

Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Makassar

Muh. Ryan Hidayat Muhsini ¹, Abdi Akbar ², Agung Widhi Kurniawan ³,
Chalid Imran Musa ⁴, Rezky Amalia Hamka ⁵

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar

Korespondensi penulis: Muhryanhidayatmuhsini@gmail.com* imranmusa@unm.ac.id

Abstract. *This study aims to determine how the influence of work motivation, work ability, and work environment on employee performance. The number of samples used was 79 employees. Data collection was carried out using interview, observation and questionnaire methods. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis using Statistical Product and Service Solution (SPSS). The results of this study indicate that the quality of motivation (X1) partially has a positive and significant effect on employee performance. Ability (X2) partially provides a positive and significant influence on employee performance. The work environment (X3) partially does not have a significant effect. And simultaneously the three independent variables have a significant effect on employee performance..*

Keywords: *Motivation, Ability, Environment, Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 79 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode wawancara, Observasi dan angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*. Hasil Penelitian ini menunjukkan kualitas motivasi (X1) secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan (X2) secara parsial memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja (X3) secara parsial tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Serta secara simultan ketiga variabel bebas tersebut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi, Kemampuan, Lingkungan, Kinerja

LATAR BELAKANG

Tiap organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor tersebut yang sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia.

PT. Telkom Akses merupakan salah satu dari anak perusahaan BUMN yaitu PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Telkom) merupakan bagian dari komitmen Telkom untuk terus melakukan pengembangan jaringan broadband untuk menghadirkan akses informasi dan komunikasi tanpa batas bagi seluruh masyarakat Indonesia. Telkom berupaya menghadirkan koneksi internet berkualitas dan terjangkau untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga mampu bersaing di level dunia.

Berhasil dan tidaknya PT. Telkom Akses Makassar dalam berkomunikasi dengan pelanggannya tergantung pada karyawan yang langsung berhubungan dengan para

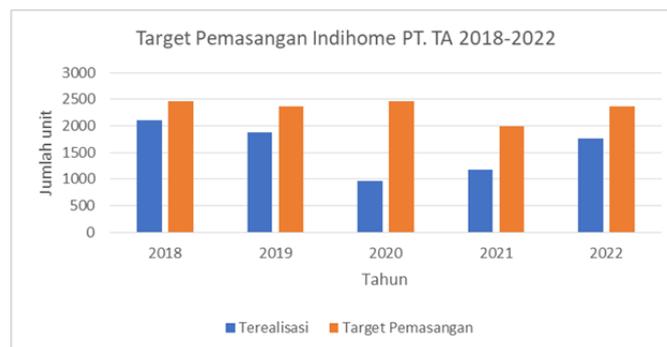
Received Januari 31, 2024; Accepted Februari 27, 2024; Published April 30, 2024

* Muh. Ryan Hidayat Muhsini, Muhryanhidayatmuhsini@gmail.com

pelanggannya. Dengan demikian yang diperlukan oleh PT. Telkom Akses Makassar adalah karyawan yang bekerja dengan profesional dan loyalitas yang tinggi. Profesional dan loyalitas ini akan berpengaruh pada kinerja karyawan ketika harus berhadapan dengan konsumen pemakai jasa telekomunikasi PT. Telkom Akses.

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya kinerja yang baik, sesuai dengan standar kinerja yang diterapkan dan yang diinginkan organisasi, serta sesuai dengan visi dan misi organisasi. Karyawan PT. Telkom Akses Makassar harus memiliki Motivasi kerja yang bagus, Kemampuan Kerja yang tinggi serta Lingkungan Kerja yang baik agar mampu mencapai Kinerja yang maksimal.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti, karyawan PT. Telkom Akses Makassar belum memenuhi standar sasaran kerja yang ditetapkan perusahaan, bahwa pemasangan dan pemeliharaan wifi sebagian besar belum mencapai target pemasangan yang dilakukan perbulannya. Hal tersebut menyebabkan kinerja karyawan dipandang rendah sehingga perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan secara terus menerus. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari beberapa karyawan PT. Telkom Akses Makassar diketahui belum tercapainya target dalam pemasangan dan pemeliharaan wifi karena, kurangnya kerjasama dalam tim serta sering terjadinya konflik antar tim kerja. Setiap tim kerja terdiri dari dua karyawan (senior dan junior), dalam melakukan pemasangan dan pemeliharaan wifi. Umumnya karyawan junior lebih dominan melakukan pekerjaan dibandingkan dengan karyawan senior. Hal ini menyebabkan seringnya timbul konflik yang mengakibatkan keterlambatan karyawan dalam pemasangan dan pemeliharaan wifi sehingga kinerja karyawan dipandang rendah. Dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 1 Grafik Target Pemasangan PT. Telkom Akses Makassar Tahun 2018-2022

