempertahankan indikator-indikator dari variable kemampuan yang ada sekarang dan diharapkan dimasa mendatang lebih ditingkatkan lagi dalam meningkatkan kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Amin Effendy, A., Mas'adi, M., & Murtiyoko, H. (2021). Implementation of Digital Marketing Strategies to Increase Sales during the Covid-19 Pandemic (Study on MSMEs in South Tangerang City). *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 155–163.
- Arikunto, S. 2018. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. 2018.
- Amalia, N. M. R., & Indratono, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosia Kabupaten Selman the. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 046, 622–634.
- A., Supriyono, S., & Samsudin, S. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Ciomas Kabupaten Bogor). *Jurnal Reformasi Administrasi: Jurnal Ilmiah untuk Mewujudkan Masyarakat Madani*, 8(1), 42-48.
- Arquisola, M. J., & Walid Ahlisa, S. U. (2019). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori XY Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *FIRM Journal of Management Studies*, 4(2), 160.
- Budi Hastuti, I., Kurnia Avisah, S., Herman, H., & Universitas Ibnu Sina Batam, F. (n.d.). *International Journal of Business and Quality Research The Influence of Organizational Learning And Work Motivation on Job Satisfaction And Its Implications on Employee Performance*. <https://e-journal.citakonsultindo.or.id/index.php/IJBQR>
- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta: Gava Media, 15.
- Hasibuan, a. T., & prastowo, a. (n.d.). *Pengembangan sumber daya manusia sd/mi*.
- Handoko, d. S. P., triyono, t., narsito, n., & wahyuningsih, t. D. (2009). Pengaruh temperatur terhadap kinerja katalis ni/zeolit pada reaksi hidrogenasi katalitik. *Reaktor*, 12(4), 218-225.
- Hasibuan, (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.
- Jaka, b., jurusan, s., ekonomi, p., & ekonomi, f. (2019). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja member oriflame di bali tahun 2017. In *jurnal pendidikan ekonomi undiksha* (vol. 11, issue 1).
- Kadarisman, M. (2012). Pengertian dan filosofi manajemen kompensasi. *manajemen sumber daya manusia*, 1-53.
- P., Nurla, Y., Al Munawwarah, R., Mustafa, H., Sani, A., Kemampuan Intelektual Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja, Alauddin Makassar, U., & Amkop Makassar, S. (2021). Amkop Management Accounting Review (AMAR) PENGARUH KEMAMPUAN INTELEKTUAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA

GURU SMK NEGERI 4 SOPPENG The Influence of Intellectual Ability and Work Motivation on Teacher Performance of SMK Negeri 4 Soppeng. *Ampop Management Accounting Review (AMAR)*, 1(1). <https://doi.org/10.37531/amar.vxix.232>

Maak, Y. Y., Fanggidae, R. E., Nursiani, N. P., Manajemen, P., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (N.D.). *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Surya Batara Mahkota Kupang The Effect Of Work Ability And Work Motivation On Employee Performance At Pt. Surya Batara Mahkota Kupang Koresponden: A*.

Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai badan pendapatan daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30-41.

Mangkunegara, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Cetakan Ke 13. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.

Marwansyah,. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi :2. Bandung: Alfabeta, CV.

Novianti Dewi, L., Suhaeli, D., Atul Hidayati, L., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo). *Borobudur Management Review*, 3(1). <https://doi.org/10.31603/bmar.v%vi%i.7656>

Rahmatika, I. (2014). *Pengaruh kemampuan dan motivasi kerja Terhadap kinerja karyawan*. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/26073>

Rindy, K., Mochammad, A., Mukzam, D., & Ruhana, I. (2015). PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol (Vol. 22, Issue 1)*.

Rumampuk, M., TULUSAN, F., & KOLONDAM, H. (2021). Kemampuan Kerja Fasilitator Dalam Pendampingan Masyarakat Di Desa Ranoketang Tua Kecamatan Amurang Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(110).

Saputra, W., Program, M., & Manajemen, S. M. (N.D.). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai Ppsu Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur* (Vol. 5, Issue 2).

Sulfemi, W. B. (2019). *Kemampuan pedagogik guru*.

