

**PENGARUH MOTIVASI, LOYALITAS DAN KOMPETENSI TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN
PT. TELKOM AKSES BAGIAN KONTRUKSI
WILAYAH TELKOM SIDOARJO**

**RONNY DWI WAHYU PRATAMA
NIM : 16210299**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Di era globalisasi saat ini, telah memungkinkan perusahaan di bidang teknologi informasi untuk lebih meningkatkan kapabilitasnya. Perkembangan suatu perusahaan sangat bergantung pada prestasi kerja para karyawan berpotensi besar dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan. Prestasi kerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi, loyalitas dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Akses Bagian Kontruksi Wilayah Telkom Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Sampel pada penelitian ini karyawan karyawan PT.Telkom Akses yang berjumlah 80 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*, yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan software SPSS 17,0. Hasil penelitian ini menunjukkan diantaranya bahwa (1) Motivasi, loyalitas dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT.Telkom Akses bagian kontruksi wilayah telkom Sidoarjo, (2) Motivasi, dan loyalitas berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT.Telkom Akses bagian kontruksi wilayah telkom Sidoarjo. Sedangkan kompetensi tidak berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT.Telkom Akses bagian kontruksi wilayah telkom Sidoarjo, (3) Motivasi berpengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan PT.Telkom Akses bagian kontruksi wilayah telkom Sidoarjo.

Kata Kunci : Motivasi, Loyalitas, Kompetensi, Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di era globalisasi saat ini, telah memungkinkan perusahaan di bidang teknologi informasi untuk lebih meningkatkan kapabilitasnya. Kemajuan teknologi ini menuntut sumber daya manusia yang

berkualitas, dalam menjalankan visi dan misi perusahaan. Sumber daya manusia yang disebut juga karyawan dipandang sebagai salah satu aset perusahaan yang penting dan perlu dikelola serta dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup perusahaan.

Untuk mencapai hasil yang maksimal maka sumber daya manusia sebagai faktor penggerak dalam melaksanakan suatu kegiatan haruslah memiliki kemampuan atau kualitas yang baik. Sumber daya manusia di sini tidak lain adalah tenaga kerja. Kalangan tenaga kerja merupakan kelompok masyarakat khusus yang akan menghabiskan waktunya sehari-hari di tempat kerja. Faktor tenaga kerja atau karyawan ini berhubungan dengan produktivitas.

Setiap perusahaan yang bergerak di dunia bisnis selalu mempunyai tujuan memperoleh keuntungan dari usahanya. Sehingga jika didalam perusahaan terdapat suatu kendala yang menghambat yaitu berupa suatu masalah maka akan dicari alternative pemecahannya. Perkembangan suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja para karyawan dan prestasi kerja para karyawan berpotensi besar dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan. Dalam kondisi karyawan yang kurang baik maka hasilnya juga tidak baik untuk perusahaan bahkan untuk dirinya sendiri.

Salah satu masalah dalam ketenagakerjaan yang perlu mendapatkan perhatian lebih khusus lagi adalah prestasi kerja karyawan. Aspek ini sangat menentukan sekali dalam usaha pencapaian suatu tingkat produktivitas yang cukup tinggi. Suatu perusahaan dapat berkembang dengan baik tergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Produktivitas tenaga kerja yang tinggi, merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Prestasi kerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Suatu lembaga menginginkan pegawai untuk belajar sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai kerja yang baik, tanpa adanya prestasi kerja yang baik dari seluruh anggota perusahaan atau badan usaha, maka keberhasilan lembaga dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Prestasi kerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas ketimbang pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas dari pada saat ini.

Menurut Hasibuan (2018:94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Faktor – faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan antara lain motivasi, loyalitas dan kompetensi.

Menurut Sherman (dalam Edison, 2016:174) motivasi berkaitan dengan tiga faktor: apa yang memberikan energi perilaku, apa yang mengarahkan atau saluran perilaku seperti itu, dan bagaimana perilaku ini dipertahankan atau berkelanjutan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk

dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Faktor yang kedua adalah loyalitas. Menurut Poerwopoespito (2016:53), loyalitas adalah menempatkan perusahaan di atas kepentingan pribadi. Kesetiaannya ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Faktor yang ketiga adalah kompetensi. Setiap pribadi seseorang memiliki pengetahuan, keterampilan, watak (sifat) dan kepribadian yang berbeda, di mana perbedaan tersebut juga tidak lepas dari pengaruh latar belakang kehidupan masing-masing. Oleh karena itu perlu adanya kompetensi untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan yang lebih baik. Menurut Wibowo (2016:234), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

PT. Telkom Akses atau yang disebut PT TA merupakan salah satu dari anak perusahaan BUMN yaitu PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Telkom) yang sahamnya dimiliki sepenuhnya oleh Telkom. Pendirian PT TA merupakan bagian dari komitmen Telkom untuk terus melakukan pengembangan jaringan *broadband* untuk menghadirkan akses informasi dan komunikasi tanpa batas bagi seluruh masyarakat Indonesia.