Dapat dilihat dari tabel diagram diatas target pemasangan, dengan waktu kerja 6 hari/minggu (kecuali tanggal merah). target pemasangan di tahun 2018 sebanyak 2.470 unit yang terealisasi sebanyak 2.105 unit, di tahun 2019 target pemasangan sebanyak 2.375 unit yang terealisasi sebanyak 1.873 unit, di tahun 2020 target sebanyak 2.470 unit yang terealisasi

sebanyak 970 unit, di tahun 2021 target sebanyak 1.995 unit tapi yang terealisasi sebanyak 1.176 unit, di tahun 2022 target pemasangan 2.375 tapi yang terealisasi hanya sebanyak 1.760 unit. Total target pemasangan dari tahun 2018-2022 sebanyak 11.685 unit, tetapi yang terealisasi dari tahun 2018-2022 data user hanya mencapai 7.884 yang tercatat di database PT. Telkom Akses Makassar yang artinya jumlah yang terealisasi pertahunnya tidak mencapai target yang telah di tentukan. Target pemeliharaan memiliki waktu durasi pengerjaan 3 jam sejak laporan gangguan, namun dari data survey pelanggan indihome pengerjaan selalu melebihi dari batas maksimal yang ditargetkan oleh PT. Telkom Akses. Sehingga kesimpulan penulis target pemasangan maupun pemeliharaan tidak tercapai sesuai targetnya karena kurangnya motivasi, kemampuan, dan lingkungan yang kurang memadai sehingga menimbulkan kurangnya inisiatif oleh para karyawan PT. Telkom Akses Makassar dalam bekerja.

KAJIAN TEORITIS

Motivasi adalah suatu rangkaian kegiatan pemberian dorongan, yaitu bukan hanya kepada orang lain melainkan juga kepada diri sendiri. Sehingga melalui dorongan ini diharapkan akan dapat bertindak ke arah tujuan yang diinginkan (Busro, 2018:50-51). Motivasi kerja sebagai Hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan bekerja melakukan sesuatu (Mathis, Robert L. dan Jackson, 2006:89).

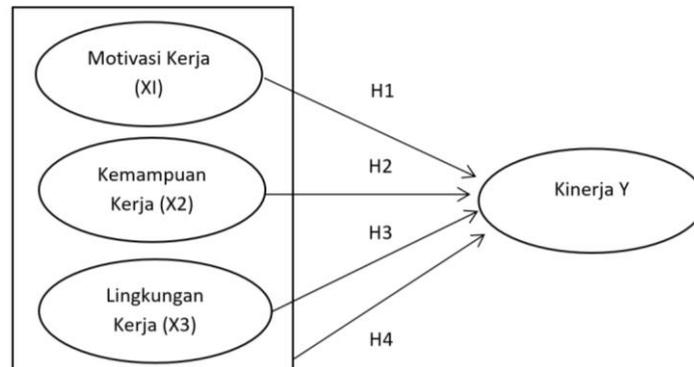
Kemampuan diartikan sebagai ciri luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kemampuan kerja mental maupun fisik. Pegawai yang memiliki kemampuan memadai akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu atau target yang telah ditentukan. Kemampuan intelektual yang mencakup kapasitas untuk mengerjakan berbagai tugas-tugas kognitif dan kemampuan fisik yang mengacu pada kapasitas untuk mengerjakan tindakan-tindakan fisik (Kreitner & Kinicki, 2003:185).

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (Goerge R.Terry, 2006:23). Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayati, 2001:1).

Menurut Armstrong dan Baron sebelumnya berpandangan bahwa manajemen kinerja adalah pendekatan strategis dan terpadu untuk menyampaikan sukses berkelanjutan pada

organisasi dengan memperbaiki kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya dan dengan mengembangkan kapabilitas dan actor utur individu (Wibowo, 2011:8).

Kinerja sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa, dalam suatu periode tertentu dan ukuran tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuan dan pengalamannya Soelaiman (2007:279).



Gambar 2. Skema Kerangka Pikir

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode wawancara, observasi dan angket. Teknis analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*.