Suriani, A., Chandra, C., Sukma, E., & Habibi, H. (2021). Pengaruh Penggunaan Podcast dan Motivasi Belajar terhadap Keterampilan Berbicara pada Siswa di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(2), 800–807. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i2.832>

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Setiobudi, E. (2017). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi pada PT. Tridharma Kencana. *JABE (Journal of Applied Business and*

Elconomic), 3(3), 170. <https://doi.org/10.30998/jabel.v3il3.1768>

Tanjung, R., & Manalu, S. S. (N.D.). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Zurich Topas Life Batam Influence Of Work Discipline, Work Ability And Work Motivation Of Employee Performance Of Pt Zurich Topas Life Batam. *Dimensi*, 8(2), 342–359.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: RajaGrafindo Persada.

Wibowo, J. (2013). Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx), Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Departemen Penjualan CV. Pratama Jaya di Madiun. *Agora*, 1(3), 1218-1226.



The logo of Universitas Muhammadiyah Makassar is a shield-shaped emblem. It features a central sunburst with a crescent moon and star, surrounded by a laurel wreath. The text "UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH" is written along the top inner edge, and "MAKASSAR" is written below it. At the bottom, it says "LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN".

LAMPIRAN

LAMPIRAN KUESINER

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Para Responden Yang Terhormat,

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir (skripsi), saya ANDI PANGERANG Selaku mahasiswa Perogram Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar melakukan penelitian dengan judul **”Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Ragonal 7 Kawasan Indonesia Timur Bagian Planning Engineering Deployment”** pada kesempatan ini saya memohon pendapat kepada Bapak/Ibu sebagai responden dari kuesioner ini. Adapun pertanyaan-pertanyaan ini di ajukan hanya untuk tujuan penelitian, dan saya akan memastikan keamanannya. Saya ucapkan terimakasih atas waktu dan partisipasi Bapak/Ibu.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Kepada Bapak/Ibu/Saudara untuk menjawab seluruh pertanyaan anda dengar dengan jujur dan sebenarnya.
2. Pilih opsi yang memenuhi persepsi anda dengan cara berikut menggunakan tanda centang (√) sementara tanda-tanda dalam kolom memiliki arti sebagaimana berikut :
 - SS = Sangat setuju = 5
 - S = Setuju = 4
 - KS = Kurang setuju = 3
 - TS = Tidak Setuju = 2
 - STS = Sangat Tidak setuju = 1
3. Isi data responden berikut sesuai dengan kriteria anda miliki.**DATA**

RESPONDEN

1. Nama :
2. Umur :
 - o 18-27 tahun
 - o 28-35 tahun
 - o > 36 tahun

3. Jenis Kelamin :
- Laki-laki
 - Perempuan
4. No. Hp/Wa :
5. Pendidikan Terakhir :
- SD
 - SMP

1. LAMPIRAN KEMAMPUAN (X1)

| NO | PERTANYAAN | SS | S | KS | TS | STS |
|----|---|----|---|----|----|-----|
| | Kemampuan Mengerjakan Berbagai Tugas | | | | | |
| 1 | Saya mampu mengoperasikan komputer dengan baik. | | | | | |
| 2 | Saya mampu mengetahui dan menguasai prosedur kerja sesuai yang telah ditentukan oleh instansi | | | | | |
| 3 | Saya memahami peraturan tugas atau pekerjaan yang telah ditentukan oleh atasan kerja | | | | | |
| | Kemampuan Individu | | | | | |
| 4 | Saya mampu memahami kebijakan organisasi yang dibuat | | | | | |
| 5 | Saya mampu memahami target organisasi | | | | | |
| 6 | Saya mampu bekerjasama dengan teman tanpa konflik | | | | | |
| | Kemampuan Intelektual Dan Fisik | | | | | |
| 7 | Saya mampu bekerja secara tim | | | | | |
| 8 | Saya dapat membantu teman kerja jika mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaan. | | | | | |
| 9 | Saya memahami visi dan misi organisasi | | | | | |

- SMA
 - D3
 - S1
 - S2
 - S3
6. Pegawai PNS/ Non PNS

DAFTAR PERTANYAAN

2. LAMPIRAN MOTIVASI (X2)

| NO | PERTANYAAN | SS | S | KS | TS | STS |
|----|--|----|---|----|----|-----|
| | Kebutuhan Untuk Berprestasi | | | | | |
| 1 | Dalam memulai pekerjaan saya selalu mengerjakannya dengan sungguh- sungguh agar memberikan hasil yang baik | | | | | |
| 2 | Saya selalu berusaha untuk menanyaka kepada atasan kerja jika ada pekerjaan yang kurang dimengerti | | | | | |
| 3 | Saya melaksanakan tugas sesuai dengan beban kerja yang diberikan oleh atasan kerja | | | | | |
| | Kebutuhan Berfiliasi | | | | | |
| 4 | Jika terjadi kesalahan saya berusaha untuk memperbaiki agar hasilnya baik | | | | | |
| 5 | karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja bagi pegawai untuk meningkatkan prestasi kerjanya | | | | | |
| | Kebutuhan Kekuatan | | | | | |
| 6 | Jika ada pekerjaan yang mendesak saya berusaha untuk menyelesaikannya | | | | | |
| 7 | Saya bekerja dengan tepat waktu | | | | | |