PT Telkom Akses berkomitmen memberikan layanan dengan jaminan, bahwa pelanggan

akan mendapatkan kualitas layanan terbaik, berupa kemudahan produk dan jaringan berkualitas dengan harga yang *competitive*. PT Telkom Akses Sidoarjo sebagai juga suatu bentuk organisasi yang bergerak dalam bidang jasa memerlukan kemampuan yang maksimal dari para karyawan dalam pelayanan konsumen. Karyawan inilah yang akan berinteraksi langsung dengan konsumen sehingga citra organisasi dan kepuasan konsumen juga ditentukan oleh karyawan.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi secara signifikan akan bekerja lebih baik untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi maupun tujuan pribadi perseorangan karyawan. Berhasil dan tidaknya PT Telkom Akses Sidoarjo dalam berkomunikasi dengan pelanggannya tergantung pada karyawan yang langsung berhubungan dengan para pelanggannya.

Berdasarkan wawancara dengan salah satu koordinator PT. Telkom Akses bagian konstruksi wilayah Sidoarjo. Pada salah satu timnya masih menjadi penyebab keterlambatan proyek pada PT. Telkom Akses. Keterlambatan itu disebabkan karena masih banyak pegawai yang sering mengandalkan rekan kerjanya yang lebih menguasai pekerjaan dan membuat proyek menjadi lebih lama dari waktu yang ditentukan. Hal ini bisa dilihat bahwa kurangnya kompetensi pada pegawai.

Dengan demikian yang diperlukan oleh PT Telkom Akses Sidoarjo adalah karyawan yang bekerja dengan motivasi, loyalitas dan kompetensi yang tinggi. Motivasi, loyalitas dan kompetensi ini akan berpengaruh pada prestasi

kerja karyawan ketika harus berhadapan dengan konsumen pemakai jasa telekomunikasi PT. Telkom Akses. PT Telkom Akses akan mengelola bisnis melalui praktek-praktek terbaik dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi yang kompetitif, membangun kemitraan yang saling menguntungkan dan saling mendukung secara sinergis, serta sumber daya yang unggul.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis berkeinginan mengambil judul **“PENGARUH MOTIVASI, LOYALITAS DAN KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. TELKOM AKSES BAGIAN KONTRUKSI WILAYAH TELKOM SIDOARJO”**.

LANDASAN TEORI

Menurut Sherman (dalam Edison, 2016:174) motivasi berkaitan dengan tiga faktor: apa yang memberikan energi perilaku, apa yang mengarahkan atau saluran perilaku seperti itu, dan bagaimana perilaku ini dipertahankan atau berkelanjutan.

Menurut Hamzah B. Uno (2016:71), Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.

Menurut Kadarisma (2015:278), Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2018:150), jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

1. Motivasi positif
Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi negatif
Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Ada beberapa tujuan motivasi menurut Hasibuan (2018:146), yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2018:105), menjelaskan bahwa indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, yaitu:

1. Fisiologis atau kebutuhan fisik.
2. Keamanan.
3. Sosial.
4. Penghargaan.
5. Aktualisasi diri.

Menurut Fathoni (2016:122), loyalitas kerja adalah usaha karyawan dalam membela perusahaan, dengan menunjukkan bahwa karyawan tersebut berperan aktif terhadap perusahaannya.

Menurut Poerwopoespito (2016:53), loyalitas adalah menempatkan perusahaan di atas kepentingan pribadi.

Menurut Robbins (2016), loyalitas adalah keinginan untuk memproteksi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain.

Menurut Rinanda (2016) adapun tujuan loyalitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Memberikan sumbangan pikiran sebaik-baiknya pada perusahaan.
2. Sebagai media dalam menyalurkan bakat, minat dan kemampuan organisasi perusahaan.
3. Menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu yang dapat bermanfaat bagi terwujudnya keinginan bersama dalam sebuah organisasi perusahaan.

Menurut Sterrs & Proter (dalam Laksana, 2018:110) beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja yaitu:

1. Karakteristik pribadi.
2. Karakter pekerja atau peran.
3. Disain organisasi.
4. Pengalaman kerja.

Menurut Poerwipoespito (2016:58), ciri – ciri loyalitas antara lain:

1. Jujur
2. Mempunyai rasa memiliki perusahaan.
3. Mengerti kesulitan perusahaan.
4. Bekerja lebih dari yang diminta perusahaan.
5. Menciptakan suasana yang menyenangkan di perusahaan.
6. Tidak membocorkan rahasia perusahaan.
7. Menjaga dan meningkatkan citra perusahaan.
8. Hemat.
9. Tidak unjuk rasa.
10. Tidak apriori terhadap perusahaan.

