

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA DALAM KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TELKOM AKSES WITEL SINGARAJA

GUSTI KOMANG DESI ANGGRENI¹, GDE AGUNG SATRIA²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja
Jln. Yudistira No. 11, Kendra, Kec. Buleleng. Bali Telp. (0362) 22950
E-mail : komangdesianggrena@gmail.com (Koresponding)

Submit: 22 Juni 2024

Review: 22 Juni 2024

Publish: 26 Juni 2024

Abstract: The purpose of this study is to determine the influence of incentive provision, motivation, and work environment on employee job satisfaction at PT Telkom Akses Witel Singaraja. This research uses a quantitative approach. The data collection technique used in this study is in the form of questionnaires, where 52 employees were selected as respondents. This study uses multiple linear regression analysis. Based on the results of this study, it is explained that the incentive variable has a positive and significant effect on job satisfaction variable, the motivation variable has a positive and significant effect on job satisfaction variable, and the work environment variable has a positive and significant effect on employee job satisfaction variable

Keywords: : *Incentive, Motivation, Work Environment, Job Satisfaction*

Kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi sangat penting peranannya dalam rangka menciptakan kinerja yang optimal. Ketika seseorang mendapatkan kepuasan dalam bekerja ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan kemampuannya, untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga produktivitas dan kinerja pegawai akan meningkat secara optimal. Karyawan yang memiliki kepuasan tinggi dalam pekerjaannya memiliki kinerja yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya dari pada mereka yang merasa tidak puas atas pekerjaannya (dalam Mangkunegara, 2011:1). Menurut Mosadeghard (2008), kepuasan kerja merupakan elemen penting dari perspektif organisasi, karena mengarah pada komitmen organisasi yang lebih tinggi dari karyawan. Komitmen yang tinggi akan berdampak pada keberhasilan pengembangan, efektivitas dan efisiensi organisasi serta menurunnya tingkat turn over pada organisasi tersebut. Menurut Veithzal Rivai (2009), kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang

tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja menurut Sulistiyani dan Rosidah (dalam Dhermawan, dkk. 2012) salah satu variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi yang ditunjukkan dengan dukungan aktivitas yang mengarah pada tujuan Horwitz et al. (2003) memperkirakan bahwa karyawan mendapatkan motivasi tinggi melalui lingkungan kerja yang menantang dan dukungan dari manajemen puncak. Dapat dikatakan motivasi akan dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal seperti seorang karyawan yang ingin mendapatkan nilai yang baik dalam penilaian kinerja maka akan menentukan perilaku karyawan dalam memenuhi syarat untuk mencapai penilaian kinerja tersebut. Faktor eksternal seperti kebijakan perusahaan, kenaikan pangkat, gaji, penghargaan dan keadaan kerja, dan serta pekerjaan yang mengandung hal-hal seperti tanggung jawab Seseorang akan termotivasi apabila ada dukungan dari manajemen dan atasan suatu perusahaan serta lingkungan kerja perusahaan tersebut

yang akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan tersebut. Kepuasan kerja, merupakan keyakinan seseorang atas kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan suatu tindakan yang relevan untuk melaksanakan tugas tertentu seseorang dalam pencapaian tujuannya serta mencapai kepuasan kerja yang tinggi. Menurut Dewi (2014) *Self-efficacy* tinggi akan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi dan rendahnya *self-efficacy* akan menimbulkan kepuasan kerja yang cenderung rendah.

Tabel 1. 1 Data Kinerja

DEVISI	Triuwulan		Triuwulan		Triuwulan		Triuwulan	
	1.Q1	.Q1	2.Q2	Q1	3.Q3	Q3	3.Q3	Q1
GANGGUAN ITERNET	105.62	12	106.43	11	106.63	10	107.79	6
OPRASIONAL WIFI	82.91	8	104.02	6	103.87	8	105.99	2
PASANG BARU INTERNET	103.71	10	103.24	8	104.58	12	108.16	1
OPRASIONAL SPBU	99.34	4	99.61	5	99.05	8	98.37	9

Pada PT. Telkom Akses Singaraja pencapaian kerja dibagi menjadi empat kuartal atau yang biasa disebut Q1, Q2, Q3, Dan Q4. dimana kuartal 1 dimulai dari bulan Januari sampai dengan Maret, kemudian kuartal kedua dari bulan April sampai dengan Juni, kuartal 3 bulan Juli sampai September, dan yang terakhir kuartal 4 dari bulan Oktober sampai dengan Desember. Pembagian per kuartal ini dimaksudkan untuk membandingkan pencapaian yang diperoleh setiap 3 bulannya. Jadi pada PT. Telkom Akses Singaraja kerjanya dilihat setiap per triwulan. Ini untuk memudahkan perbandingan kerja jika ada penurunan.