3. LAPIRAN KINERJA KARYAWAN (Y)

| NO | PERTANYAAN | SS | S | KS | TS | STS |
|----|--|----|---|----|----|-----|
| | Kualitas Kerja | | | | | |
| 1 | Saya selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk organisasi | | | | | |
| 2 | Saya selalu berusaha menunjukkan hasil yang maksimal atas pekerjaan yang dibebankan kepada saya | | | | | |
| | Kuantitas Kerja | | | | | |
| 3 | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yangdibebankan kepada saya | | | | | |
| 4 | Saya selalu memberikan tenaga dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan | | | | | |
| | Ketepatan aktu | | | | | |
| 5 | Saya sangat terbantu dengan fasilitas-fasilitas kantor yang disediakan kepada saya untuk menyelesaikan pekerjaan | | | | | |
| 6 | untuk selalu memberikan kinerja yang maksimal dengan segenap kemampuan yang saya miliki | | | | | |

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kompetensi (X2)

| Responden | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | Total |
|------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| 1 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 32 |
| 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 29 |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 33 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 32 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 41 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 9 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 37 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 11 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 42 |
| 13 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 43 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 44 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 46 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 48 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 50 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 50 |
| 22 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| 23 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 25 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 57 |
| 26 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 56 |
| 27 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 59 |
| 28 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 57 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 57 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 58 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 59 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 | 79 |

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karier (X1)

| Responden | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | Total |
|-----------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 41 |
| 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 40 |
| 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 39 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 43 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 44 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 8 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 47 |
| 9 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 44 |
| 10 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 48 |
| 11 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 49 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 49 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 51 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 52 |
| 15 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 53 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 17 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 53 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 53 |
| 19 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 57 |
| 20 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 58 |
| 21 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 59 |
| 22 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 23 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 61 |
| 24 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 61 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 67 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 65 |
| 27 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 62 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 65 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 65 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 66 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 66 |
| 32 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 69 |

Lampiran 3 Hasil Frequency dan Deskriptif

**Frequency Table dan Descriptives
X1.1**

| | Frequency | Percent | Valid Percent | CumulativePercent |
|------------|-----------|---------|---------------|-------------------|
| Valid 2.00 | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| 3.00 | 1 | 2.0 | 2.0 | 4.0 |
| 4.00 | 27 | 74.0 | 74.0 | 78.0 |
| 5.00 | 3 | 22.0 | 22.0 | 100.0 |
| Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

X1.2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid 2.00 | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| 3.00 | 2 | 6.0 | 6.0 | 8.0 |
| 4.00 | 24 | 84.0 | 84.0 | 92.0 |
| 5.00 | 5 | 8.0 | 8.0 | 100.0 |
| Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

X1.3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid 3.00 | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| 4.00 | 10 | 36.0 | 36.0 | 38.0 |
| 5.00 | 21 | 62.0 | 62.0 | 100.0 |
| Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

X82.4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3.00 | 3 | 6.0 | 6.0 | 6.0 |
| 4.00 | 16 | 82.0 | 82.0 | 88.0 |
| 5.00 | 6 | 12.0 | 12.0 | 100.0 |
| Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

X1.5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3.00 | 4 | 8.0 | 8.0 | 8.0 |
| 4.00 | 18 | 62.0 | 62.0 | 70.0 |
| 5.00 | 10 | 30.0 | 30.0 | 100.0 |
| Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

X1.6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3.00 | 5 | 8.0 | 8.0 | 8.0 |
| 4.00 | 12 | 62.0 | 62.0 | 70.0 |
| 5.00 | 17 | 30.0 | 30.0 | 100.0 |
| Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

X1.7

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3.00 | 6 | 8.0 | 8.0 | 8.0 |
| 4.00 | 18 | 62.0 | 62.0 | 70.0 |
| 5.00 | 8 | 30.0 | 30.0 | 100.0 |
| Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