Indikator loyalitas yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto dalam Aldrianto (2016:20) antara lain:

1. Taat pada peraturan.
2. Tanggung jawab pada perusahaan.
3. Kemauan untuk bekerja sama.
4. Rasa memiliki terhadap perusahaan.
5. Hubungan antar pribadi.
6. Kesukaan terhadap pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2015:113) kompetensi adalah faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Sedangkan Thoha (2016) mengatakan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Menurut Wibowo (2015:234) menjelaskan bahwa kompetensi

adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Ruky dalam Sutrisno (2016) mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan, antara lain:

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.
2. Sebagai alat seleksi karyawan.
3. Memaksimalkan produktivitas.
4. Sebagai dasar untuk mengembangkan sistem remunerasi.
5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan.
6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

Menurut Moeheriono (2016:14) kompetensi individu dapat dikategorikan atau dikelompokkan menjadi dua, terdiri atas:

1. Kompetensi *threshold* atau dapat disebut kompetensi minimum, yaitu kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh seseorang, misalnya kemampuan seperti membaca dan menulis. Contohnya jika seseorang menjadi manajer keuangan, minimal harus mempunyai pengetahuan dan keahlian akuntansi atau keuangan.
2. Kompetensi *differentiating* yaitu kompetensi yang membedakan seseorang berkinerja tinggi atau berkinerja rendah dengan karyawan lainnya, misalnya seseorang yang memiliki orientasi motivasi tinggi biasanya yang diperhatikan adalah pada tujuan melebihi apa yang ditargetkan oleh

perusahaan dalam standar kerja.

Menurut Moeheriono (2016:17) kompetensi seseorang sangat besar dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik dari dalam maupun luar, yaitu terdiri antara lain sebagai berikut:

1. Bakat bawaan, bakat yang sudah ada dan melekat sejak mereka dilahirkan.
2. Motivasi kerja yang tinggi.
3. Sikap, motif, dan nilai cara pandang.
4. Pengetahuan yang dimiliki baik dari pendidikan formal maupun non formal (pelatihan, kursus, dan lain-lain).
5. Keterampilan atau keahlian yang dimiliki.
6. Lingkungan hidup dari kehidupan mereka sehari-hari.

Thoha (2016) mengungkapkan bahwa terdapat tiga indikator dalam pembentukan kompetensi, terdiri atas:

1. Pengetahuan (*knowledge*).
2. Keterampilan (*skill*).
3. Sikap (*attitude*)

Menurut Hasibuan (2018:94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Sutrisno (2016:149) prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya pekerjaan itu.

Menurut Prabu (2016), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut.

Menurut Handoko (2016:135), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai organisasi mengevaluasi atau menilai karyawannya.

Menurut Hasibuan (2018:91) menjelaskan beberapa syarat penilaian, antara lain sebagai berikut:

1. Penilaian harus jujur, adil, objektif, dan mempunyai pengetahuan mendalam tentang unsur-unsur yang akan dinilai supaya penilaiannya sesuai dengan realitas/ fakta yang ada.
2. Penilaian hendaknya didasarkan penilaiannya atas benar atau salah, baik atau buruk, terhadap unsur-unsur yang dinilai sehingga hasil penilaiannya jujur, adil, dan objektif.
3. Penilai harus mengetahui secara jelas uraian dari setiap pekerjaan karyawan yang akan dinilai supaya hasil penilaiannya dapat dipertanggungjawabkan dengan baik.
4. Penilai harus mempunyai keimanan supaya penilaiannya adil dan jujur.

Menurut Sulistiyani, Ambar dan Rosidah (2015:200) beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain:

1. Pengetahuan, yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang lebih luas yang dimiliki karyawan.
2. Keterampilan, yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang yang dimiliki karyawan.
3. *Abilities*, yaitu kecakapan atau kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan.

4. *Attitude*, yaitu sikap atau suatu kebiasaan yang terpolakan.

Menurut Sutrisno (2016:152), pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi organisasi. Enam aspek tersebut adalah:

1. Hasil kerja.
2. Pengetahuan pekerjaan.
3. Inisiatif.
4. Kecekatan mental.
5. Sikap.
6. Disiplin waktu dan absensi.

Sunyoto (2016:199-200) mengatakan bahwa kegunaan penilaian prestasi dapat dirinci sebagai berikut:

1. Perbaikan prestasi kerja.
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
3. Keputusan-keputusan penempatan.
4. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangannya.
5. Perencanaan dan pengembangan karir.