Dilihat dari tabel 1 PT. Telkom Akses Singaraja tahun 2023, dapat diketahui bahwa ada beberapa bagian-bagian devisi yang terjadi penurunan hasil kerja dan rangking yang di peroleh Telkom Witel Singaraja Selama Periode 2023 Hal ini di Karenakan Penurunanya Kepuasan kinerja Pegawai Telkom Akses Witel Singaraja , Menurut Pegawai Telkom Akses penuruana tersebut ini banyak di sebabkan karena kuarang puasanya mereka dengan pekerjaan mereka banyak aspek pendukungnya salah satunya itu karenan kurangnya tenaga

kinerja , beban kerja yang di berikan banyak seperti pekerjaan yang harusnya di kerjakan 2 orang manun disini atau kerjakan oleh 1 orang saja selain itu jam kerja yang kurang atau waktu kerja kurang baik seperti banyaknya karyawna yang masih harus bekerja di luar jam kerja dan di lanjutkan di rumah masing masing.

Kepuasan kerja karyawan tentu saja tidak akan terlepas dari hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja itu sendiri. Insentif finansial menjadi salahsatu faktor yang mempengaruhinya. Insentif diberikan dengan maksud sebagai dorongan bagi karyawan agardapat melaksanakan tugsnya dengan baik,meningkatkan kinerja dan produktivitasnya dan dapat lebih meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaannya. Insentif finansial merupakan sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi dan penghargaan, yang diberikan secara langsung, bulanan, maupun di akhir masa kerjanya, yang bisa memberikan penghasilan tambahan bagi karyawan (Al-Nsour, 2012).

Insentif finansial dapat berupaimbalan balas jasa yang diberikan atas prestasi atau kinerja darikaryawan yang melebihi standar atau target. Erbas dan Arat (2012) menyatakan bahwa setiap organisasi perlu untuk memperhatikan pemberian insentif finansial bagi karyawannya, guna menilai kepuasan kerja para karyawan dan sejauh apa hal tersebut mempengaruhikepuasan kerjanya. Hasibuan (2017) dalam penelitiannya menyimpulkan adanya hubungan signifikan antara insentif finansial dan kepuasan kerja, serta adanya pengaruh positif dari insentif non finansial pada kepuasan kerja.

Hal yang sama ditemukan oleh Apsariet al(2017) serta Gunawan et al(2020)yang menemukan bahwa semakin tinggi insentif finansial berbading lurus secara positif dengan tingginya kepuasan kerja karyawan

Insentif sangat berpengaruh kepada kepuasan kinerja menurut para ahli

salah satunya menurut Hasibuan (2005) yang mendefinisikan insentif yaitu daya perangsang yang ditujukan pada pegawai tertentu dari prestasi kerjanya supaya pegawai dapat terdorong dalam meningkatkan prestasi kerjanya. menurut Rivai (2004:384) mengemukakan bahwa insentif adalah: “Bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan”.

Begitu juga menurut Mangkunegara (2002:89), mengemukakan bahwa insentif adalah: “ suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan). Dengan pemberian imbal jasa kepada pegawai berupa pemberian insentif pegawai akan lebih bersemangat dalam bekerja karena pegawai secara tidak langsung pegawai akan termotivasi oleh pemberian insentif tersebut. Jadi dengan adanya pemberian insentif maka salah satu jalan alternatif untuk mendorong semangat kerja bersifat positif terhadap para pegawai di Prusahaan Telkom Akses tersebut, dengan insentif pegawai akan merasa pekerjaannya dapat dihargai dan memberikan kesan yang baik dalam hubungan pegawai dan atasannya sehingga timbulnya semangat dalam bekerja dan terus meningkatkan prestasi yang dapat memberikan dampak yang baik terhadap perusahaan serta pegawai tersebut, pegawai dapat bekerja dengan baik apabila dilandasi semangat kerja, adapun semangat kerja yaitu kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak atau giat dan lebih baik. Pengaruh Motivasi (Cecep Hidayat; Ferdiansyah)