X1.8

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3.00 | 3 | 8.0 | 8.0 | 8.0 |
| 4.00 | 14 | 62.0 | 62.0 | 70.0 |
| 5.00 | 15 | 30.0 | 30.0 | 100.0 |
| Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

X1.9

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3.00 | 5 | 8.0 | 8.0 | 8.0 |
| 4.00 | 18 | 62.0 | 62.0 | 70.0 |
| 5.00 | 13 | 30.0 | 30.0 | 100.0 |
| Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

Descriptive Statistics

| | N | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|--------|----------------|
| X1.1 | 32 | 4.1600 | .54810 |
| X1.2 | 32 | 3.9800 | .47337 |
| X1.3 | 32 | 4.6000 | .53452 |
| X1.4 | 32 | 4.0600 | .42426 |
| X1.5 | 32 | 4.2200 | .58169 |
| X1.6 | 32 | 4.1600 | .54810 |
| X1.7 | 32 | 3.9800 | .47337 |
| X1.8 | 32 | 4.6000 | .53452 |
| X1.9 | 32 | 4.0600 | .58169 |
| Valid N (listwise) | 32 | | |

X84.1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3.00 | 2 | 4.0 | 4.0 | 4.0 |
| 4.00 | 20 | 72.0 | 72.0 | 76.0 |
| 5.00 | 10 | 24.0 | 24.0 | 100.0 |
| Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

X2.2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3.00 | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| 4.00 | 18 | 76.0 | 76.0 | 78.0 |
| 5.00 | 13 | 22.0 | 22.0 | 100.0 |
| Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

X2.3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3.00 | 2 | 4.0 | 4.0 | 4.0 |
| 4.00 | 16 | 74.0 | 74.0 | 78.0 |
| 5.00 | 14 | 22.0 | 22.0 | 100.0 |
| Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

X2.4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 4.00 | 19 | 82.0 | 82.0 | 82.0 |
| 5.00 | 13 | 18.0 | 18.0 | 100.0 |
| Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

X2.5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3.00 | 4 | 8.0 | 8.0 | 8.0 |
| 4.00 | 12 | 64.0 | 64.0 | 72.0 |
| 5.00 | 16 | 28.0 | 28.0 | 100.0 |
| Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

X2.6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3.00 | 2 | 8.0 | 8.0 | 8.0 |
| 4.00 | 16 | 64.0 | 64.0 | 72.0 |
| 5.00 | 14 | 28.0 | 28.0 | 100.0 |
| Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

X2.7

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3.00 | 1 | 8.0 | 8.0 | 8.0 |
| 4.00 | 19 | 64.0 | 64.0 | 72.0 |
| 5.00 | 12 | 28.0 | 28.0 | 100.0 |
| Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

Descriptive Statistics

| | N | Mean | Std. Deviation |
|------|----|--------|----------------|
| X2.1 | 32 | 4.2000 | .49487 |
| X2.2 | 32 | 4.2000 | .45175 |
| X2.3 | 32 | 4.1800 | .48192 |
| X2.4 | 32 | 4.1800 | .38809 |
| X2.5 | 32 | 4.2000 | .57143 |

| | | | |
|--------------------|----|--------|--------|
| X2.6 | 32 | 4.1800 | .38809 |
| X2.7 | 32 | 4.2000 | .57143 |
| Valid N (listwise) | 32 | | |

Y1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3.00 | 2 | 4.0 | 4.0 | 4.0 |
| 4.00 | 16 | 78.0 | 78.0 | 82.0 |
| 5.00 | 14 | 18.0 | 18.0 | 100.0 |
| Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

Y2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3.00 | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| 4.00 | 20 | 70.0 | 70.0 | 72.0 |
| 5.00 | 11 | 28.0 | 28.0 | 100.0 |
| Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

Y3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3.00 | 4 | 8.0 | 8.0 | 8.0 |
| 4.00 | 16 | 62.0 | 62.0 | 70.0 |
| 5.00 | 12 | 30.0 | 30.0 | 100.0 |
| Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

Y4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 3 | 6.0 | 6.0 | 6.0 |
| | 4.00 | 18 | 58.0 | 58.0 | 64.0 |
| | 5.00 | 11 | 36.0 | 36.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

Y5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| | 4.00 | 16 | 58.0 | 58.0 | 60.0 |
| | 5.00 | 15 | 40.0 | 40.0 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

Y6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| | 4.00 | 13 | 58.0 | 58.0 | 60.0 |
| | 5.00 | 18 | 40.0 | 40.0 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