Sunyoto (2016:200) menyatakan bahwa secara kategori terciptanya suatu sistem penilaian prestasi kerja yang matang harus memenuhi lima syarat, yaitu:

1. *Hallo effect*, maksudnya pengukuran prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh pendapat pribadi atau oleh penilaian itu sendiri.
2. Kesalahan cenderung terpusat, maksudnya bila penilaian merasa takut memberikan penilaian sangat jelek atau sangat baik maka selalu dibuat nilai rata-rata pada pegawai.
3. Biasa terlalu lunak atau terlalu keras, maksudnya bila penilaian terlalu mudah memberikan nilai atau terlalu ketat dalam mengevaluasi.
4. Prasangka pribadi, maksudnya prasangka pribadi penilaian ikut

- mempengaruhi suatu penilaian atau mengubah suatu penilaian.
5. Pengaruh kesan terakhir, maksudnya menggunakan prestasi kerja subjektif, penilaian akan sangat dipengaruhi oleh kegiatan-kegiatan pegawai yang terakhir.

Sunyoto (2016:201) mengatakan bahwa dalam penilaian prestasi kerja ada macam-macam metodenya, yaitu:

1. *Rating scale*
2. *Checklist*
3. *Field review method*
4. Tes dan observasi prestasi kerja
5. Metode evaluasi kelompok.

Indikator prestasi kerja menurut Flipppo dalam Sunyoto, (2016:22) dalam penelitian ini adalah:

1. Mutu Kerja.
2. Kualitas Kerja.
3. Ketangguhan.
4. Sikap.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2015:30). Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi antara variabel-variabel yang diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2016:41). Penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi, loyalitas dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Akses bagian Kontruksi wilayah Telkom Sidoarjo.

Populasi adalah wilayah generalisasi objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:80). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT.Telkom Akses yang berjumlah 319 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak (Sugiyono, 2017:81).

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel (Sugiyono, 2017:56). Menurut Sugiyono (2017:57) menggolongkan teknik sampling terdiri dari *probability sampling* dan *non probability sampling*. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Penentuan jumlah sampel dapat dilakukan dengan cara perhitungan statistik. Pengambilan sampel menurut Arikunto (2015:120) dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$n = 25\% \times N$$

dimana :

n = Sampel

N = Populasi

$$n = 25\% \times 319$$

$$n = 79,75$$

Sehingga diperoleh sebanyak 80 sampel.

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu:

1. Variabel Dependen (*dependent variable*) atau variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2015:38). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Prestasi Kerja (Y).
2. Variabel Independen (*independent variable*) atau variabel bebas yaitu variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2015:38). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Motivasi (X_1), Loyalitas (X_2), dan Kompetensi (X_3).

Menurut sumber datanya, data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer
Dalam penelitian ini, data tersebut diperoleh secara langsung dari PT.Telkom Akses Wilayah Sidoarjo dengan cara wawancara dengan pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini.
2. Data sekunder
Data sekunder pada penelitian ini adalah dokumen-dokumen perusahaan dan buku-buku literatur yang memberikan informasi tentang prestasi kerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan skala *likert*, skala ini mengukur persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan yang mengukur suatu obyek, yang nantinya dapat menggunakan scoring/nilai perbutir, dari jawaban berkisar antara:

Keterangan	Nilai
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

Analisis data merupakan bagian yang sangat penting dalam metode ilmiah, karena dengan analisis data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian (Suharsimi, 2017:35). Analisis data yang penulis gunakan pada penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik (Sugiyono, 2017:207). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel – variabel yang diteliti, yaitu motivasi, loyalitas dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Akses bagian kontruksi wilayah telkom Sidoarjo, maka dalam penelitian ini digunakan analisis data kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Adapun analisis dari data yang sudah diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas.
Untuk mendukung analisis regresi dilakukan uji validitas. Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kevalidan kuesioner. Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi alat ukurnya. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016:52). Jika

hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid. Pada penelitian ini uji validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) version 17.0.

2. Uji Reliabilitas.

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2016:47). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah reliabel akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan program SPSS. Kriteria penilaian uji reliabilitas adalah apabila hasil koefisien alpha lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut reliabel. Sebaliknya, apabila hasil koefisien alpha lebih kecil dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik.

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang dipergunakan dalam penelitian. Hal tersebut dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat. Model analisis regresi penelitian ini mensyaratkan uji asumsi terhadap data yang meliputi:

a. Uji Multikolinearitas.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali, 2016:103). Hasil yang diharapkan dalam pengujian adalah tidak terjadinya korelasi antar variabel independen. Ada beberapa cara untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi. Dalam pengujian ini, peneliti menggunakan analisa matrik korelasi antar variabel independen dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 atau sama dengan nilai VIF kurang dari 10, hal ini berarti tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

b. Uji Heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan satu ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2016:134). Jika varians dari residu atau dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:134). Salah satu cara untuk mendeteksi

heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (*dependen*) yaitu ZPRED dan nilai residualnya SRESID.

c. Uji Normalitas.

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:154). Untuk menguji apakah data yang dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan metode sebagai berikut:

a) Metode grafik

Metode grafik yang handal adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Ghozali, 2016:154). Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika data menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b) Metode Statistik

Metode statistik sederhana yang sering digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan

menggunakan uji normalitas dari Kolmogorov Smirnov. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari alpha 5% maka menunjukkan distribusi data normal.