Dengan motivasi dan kepuasan kerja yang baik sudah seharusnya dapat menjadi suatu dorongan untuk menciptakan kinerja yang lebih maksimal dari seorang karyawan. Dengan kinerja yang maksimal dari setiap individu yang terlibat pada akhirnya diharapkan akan memberikan hasil yang terbaik terhadap kinerja organisasi secara

keseluruhan. Sejalan dengan kondisi tersebut, maka Pt. Telkom Akses sebagai salah satu perusahaan telekomunikasi yang bergerak di bidang jasa layanan interne tentunya dituntut untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam menghadapi persaingan, salah satu yang harus diperhatikan adalah faktor tenaga kerja. Permasalahan yang dialami oleh tenaga kerja pada Telkom akses ini diantaranya adalah menurunnya motivasi kerja dan kepuasan kerja yang berpengaruh pada penurunan kinerja mereka.

Kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi menurut Robbins dan Judge (2015) dapat diukur melalui hubungan baik di lingkungan kerja, kemampuan utilitas kebijakan kesejahteraan serta perhatian perusahaan terhadap masalah keamanan kerja berkaitan dengan tingkat risiko pekerjaan. Hal ini menjelaskan bahwasanya jika dalam suatu organisasi dapat terbentuk hubungan baik di lingkungan kerja, kemampuan utilitas kebijakan kesejahteraan serta perhatian organisasi terhadap masalah keamanan kerja berkaitan dengan tingkat risiko pekerjaan, maka akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dalam bekerja. Pada dasarnya setiap individu dari suatu organisasi memiliki keinginan dapat bekerja dengan suasana lingkungan kerja yang nyaman agar merasa betah sehingga mampu menciptakan hasil kerja yang optimal. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kerja dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses kerja tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawai dapat meningkatkan kinerja.

Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas-tugas

yang diberikan. Lingkungan kerja merupakan faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi dimana antar lingkungan kerja dengan kinerja terdapat hubungan yang positif, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu organisasi. Oleh karena itu faktor lingkungan kerja pada organisasi harus diperhatikan oleh organisasi agar para pegawai dapat bekerja secara optimal, nyaman, aman, dan memiliki motivasi tinggi untuk bekerja lebih produktif demi tercapainya tujuan organisasi.

Lingkungan kerja adalah susunan dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013 :97) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjakankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Menurut Simanjuntak (2003:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

(Wibowo, 2014) mengatakan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja baik itu lingkungan kerja fisik maupun non-fisik. Kondisi seperti itu akan mampu membuat karyawan merasa senang, nyaman dan merasa betah di perusahaan. Lingkungan kerja yang baik bisa mengurangi kejenuhan dan tingkat stres karyawan, sehingga prestasi kerja karyawan akan bertambah. Fasilitas kerja yang bagus namun tidak didukung dengan lingkungan kerja yang baik akan menjadi tidak berarti. Lingkungan kerja fisik maupun non-fisik memainkan peran penting dalam membangun dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan akan bersifat lebih loyal kepada perusahaan karena merasa puas, sehingga dengan begitu karyawan dapat melaksanakan pekerjaan

dan tanggung jawabnya dengan baik. Menurut (Melani & Suhaji, 2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah upah, kondisi (lingkungan) kerja, keselamatan kerja, kualitas pengawasan, kolega, jenis dan peluang pekerjaan karyawan untuk maju, beberapa diantaranya adalah lingkungan .

Kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi sangat penting peranannya dalam rangka menciptakan kinerja yang optimal. Ketika seseorang mendapatkan kepuasan dalam bekerja ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan kemampuannya, untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga produktivitas dan kinerja pegawai akan meningkat secara optimal.

Dengan pemberian imbal jasa kepada pegawai berupa pemberian insentif pegawai akan lebih bersemangat dalam bekerja karena pegawai secara tidak langsung pegawai akan termotivasi oleh pemberian insentif tersebut. Jadi dengan adanya pemberian insentif maka salah satu jalan alternatif untuk mendorong semangat kerja bersifat positif terhadap para pegawai di Perusahaan Telkom Akses lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok Karyawan akan bersifat lebih loyal kepada perusahaan karena merasa puas, sehingga dengan begitu karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya.