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (Independen), variabel terikat (Dependen). Dengan definisi operasional kita akan mengetahui indikator dari variabel-variabel penelitian dan operasional merupakan unsur yang penting, karena definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variable penelitian diukur. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini Motivasi (X1), Kemampuan (X2), Lingkungan kerja (X3), dan Kinerja (Y). Pengukuran variabel ini menggunakan Skala Likert, skala ini banyak digunakan karena memberi peluang kepada responden untuk mengekspresikan perasaan mereka dalam bentuk persetujuan terhadap suatu pernyataan. Dalam kuesioner yang digunakan peneliti, setiap pertanyaan terdiri dari 5 (lima) kategori jawaban, yaitu:

- Sangat setuju = 4
- Setuju = 3
- Tidak setuju = 2
- Sangat tidak setuju = 1

Populasi merupakan keseluruhan dari unit yang diteliti. Populasi bukan hanya orang, akan tetapi juga bisa organisasi, binatang, hasil karya manusia, dan benda-benda alam yang

lain. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telkom Akses Makassar sebanyak 236 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi. Analisis data sampel secara kuantitatif menghasilkan statistik sampel (*sample statistics*) yang digunakan untuk mengestimasi parameter populasinya (*population parameters*). Penulis dalam pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria-kriteria tertentu dari anggota populasi. Rumus slovin yang digunakan untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Standar error (10%)

Penelitian ini akan digunakan nilai $e = 10\%$, artinya tingkat toleransi untuk ketidakteelitian sebesar 10% atau tingkat kepercayaan yang diharapkan dari penelitian adalah sebesar 90%.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{236}{1 + 236 \cdot (0,10)^2} = \frac{236}{3} = 79$$

Jumlah perhitungan sampel yang akan digunakan sebagai responden yaitu sebanyak 79 orang responden dari PT. Telkom Akses Makassar yang terbagi dalam 5 unit kerja. Pada unit Administrasi terdapat 5 responden, pada unit Helpdesk (HD) Maintenance 13 responden, pada unit Helpdesk (HD) Provisioning 9 responden, pada unit Teknisi Provisioning 19 responden, pada unit Teknisi Maintenance 33 responden.

Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan tujuan guna mengukur tingkat kesimultanan antara kedua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat serta memberikan petunjuk terkait arah korelasi diantara variabel terikat dengan variabel bebas. Adapun prosedur analisis data dalam penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji statistik baik uji-F maupun uji-t. Adapun rumusnya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = variabel dependen (Kinerja)

a = bilangan konstanta

- b_1 - b_2 - b_3 = parameter
- X_1 = variabel independen (Motivasi Kerja)
- X_2 = variabel independen (Kemampuan Kerja)
- X_3 = variabel independen (Lingkungan Kerja)
- e = kesalahan estimasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dapat dilihat dari nilai corrected item-total correlation (r-hitung). Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka item pernyataan dikatakan valid, sebaliknya jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka item pernyataan dikatakan tidak valid. Corrected item-total correlation (r-hitung) dan nilai r-tabel product moment pada tingkat kepercayaan 90%. Dengan jumlah sampel sebanyak 79 maka r-tabel yang digunakan sebesar 0,184.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

	Corrected item-total correlation	r-tabel	Hasil uji
X1.1	0.459	0.184	Valid
X1.2	0.425	0.184	Valid
X1.3	0.232	0.184	Valid
X1.4	0.374	0.184	Valid
X1.5	0.309	0.184	Valid
X1.6	0.447	0.184	Valid
X1.7	0.513	0.184	Valid
X1.8	0.276	0.184	Valid
X1.9	0.473	0.184	Valid
X1.10	0.252	0.184	Valid
X1.11	0.367	0.184	Valid
X1.12	0.351	0.184	Valid

Sumber: Data olahan SPSS tahun 2023

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan Kerja (X2)

Item pernyataan	Corrected item-total correlation	r-tabel	Hasil uji
X2.1	0.571	0.184	Valid
X2.2	0.379	0.184	Valid
X2.3	0.321	0.184	Valid
X2.4	0.565	0.184	Valid
X2.5	0.306	0.184	Valid
X2.6	0.334	0.184	Valid
X2.7	0.692	0.184	Valid
X2.8	0.339	0.184	Valid