4. Analisis Regresi Berganda.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas dengan secara bersama – sama terhadap satu variabel terikat. Besarnya pengaruh ditunjukkan dengan koefisien regresi (Sugiyono, 2017:192).

Untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada hubungan kuat antara variabel terikat (Y) prestasi kerja dengan variabel bebas motivasi (X_1), loyalitas (X_2), dan kompetensi (X_3), maka dalam penelitian ini menggunakan rumus regresi berganda, karena variabel bebasnya lebih dari satu. Rumusnya dapat dilihat sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y : Prestasi Kerja

a : Intercept atau konstanta, yaitu nilai Y pada saat $X=0$

b_1 : Koefisien regresi dari variabel X_1

b_2 : Koefisien regresi dari variabel X_2

b_3 : Koefisien regresi dari variabel X_3

X_1 : Motivasi

X_2 : Loyalitas

X_3 : Kompetensi

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kuesioner yang diserahkan kepada karyawan sebanyak 80 kuesioner diperoleh kembali 80 kuesioner menjadi sampel. Uraian lebih lanjut mengenai jawaban atau tanggapan karyawan PT.Telkom Akses bagian konstruksi wilayah Telkom Sidoarjo terhadap setiap pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Karakteristik responden yang diperoleh dari hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada beberapa karyawan PT.Telkom Akses bagian konstruksi wilayah Telkom Sidoarjo yang dijadikan sebagai responden dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Komposisi Responden berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	20 s/d 25 Tahun	2	2,5%
2	26 s/d 30 Tahun	21	26,3%
3	31 s/d 35 Tahun	36	45,0%
4	36 s/d 40 Tahun	21	26,3%
Jumlah		80	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Dari tabel 4.1 dapat diketahui bahwa 45,0% responden berusia 31-35 tahun, 36 orang responden yang berusia pada kelompok usia ini dominan dibandingkan dengan kelompok usia yang lain. Kelompok

usia ini adalah tergolong usia produktif yakni antara 31-35 tahun dimana aktivitas bekerja relatif tinggi karena responden pada usia produktif mempunyai kinerja yang tinggi.

Tabel 4.2
Komposisi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	65	81,3%
2	Perempuan	15	18,8%
Jumlah		80	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Pada tabel 4.2 terlihat bahwa 81,3% responden adalah laki-laki dan 18,8% responden adalah perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT.Telkom Akses bagian konstruksi wilayah Telkom Sidoarjo adalah laki-laki. Komposisi responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4.3
Komposisi Responden berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	SMA	61	76,3%
2	D3	1	1,3%
3	S1	18	22,5%
Jumlah		80	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Pada tabel 4.3 terlihat bahwa 76,3% responden mempunyai pendidikan terakhir SMA. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT.Telkom Akses bagian kontruksi wilayah Telkom Sidoarjo adalah mempunyai pendidikan terakhir SMA.

Pengujian instrument menggunakan uji validitas dimaksudkan untuk menunjukkan sejauh mana tingkat ketepatan penggunaan alat ukur tersebut terhadap variabel yang ingin diukur.

Pengujian validitas instrument menggunakan perhitungan korelasi antara masing – masing item pernyataan dengan skor total yang dikenal menggunakan rumus korelasi *product moment*. Pengambilan keputusan validitas instrument dilakukan dengan membandingkan nilai *sig* (probabilitas) dengan nilai *alpha* (α). Jika nilai *sig* (probabilitas) lebih kecil dari *alpha* (α) maka butir atau pernyataan atau indikator dinyatakan valid begitu pula sebaliknya.

Pengujian reliabilitas instrument juga dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dihandalkan. Pengujian tingkat reliabilitas instrument menggunakan *Cronbach's Alpha*. Kriteria instrument dikatakan reliabel bilamana koefisien alpha lebih tinggi dari 0,60. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrument secara rinci disajikan pada rekapitulasi tabel berikut:

Tabel 4.9
Rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas instrument

Variabel	Indikator	Sig (2-tailed)	Keputusan	Koefisien Alpha	Keputusan
Motivasi (X ₁)	Q1	0,000	Valid	0,668	Reliabel
	Q2	0,000	Valid		
	Q3	0,000	Valid		
	Q4	0,000	Valid		
	Q5	0,000	Valid		
Loyalitas (X ₂)	Q6	0,000	Valid	0,800	Reliabel
	Q7	0,000	Valid		
	Q8	0,000	Valid		
	Q9	0,000	Valid		
	Q10	0,000	Valid		
	Q11	0,000	Valid		
Kompetensi (X ₃)	Q12	0,000	Valid	0,638	Reliabel
	Q13	0,000	Valid		
	Q14	0,000	Valid		
	Q15	0,000	Valid		
	Q16	0,002	Valid		
	Q17	0,001	Valid		
	Prestasi Kerja (Y)	Q18	0,000		
Q19		0,000	Valid		
Q20		0,000	Valid		
Q21		0,000	Valid		
Q21		0,000	Valid		