Y7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| | 4.00 | 23 | 58.0 | 58.0 | 60.0 |
| | 5.00 | 8 | 40.0 | 40.0 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

Descriptive Statistics

| | N | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|--------|----------------|
| Y1 | 32 | 4.1400 | .45221 |
| Y2 | 32 | 4.2600 | .48697 |
| Y3 | 32 | 4.2200 | .58169 |
| Y4 | 32 | 4.3000 | .58029 |
| Y5 | 32 | 4.3800 | .53031 |
| Y6 | 32 | 4.2200 | .58169 |
| Y7 | 32 | 4.3000 | .58029 |
| Valid N (listwise) | 32 | | |

Lampiran 4 Uji Validitas

Correlations

| | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | Total |
|------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X1.1 | Pearson Correlation | 1 | .642** | .362** | .221 | .463** | .808** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .010 | .123 | .001 | .000 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| X1.2 | Pearson Correlation | .642** | 1 | .290* | .514** | .165 | .742** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .041 | .000 | .254 | .000 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| X1.3 | Pearson Correlation | .362** | .290* | 1 | .108 | .158 | .578** |
| | Sig. (2-tailed) | .010 | .041 | | .455 | .275 | .000 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| X1.4 | Pearson Correlation | .221 | .514** | .108 | 1 | .359* | .605** |
| | Sig. (2-tailed) | .123 | .000 | .455 | | .010 | .000 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| X1.5 | Pearson Correlation | .463** | .165 | .158 | .359* | 1 | .660** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .254 | .275 | .010 | | .000 |

| | | | | | | | |
|------|---------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| X1.6 | Pearson Correlation | .463** | .165 | .158 | .359* | 1 | .660** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .254 | .275 | .010 | | .000 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| X1.7 | Pearson Correlation | .463** | .165 | .158 | .359* | 1 | .660** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .254 | .275 | .010 | | .000 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| X1.8 | Pearson Correlation | .463** | .165 | .158 | .359* | 1 | .660** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .254 | .275 | .010 | | .000 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| X1.9 | Pearson Correlation | .221 | .514** | .108 | 1 | .359* | .605** |
| | Sig. (2-tailed) | .123 | .000 | .455 | | .010 | .000 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| X1 | Pearson Correlation | .808** | .742** | .578** | .605** | .660** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |

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

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

Correlations

| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | Total |
|------|---------------------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|
| X2.1 | Pearson Correlation | 1 | .456** | .531** | .446** | .289* | .821** |
| | Sig. (2-tailed) | | .001 | .000 | .001 | .042 | .000 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| X2.2 | Pearson Correlation | .456** | 1 | .300* | .372** | .158 | .670** |

| | | | | | | | |
|------|---------------------|--------|--------|-------|--------|------|--------|
| | Sig. (2-tailed) | .001 | | .034 | .008 | .273 | .000 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| X2.3 | Pearson Correlation | .531** | .300* | 1 | .260 | .089 | .654** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .034 | | .069 | .539 | .000 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| X2.4 | Pearson Correlation | .446** | .372** | .260 | 1 | .110 | .612** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .008 | .069 | | .445 | .000 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| X2.5 | Pearson Correlation | .289* | .158 | .089 | .110 | 1 | .552** |
| | Sig. (2-tailed) | .042 | .273 | .539 | .445 | | .000 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| X2.6 | Pearson Correlation | .456** | 1 | .300* | .372** | .158 | .670** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | | .034 | .008 | .273 | .000 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| X2.7 | Pearson Correlation | .531** | .300* | 1 | .260 | .089 | .654** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .034 | | .069 | .539 | .000 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |

| | | | | | | |
|--------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| kompetensi Pearson Correlation | .821** | .670** | .654** | .612** | .552** | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |

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

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

Correlations

| | | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Total |
|----|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Y1 | Pearson Correlation | 1 | .573** | .346* | .537** | .284* | .704** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .014 | .000 | .045 | .000 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Y2 | Pearson Correlation | .573** | 1 | .370** | .368** | .479** | .721** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .008 | .008 | .000 | .000 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Y3 | Pearson Correlation | .346* | .370** | 1 | .405** | .584** | .738** |
| | Sig. (2-tailed) | .014 | .008 | | .004 | .000 | .000 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Y4 | Pearson Correlation | .537** | .368** | .405** | 1 | .617** | .790** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .008 | .004 | | .000 | .000 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Y5 | Pearson Correlation | .284* | .479** | .584** | .617** | 1 | .802** |
| | Sig. (2-tailed) | .045 | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Y6 | Pearson Correlation | .346* | .370** | 1 | .405** | .584** | .738** |

| | | | | | | | |
|---------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | Sig. (2-tailed) | .014 | .008 | | .004 | .000 | .000 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Y7 | Pearson Correlation | .573** | 1 | .370** | .368** | .479** | .721** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .008 | .008 | .000 | .000 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| kinerja | Pearson Correlation | .704** | .721** | .738** | .790** | .802** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |

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

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

Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .704 | 5 |

RELIABILITY/VARIABLES=X1.1X1.2X1.3X1.4X1.5.X1.6.X1.7.X1.8,X1.9/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .668 | 5 |

RELIABILITY/VARIABLES=X2.1X2.2X2.3X2.4X2.5.X2.6X2.7/SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .805 | 5 |

RELIABILITY /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 /SCALE('ALL VARIABLES')
ALL/MODEL=ALPHA.

6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda, Uji T, R2

Regression Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.019 | 2.621 | | .389 | .699 |
| | Kemampuan (X1) | .580 | .151 | .510 | 3.836 | .000 |
| | Motivasi (X2) | .386 | .167 | .307 | 2.310 | .025 |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 110.377 | 2 | 55.189 | 31.585 | .000 ^a |
| | Residual | 82.123 | 29 | 1.747 | | |
| | Total | 192.500 | 31 | | | |

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kemampuan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .757 ^a | .573 | .555 | 1.32185 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kemampuan (X1)

LAMPIRAN 7

urat Permohonan 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@unismoh.ac.id

Nomor : 3738/05/C.4-VIII/II/1445/2024 26 February 2024 M
 Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal 16 Sya'ban 1445
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

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



Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 149/05/A.2-II/II/45/2024 tanggal 26 Februari 2024, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

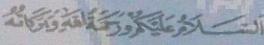
Nama : **ANDI PANGERANG**
 No. Stambuk : **10572 1122820**
 Fakultas : **Fakultas Ekonomi dan Bisnis**
 Jurusan : **Manajemen**
 Pekerjaan : **Mahasiswa**

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

"PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TELKOM REGIONAL 7 KAWASAN INDONESIA BAGIAN PLANNING ENGINEERING DEPLOYMENT"

Yang akan dilaksanakan dari 11 Maret 2024 s/d 11 April 2024

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



Ketua LP3M,

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



03-24

No : Tel. 111 /UM000/TR7-1f100000/2024

Makassar, 05 Maret 2024

Yth :

Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Makassar
Jl. Raya Pendidikan
Di -
Makassar

Dari : Manager Finance Service, Tax & Human Capital Telkom Regional VII
Perihal : Izin Penelitian

Dengan Hormat,
Menunjuk surat Saudara Nomor: 4483/S.01/PTSP/2024, Perihal Penelitian Mahasiswa tanggal 26 Februari 2024

Mewakili *management* Telkom Regional VII, kami menerima Mahasiswa Saudara untuk melakukan Pengambilan Data Penelitian dengan lokasi pelaksanaan pada Unit Planning, Engineering & Deployment, Kantor Telkom Regional VII, Jl. A.P. Pettarani No. 2, Makassar, terhitung mulai tanggal 29 Maret 2024 - 29 April 2024.

Dalam pelaksanaan Pengambilan Data Penelitian tersebut Mahasiswa yang bersangkutan wajib mematuhi seluruh peraturan yang berlaku di lingkungan Telkom Regional VII.

Adapun Mahasiswa yang direkomendasikan adalah :

| NO. | NAMA | STAMBUK | JURUSAN | UNIVERSITAS |
|-----|----------------|--------------|-----------|-----------------------------------|
| 1 | Andi Pangerang | 105721122820 | Manajemen | Universitas Muhammadiyah Makassar |

Judul Penelitian yaitu, Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Regional 7 KTI bagian Planning Engineering Deployment.