Sumber: Data olahan SPSS tahun 2023

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Item pernyataan	Corrected item-total correlation	r-tabel	Hasil uji
X3.1	0.292	0.184	Valid
X3.2	0.419	0.184	Valid
X3.3	0.423	0.184	Valid
X3.4	0.333	0.184	Valid
X3.5	0.348	0.184	Valid
X3.6	0.313	0.184	Valid
X3.7	0.358	0.184	Valid
X3.8	0.313	0.184	Valid
X3.9	0.338	0.184	Valid
X3.10	0.366	0.184	Valid
X3.11	0.388	0.184	Valid
X3.12	0.417	0.184	Valid
X3.13	0.396	0.184	Valid
X3.14	0.393	0.184	Valid
X3.15	0.534	0.184	Valid
X3.16	0.431	0.184	Valid
X3.17	0.338	0.184	Valid
X3.18	0.337	0.184	Valid
X3.19	0.338	0.184	Valid
X3.20	0.485	0.184	Valid
X3.21	0.350	0.184	Valid
X3.22	0.364	0.184	Valid

Sumber: Data olahan SPSS tahun 2023

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item pernyataan	Corrected item-total correlation	r-tabel	Hasil uji
Y.1	0.379	0.184	Valid
Y.2	0.459	0.184	Valid
Y.3	0.399	0.184	Valid
Y.4	0.237	0.184	Valid
Y.5	0.236	0.184	Valid
Y.6	0.368	0.184	Valid
Y.7	0.341	0.184	Valid
Y.8	0.320	0.184	Valid
Y.9	0.531	0.184	Valid
Y.10	0.398	0.184	Valid

Sumber: Data olahan SPSS tahun 2023

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa seluruh nilai r-hitung > nilai r-tabel sehingga dapat dinyatakan seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini valid.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Motivasi (X1)	0,738
Kemampuan (X2)	0,740
Lingkungan Kerja (X3)	0,821
Kinerja (Y)	0,707

Sumber: Data olahan SPSS 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dari ketiga variabel menunjukkan nilai diatas 0,60. Sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap instrumen dalam penelitian ini reliabel dan dapat digunakan secara berulang.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi linear berganda dilakukan dengan tujuan guna mengukur tingkat kesimultanan antara kedua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat serta memberikan petunjuk terkait arah korelasi diantara variabel terikat dengan variabel bebas. Variabel terikat dapat dianggap sebagai random dengan makna memiliki distribusi probabilistik, sedangkan variabel bebas dianggap bernilai konstan pada saat pengulangan pengambilan sampel (Ghozali, 2016). Berdasarkan analisis data yang menggunakan perhitungan regresi linear berganda dengan program *Statistical for product and servise solution* (SPSS) versi 23, maka didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.775	4.016		2.683	.009
	Motivasi	.769	.108	.869	7.105	.000
	Kemampuan	-.569	.155	-.499	-3.684	.000
	Lingkungan	.100	.056	.190	1.773	.080

Sumber: Data olahan SPSS tahun 2023

Persamaan regresi linier berganda tersebut adalah :

$$Y = 10.775 + 0.769X_1 + -0.569X_2 + 0.100X_3$$

- a. Nilai konstanta sebesar 10.775 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel Motivasi, Kemampuan dan Lingkungan kerja maka kinerja pegawai tetap menghasilkan nilai sebesar 10.775
- b. Nilai koefisiensi regresi X1 sebesar 0.769 menyatakan bahwa setiap dorongan akan meningkatkan kinerja pegawai meningkat sebesar 0,769. Hal ini berarti apabila jika pegawai termotivasi dalam bekerja maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.
- c. Nilai koefisiensi regresi X2 sebesar -0.569 menyatakan bahwa ada penurunan tingkat nilai X2 (Kemampuan) kinerja pegawai menurun sebesar 0,099. Hal ini berarti apabila jika pegawai tidak memiliki kemampuan dalam bidang tersebut dalam bekerja maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan dan begitu juga sebaliknya

- d. Nilai koefisien regresi X3 sebesar 0.100 menyatakan bahwa setiap lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.100. Hal ini berarti apabila karyawan memiliki lingkungan kerja yang baik, nyaman dan tenang maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Uji Hipotesis

1. Uji-t (Parsial)

Tabel 7 Hasil Uji-T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.775	4.016		2.683	.009
	Motivasi	.769	.108	.869	7.105	.000
	Kemampuan	-.569	.155	-.499	-3.684	.000
	Lingkungan	.100	.056	.190	1.773	.080

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data olahan SPSS tahun 2023

Dari persamaan regresi diperoleh pengaruh motivasi kerja (X1) dengan nilai koefisien sebesar 0.869, analisis t hitung sebesar 7.105 dengan tingkat signifikansi 0,000. karena nilai sig < 0,05 berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Makassar. Kemampuan kerja (X2) dengan nilai koefisien sebesar -0,499, analisis t hitung -3.684 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai sig < 0,05 berarti terdapat hubungan negatif dan signifikan antara kemampuan kerja dan kinerja karyawan PT. Telkom Akses Makassar. Lingkungan kerja (X3) dengan nilai koefisien sebesar 0.190, analisis t hitung 1,773 dengan tingkat signifikansi 0,80, karena nilai sig > 0,05 berarti tidak berpengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Makassar.