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 17 (Data diolah penulis)

Berdasarkan tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan item – item instrumen penelitian yang ada pada variabel motivasi (X₁), loyalitas (X₂), kompetensi (X₃), dan prestasi kerja (Y) dinyatakan valid karena nilai probabilitas < 0,05 (p<0,05) dan juga reliabel karena nilai koefisien alpha cronbach > 0,60, sehingga seluruh item yang ada pada instrumen penelitian ini dikatakan layak untuk pengujian selanjutnya.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Apabila nilai tolerance > 10% dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi. Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients(a)

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	,769	1,300
	Loyalitas	,733	1,365
	Kompetensi	,604	1,656

a Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.10 diatas terlihat setiap variabel dari masing-masing persamaan mempunyai nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Heteroskedastisitas menunjukkan penyebaran variabel bebas. Penyebaran yang acak menunjukkan model regresi yang baik. Dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati grafik *scatterplot* dengan pola titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah sumbu Y.



Pada grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas

maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Berdasarkan teori statistika model linier hanya residu dari variabel dependen Y yang wajib diuji normalitasnya, sedangkan variabel independen diasumsikan bukan fungsi distribusi, jadi tidak perlu diuji normalitasnya. Hasil output dari pengujian normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*
One-Sample *Kolmogorov-Smirnov* Test

		Unstand ardized Residual
N		80
Normal	Mean	,000000
Parameters(a, b)	Std. Deviation	,402772
Most Extreme Differences	Absolute	,084
	Positive	,084
	Negative	-,073
Kolmogorov-Smirnov Z		,752
Asymp. Sig. (2-tailed)		,623

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Sumber : Data primer diolah, 2019

Dari tabel diperoleh nilai sig = 0,623 = 62,3% > 5%, maka H_0 diterima. Artinya variabel *unstandardized* berdistribusi normal.

Dengan menggunakan model regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi variabel bebas motivasi (X_1), loyalitas (X_2), dan kompetensi (X_3) untuk menjelaskan perubahan naik atau turunnya variabel terikat prestasi kerja (Y). Ringkasan model dan nilai koefisien regresi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,217	,473		6,802	,000
	Motivasi	,325	,093	,392	3,495	,001
	Loyalitas	,202	,098	,238	2,070	,042
	Kompetensi	,173	,122	,180	1,419	,160

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja
Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 17 (data diolah penulis)

Dari Tabel 4.12 diatas dapat diketahui model regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,217 + 0,325X_1 + 0,202X_2 + 0,173X_3$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

1. Konstanta = 3,217
Jika variabel motivasi, loyalitas dan kompetensi dianggap sama dengan nol, maka variabel prestasi kerja sebesar 3,217.
2. Koefisien motivasi (X_1) = 0,325
Jika variabel motivasi mengalami kenaikan, sementara loyalitas dan kompetensi diasumsikan tetap, maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,325.
3. Koefisien loyalitas (X_2) = 0,202
Jika variabel loyalitas mengalami kenaikan, sementara motivasi dan kompetensi diasumsikan tetap, maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,202.
4. Koefisien kompetensi (X_3) = 0,173

Jika variabel kompetensi mengalami kenaikan, sementara motivasi dan loyalitas diasumsikan tetap, maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,173.

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu (parsial) variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak. Berdasarkan hasil perhitungan didapat nilai t tabel sebesar 1,99045 dengan (df) = n-1 = 80-1 sebesar 79 dan taraf signifikansi 5% (0,05). Hasil output dari SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji t
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,217	,473		6,802	,000
	Motivasi	,325	,093	,392	3,495	,001
	Loyalitas	,202	,098	,238	2,070	,042
	Kompetensi	,173	,122	,180	1,419	,160

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja
Sumber : Data primer diolah 2019

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai:

1. t hitung untuk variabel motivasi sebesar 3,495 > t tabel (3,495 > 1,99045) dengan signifikansi 0,001 < 0,05. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa pengujian tersebut menolak H_0 dan menerima H_a sehingga H_1 yang menyatakan ada pengaruh antara motivasi terhadap prestasi kerja **diterima**.
2. t hitung untuk variabel loyalitas sebesar 2,070 > t tabel (2,070 > 1,99045) dengan signifikansi 0,042 < 0,05. Dari hasil tersebut

dapat diketahui bahwa pengujian tersebut menolak H_0 dan menerima H_a sehingga H_1 yang menyatakan ada pengaruh antara loyalitas terhadap prestasi kerja **diterima**.