Mahasiswa yang bersangkutan wajib melengkapi surat pernyataan bermaterai Rp. 10.000 serta melampirkan pas foto berwarna berukuran 3x4. Proses administrasi lebih lanjut agar menghubungi Sdr. Machdania di Unit Shared Service & Support, Kantor Telkom Regional VII, Tlp.081333387284. Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Hormat Kami,
Manager Finance Service, Tax & Human Capital
Telkom Regional VII


SUMADI
NIK: 720357

Tembusan :
1. Operation Senior Manager Planning, Engineering & Deployment Telkom Regional VII
2. Manager Shared Service & General Support Witel Makassar
3. Mahasiswa yang bersangkutan
4. File

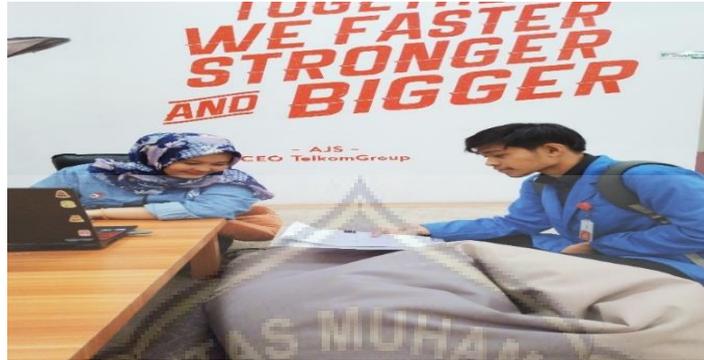
Kantor Divisi Regional VII
PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk.
Jl. A.P. Pettarani No. 2
Makassar 90221 - Indonesia

www.telkom.co.id



LAMPIRAN 8

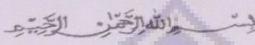
Dokumentasi



LAMPIRAN 9

Surat Keterangan Bebas Plagiasi


MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN
 Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin No.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588


SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

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

Nama : Andi Pangerang
 NIM : 105721122820
 Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

| No | Bab | Nilai | Ambang Batas |
|----|-------|-------|--------------|
| 1 | Bab 1 | 6 % | 10 % |
| 2 | Bab 2 | 15 % | 25 % |
| 3 | Bab 3 | 10 % | 10 % |
| 4 | Bab 4 | 5 % | 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, 14 Mei 2024
 Mengetahui,
 Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,

 Nur Hafid S. Ham, M.I.P.
 NIDN. 964 591



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

BAB I ANDI PANGERANG 105721122820

ORIGINALITY REPORT

6%

SIMILARITY INDEX

3%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Udik Jatmiko, Indah Yuni Astuti.

"KARAKTERISTIK INDIVIDU, KEMAMPUAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN", REVITALISASI, 2021

Publication

2%

2

www.coursehero.com

Internet Source

2%

3

eprints.upnjatim.ac.id

Internet Source

2%

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches 2%



BAB II ANDI PANGERANG 105721122820

ORIGINALITY REPORT

15%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

| | | |
|---|---|----|
| 1 | digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source | 6% |
| 2 | repository-feb.unpak.ac.id Internet Source | 2% |
| 3 | 123dok.com Internet Source | 2% |
| 4 | ejurnal.undana.ac.id Internet Source | 2% |
| 5 | repository.umsu.ac.id Internet Source | 2% |
| 6 | eprints.peradaban.ac.id Internet Source | 2% |