2. Uji-F (Simultan)

Tabel 8 Hasil Uji-F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	231.655	3	77.218	21.302	.000 ^b
	Residual	271.864	75	3.625		
	Total	503.519	78			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Sumber: Data olahan SPSS tahun 2023

Berdasarkan tabel 26 menunjukkan bahwa hasil uji ANOVA (Analysis of variants) atau uji F dalam penelitian diperoleh F-hitung sebesar 21.302 dengan nilai probabilitasnya adalah 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti, variabel motivasi kerja, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Makassar.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien sebesar 0.869 analisis t hitung sebesar 7.105 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($\text{sig} < 0,05$). Artinya peningkatan atau penurunan kinerja dapat dipengaruhi motivasi.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh negatif dilihat dari nilai koefisien regresi -0,499, analisis t hitung -3.684 dan nilai signifikansi 0,000 ($\text{sig} < 0,05$). Pengaruh negatif menunjukkan bahwa kemampuan searah dengan kinerja karyawan dimana semakin meningkatnya kemampuan kerja maka akan semakin meningkat juga kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya semakin menurunnya kemampuan kerja maka akan semakin menurun juga kinerja karyawan. dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan PT. Telkom Akses Makassar. Oleh karena itu, kemampuan kerja perlu ditingkatkan agar kinerja karyawan meningkat perlu adanya peningkatan kemampuan dengan cara diberikan pelatihan sesuai dengan penempatan atau kesesuaian antara kemampuan karyawan dan penempatan yang diberikan perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien sebesar 0.190, analisis t hitung 1,773 dengan tingkat signifikan 0,080 ($\text{sig} > 0,05$). Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Makassar.

Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil olahan data pengujian hipotesis (uji simultan) maka diperoleh hasil bahwa nilai probabilitas sebesar 0,000. Karena nilai probabilitas lebih kecil daripada nilai alpha 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Y) atau dapat dikatakan bahwa motivasi kerja, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja secara Bersama-sama (simultan) berpengaruh secara serempak terhadap kinerja karyawan (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan akan disajikan beberapa kesimpulan yaitu secara parsial motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Makassar, secara parsial kemampuan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Makassar, secara parsial lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Makassar, dan secara simultan motivasi kerja, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Makassar.

Adapun saran dalam penelitian ini yaitu para manajer PT. Telkom Akses Makassar sebaiknya tetap menjaga dan memberikan motivasi-motivasi kepada karyawan demi meningkatkan semangat dan kinerja agar tetap dapat memberikan kontribusi peningkatan kinerja karyawannya, para manajer PT. Telkom Akses Makassar harus tetap memprioritaskan masalah peningkatan kualitas kemampuan SDM bagi para karyawannya, karena kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh faktor kemampuan yaitu Pendidikan, Kesehatan, social psikologis, moral dan spiritual. Peningkatan kemampuan kerja dapat melalui pengadaan pelatihan bagi karyawannya atau dengan mendorong karyawan untuk mengikuti Pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, dan para manajer PT. Telkom Akses Makassar tetap memberikan lingkungan kerja yang baik, nyaman dan memadai saat bekerja guna untuk lebih meningkatkan kualitas kinerja karyawannya.

DAFTAR REFERENSI

- Busro, Muhammad. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta, Prenada Media Group.
- George R. Terry. (2006). Prinsip-prinsip Manajemen. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kreitner, Robert, and Kinicki, Angelo, (2003), Perilaku Organisasi, Dalam: Early Suandy (penterjemah). Salemba Empat, Jakarta.
- Marihot, E. T. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Grasindo.
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. (2006). Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia). Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedermayanti. (2009). *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Mandar Maju, Bandung.
- Soelaiman, (2007), Manajemen Kinerja ; Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja, Cetakan Kedua, Jakarta: PT. Intermedia Personalia Utama.
- Siagian, Sondang.P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Wibowo. (2007). Manajemen Kinerja. PT. Raja Grafindo Parsada, Jakarta.
- Wibowo. (2013). Perilaku Dalam Organisasi. Rajawali Pers, Jakarta.