- t hitung untuk variabel kompetensi sebesar $1,419 < t$ tabel ($1,419 < 1,99045$) dengan signifikansi $0,160 > 0,05$. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa pengujian tersebut menerima H_0 dan menolak H_a sehingga H_1 yang menyatakan ada pengaruh antara kompetensi terhadap prestasi kerja **ditolak**.

Uji F dilakukan untuk melihat keberartian pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen atau sering disebut uji kelinieran persamaan regresi. Untuk melakukan Uji F dapat dilihat pada tabel anova dibawah ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji F
ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,609	3	1,536	9,111	,000(a)
	Residual	12,816	76	,169		
	Total	17,425	79			

a Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi, Loyalitas

b Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2019

Pada tabel anova diperoleh nilai F hitung = 9,111, dan sig = $0,000 < 0,05$ ini berarti variabel independen motivasi, loyalitas dan kompetensi secara simultan benar-benar berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen prestasi kerja. Maka dengan kata lain variabel-variabel independen motivasi, loyalitas dan kompetensi

mampu menjelaskan besarnya variabel dependen prestasi kerja.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara simultan (bersama-sama) ketiga variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif, artinya semakin tinggi motivasi, loyalitas dan kompetensi maka mengakibatkan semakin tinggi prestasi kerja yang dihasilkan. Berdasarkan hasil perhitungan didapat nilai t tabel sebesar 1,99045 dengan $(df) = n-1 = 80-1$ sebesar 79 dan taraf signifikansi 5% (0,05). Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh motivasi, loyalitas dan kompetensi secara simultan terhadap prestasi kerja

Hasil pengujian secara simultan telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi, loyalitas dan kompetensi terhadap prestasi kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai F hitung sebesar 9,111 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi, loyalitas dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Artinya bahwa ada pengaruh antara motivasi, loyalitas dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Akses bagian kontruksi wilayah Telkom Sidoarjo.

Pengaruh motivasi secara parsial terhadap prestasi kerja

Hasil pengujian secara parsial telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap prestasi kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,495 lebih besar dari t tabel (3,495 > 1,99045) dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,001 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Artinya bahwa ada pengaruh positif antara variabel motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Akses bagian konstruksi wilayah Telkom Sidoarjo.

Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Theodora Yatipai (2015) dengan judul "Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan studi pada PT. Pos Indonesia Tipe C Manado" dengan hasil analisis yaitu motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Hasil ini juga sesuai dengan teori menurut Mc Clelland dalam Hasibuan (2018), yang menyatakan bahwa motivasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Pada kenyataannya, motivasi kerja yang dimiliki karyawan PT. Telkom Akses bagian konstruksi wilayah Telkom Sidoarjo adalah untuk mendapatkan kompensasi yang tinggi dari perusahaan. Hal ini terbukti dari hasil jawaban responden dari tanggapan "Saya bekerja di perusahaan untuk memperoleh kompensasi", dengan

nilai rata-rata paling tinggi yaitu 4,24% dan dalam kategori tinggi.

Motivasi mempunyai hubungan positif terhadap prestasi kerja, setiap perusahaan mengharapkan adanya tingkat prestasi kerja yang tinggi dan terus menerus dari para karyawannya. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus senantiasa bisa melakukan suatu metode dorongan atau rangsangan terhadap para karyawannya, dorongan ini lah yang akan mengarahkan perilaku, sikap dan tindak tanduk karyawan untuk mengembangkan segala kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut agar mau bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai prestasi kerja secara maksimal. Karyawan yang memiliki prestasi yang baik, biasanya memiliki kemampuan yang cepat untuk mengatasi permasalahan dan mengambil tindakan korektif, memiliki inisiatif dan kreatifitas dalam pekerjaan, penuh dengan percaya diri dan memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban.

Pengaruh loyalitas secara parsial terhadap prestasi kerja

Hasil pengujian secara parsial telah membuktikan terdapat pengaruh antara loyalitas terhadap prestasi kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,070 lebih besar dari t tabel (2,070 > 1,99045) dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,042 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa loyalitas berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Artinya bahwa ada pengaruh positif antara variabel loyalitas terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Akses

bagian konstruksi wilayah Telkom Sidoarjo.

Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Hendra Wijayanto (2016) dengan judul "Pengaruh Kemampuan dan Loyalitas Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Kebon Bawang di Jakarta Utara" dengan hasil analisis yaitu loyalitas mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Hasibuan, (2018:10) yang mengemukakan bahwa salah satu unsur penilaian prestasi kerja adalah kesetiaan (loyalitas).

Fakta di perusahaan menunjukkan bahwa loyalitas karyawan PT. Telkom Akses bagian konstruksi wilayah Telkom Sidoarjo tinggi. Hal ini terbukti dengan jawaban responden terhadap pernyataan "Saya menjunjung tinggi loyalitas terhadap perusahaan" dengan hasil rata-rata paling tinggi yaitu 4,27%. Karyawan sudah merasa nyaman bekerja di PT. Telkom Akses bagian konstruksi wilayah Telkom Sidoarjo, sehingga tidak ada niatan untuk bekerja di perusahaan lain. Karena tingkat loyalitas karyawan yang tinggi.