Exclude quotes OnExclude matches <2%Exclude bibliography On

AB III ANDI PANGERANG 105721122820

ORIGINALITY REPORT

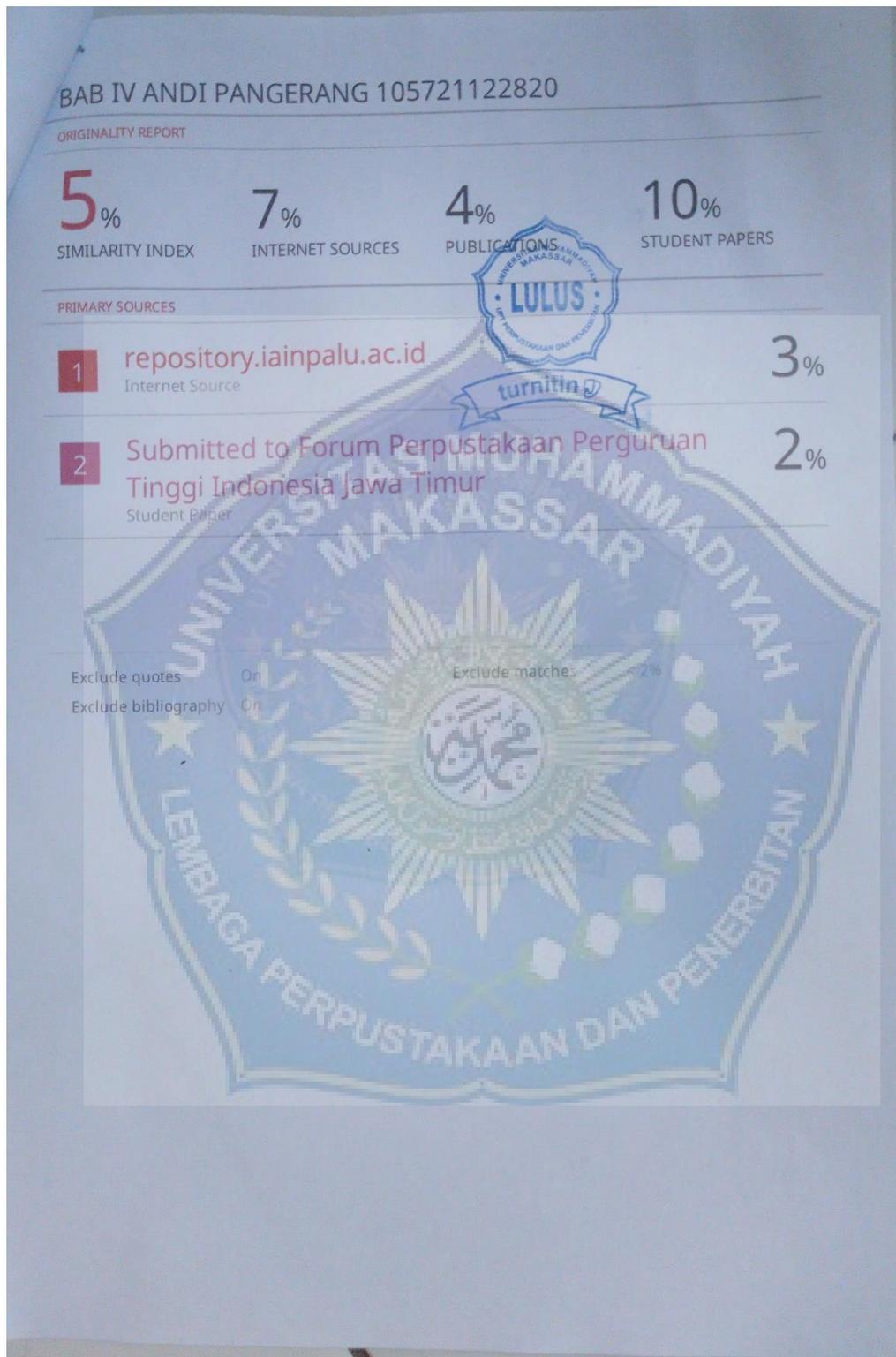
| | | | |
|------------------|------------------|--------------|----------------|
| 10% | 11% | 12% | 9% |
| SIMILARITY INDEX | INTERNET SOURCES | PUBLICATIONS | STUDENT PAPERS |

PRIMARY SOURCES

| | | |
|---|---|----|
| 1 | www.slideshare.net Internet Source | 3% |
| 2 | www.coursehero.com Internet Source | 2% |
| 3 | Submitted to iGroup Student Paper | 2% |
| 4 | repository.uhn.ac.id Internet Source | 2% |
| 5 | es.scribd.com Internet Source | 2% |

Exclude quotes Exclude matches < 2%
Exclude bibliography





SAB V ANDI PANGERANG 105721122820

ORIGINALITY REPORT

| | | | |
|------------------|------------------|--------------|----------------|
| 4% | 4% | 0% | 0% |
| SIMILARITY INDEX | INTERNET SOURCES | PUBLICATIONS | STUDENT PAPERS |

PRIMARY SOURCES

| | | |
|---|-------------------------------------|----|
| 1 | media.neliti.com Internet Source | 4% |
|---|-------------------------------------|----|



Exclude quotes On Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On





ANDI PANGERANG lahir di Leombu. Desa Sipakainge. Kecamatan Pakue Kabupaten Kolaka Utara pada tanggal 07 oktober 2002 dari pasangan suami istri Bapak Andi Mansyur dan Ibu ST. Siarah. Peneliti adalah anak ke tuju dari 7 bersaudarah. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Madani Kecamatan Bontotangga Kabupaten Gowa , Sulawesi Selatan. Peneliti ini menempuh pendidikan formal pertama di SDN 1 pasampang dan lulus pada tahun 2014. Kemudian melanjutkan pendidikan di MTSN 2 Kolaka Utara dan lulus pada tahun 2017. Selanjutnya melanjutkan pendidikan di SMAN 1 Pakue dan lulus pada tahun 2020. Kemudian pada tahun 2020 juga peneliti terdaftar sebagai mahasiswa di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar 2024.