Pengaruh kompetensi secara parsial terhadap prestasi kerja

Hasil pengujian secara parsial telah membuktikan tidak terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap prestasi kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 1,419 lebih kecil dari t tabel ($1,419 < 1,99045$) dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,160 tersebut lebih besar dari 0,05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kompetensi tidak

berpengaruh terhadap prestasi kerja. Artinya bahwa tidak ada pengaruh antara variabel kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Akses bagian konstruksi wilayah Telkom Sidoarjo.

Hasil ini tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Hendra Hadiwijaya (2016) dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin terhadap Kepuasan serta Implikasinya pada Prestasi Kerja Karyawan" dengan hasil analisis yaitu kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Fakta yang terjadi di perusahaan adalah dalam bekerja karyawan lebih mengandalkan pengalaman dan lama kerja yang dimilikinya daripada kompetensinya. Sehingga kompetensi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengaruh dominan antara variabel motivasi, loyalitas dan kompetensi terhadap prestasi kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja. Pada tabel 4.13 dapat dilihat bahwa motivasi mempunyai koefisien regresi sebesar 0,325, loyalitas mempunyai koefisien regresi sebesar 0,202, dan kompetensi mempunyai koefisien regresi sebesar 0,173. Diantara variabel independen motivasi mempunyai koefisien regresi terbesar sehingga motivasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja di banding variabel independen lainnya. Dengan demikian hipotesis yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan

PT.Telkom Akses bagian kontruksi wilayah telkom Sidoarjo diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini adalah :

1. Motivasi, loyalitas dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT.Telkom Akses bagian kontruksi wilayah telkom Sidoarjo.
2. Motivasi, dan loyalitas berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT.Telkom Akses bagian kontruksi wilayah telkom Sidoarjo. Sedangkan kompetensi tidak berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT.Telkom Akses bagian kontruksi wilayah telkom Sidoarjo.
3. Motivasi berpengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan PT.Telkom Akses bagian kontruksi wilayah telkom Sidoarjo.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Perusahaan agar memberikan reward kepada karyawannya sehingga dapat membuat karyawan meningkatkan prestasi kerjanya dan bagi karyawan yang tidak mencapai target kerja, sebaiknya diberi peringatan untuk meningkatkan pencapaian target kerja.
2. Diharapkan bagi karyawan untuk meningkatkan kompetensinya supaya bisa menjadi karyawan yang

berprestasi sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Dan dapat meningkatkan pengetahuannya mengenai bidang pekerjaan masing-masing agar karyawan dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

3. Untuk penelitian selanjutnya disarankan memasukkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Appley, Oey Liang Lee. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta: Salemba Empat
- Arikunto, S. 2015. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Rineka Cipta
- Choliq, Abdul. 2015. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Ombak
- Edison, Emron Ddk. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV. Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hadiwijaya, Hendra. 2016. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin terhadap Kepuasan serta Implikasinya pada Prestasi Kerja Karyawan. Skripsi

- Hamzah B. Uno. 2016. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Handoko, T Hani. 2016. Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Kadarisma. 2015. Manajemen Kompensasi. Jakarta : Rajawali Pers
- Kuncoro, Mudrajad. 2016. Mudah Memahami dan Menganalisis Indikator Ekonomi. Yogyakarta : UPP STIM YKPN
- Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert L, dan Jackson. 2016. *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat
- Moehariono. 2016. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor: Ghalia
- Moorhead dan Griffin. 2017. Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat
- Noe, Raymond A, et.al. 2015. *Human Resource Management, Gaining Competitive Advantage*. McGraw-Hill
- Notoadmodjo, Soekidjo. 2016. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : Rineka Cipta
- Priansa, Donni Juni. 2015. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. Jakarta : PT.Rajagrafindo Persada
- Robbins, Stephen. 2016. *Organizational Behavior*. New Jersey: Precentice Hall International Inc
- Robbins dan Mary Coulter. 2015. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Sina, Ibnu. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Pegawai Dinas Bina Marga Dan Pengairan Kota Samarinda. Skripsi
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung : Alfabeta
- Sulistiyani, Ambar. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sunyoto, D. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Suparno, Paul. 2016. *Filsafat Konstruktivisme dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Kanisius
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana

- Thoha, Miftah. 2016. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: Rajawali Pers
- Umar, Husein. 2015. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja (Edisi Ketiga). Jakarta : Rajawali Pers
- Wijayanto, Hendra. 2016. Pengaruh Kemampuan dan Loyalitas Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Kebon Bawang di Jakarta Utara. Skripsi
- Yatipai, Theodora. 2015. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan studi pada PT. Pos Indonesia Tipe C Manado. Skripsi