METODE

Penelitian ini dilakukan di PT.Telkom Akses Singaraja yang beralamat di JL. Letkol Wisnu No.2, Banjar Jawa, Kecamatan Buleleng, Kabupaten Buleleng, Bali. Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi

dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telkom Akses Singaraja yang berjumlah 105 karyawan. Dari populasi yang ada di PT. Telkom Akses Singaraja, peneliti memutuskan menggunakan rumus Slovin untuk menentukan ukuran sampel dalam penelitian ini, sehingga sample dalam penelitian ini sebanyak 51,21 dibulatkan menjadi menjadi 52 Karyawan PT. Telkom Akses Singaraja. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner, teknik dokumentasi, dan teknik observasi.

HASIL

Tabel 5. 1 Deskripsi Hasil Penyebaran Kuisisioner

No	Kondisi Kuisisioner	Jumlah	Keterangan
1	Baik dan Lengkap	52	Layak
2	Tidak Lengkap Jawaban	0	Tidak Lengkap
Jumlah Total		52	-

Sumber : Data Primer

Berdasarkan Tabel 5.1 di atas memberikan gambaran bahwa pada penyebaran kuisisioner sebanyak 52 responden diperoleh bahwa kuisisioner yang layak digunakan adalah sebanyak 52 kuisisioner yang selanjutnya dianalisis dengan menggunakan bantuan SPSS Versi 18.0 for windows.

Tabel 5. 2 Hasil Uji Validitas

Instrumen Variabel	Corrected Item-Total Correlation	r-Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja			
KP1	0,470	0,273	Valid
KP2	0,762	0,273	Valid
KP3	0,733	0,273	Valid
KP4	0,705	0,273	Valid
KP5	0,733	0,273	Valid
Insentif			
I1	0,841	0,273	Valid
I2	0,815	0,273	Valid
I3	0,833	0,273	Valid
I4	0,745	0,273	Valid
Motivasi			
M1	0,659	0,273	Valid
M2	0,714	0,273	Valid
M3	0,787	0,273	Valid
M4	0,706	0,273	Valid
M5	0,793	0,273	Valid
Lingkungan Kerja			
LK1	0,705	0,273	Valid
LK2	0,673	0,273	Valid
LK3	0,669	0,273	Valid
LK4	0,833	0,273	Valid
LK5	0,857	0,273	Valid
LK6	0,811	0,273	Valid
LK7	0,744	0,273	Valid

Sumber : Lampiran 3

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan kriteria koefisien korelasi antara nilai indikator dengan total nilai indikator lebih besar dari 0,273 sebagai syarat valid. Berdasarkan angka *Corrected Item-Total Correlation* menunjukkan nilai lebih besar dari 0,273 sehingga dapat dikatakan instrumen pembentuk variabel valid digunakan.

Pengujian reliabilitas dilakukan

dengan menggunakan kriteria *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 sebagai syarat reliabel. Berdasarkan *Cronbach's Alpha* terlihat bahwa semua instrumen mempunyai koefisien lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen-instrumen pembentuk variabel adalah reliabel.

Tabel 5. 3 Hasil Uji Reliabilitas

Instrumen Variabel	Cronbach's Alpha	Syarat Reliabel	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,719	0,60	Reliable
Insentif	0,824	0,60	Reliable
Motivasi	0,775	0,60	Reliable
Lingkungan Kerja	0,876	0,60	Reliable

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan bahwa nilai *Asymp Sig. (2-Tailed)* memiliki nilai sebesar 0,753 dimana nilai ini lebih besar dari 5% (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa data kuisisioner yang digunakan sudah berdistribusi normal.

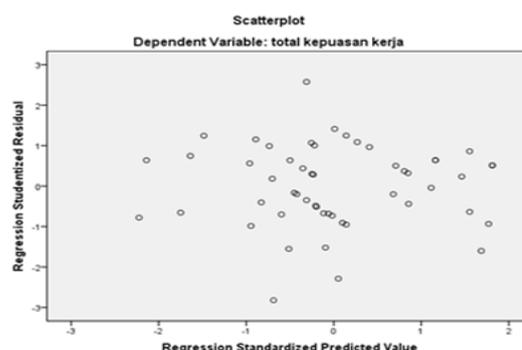
Tabel 5. 4 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
Normal	N	52
Parameter	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,34814664
χ^2		
Most	Absolute	,094
Extreme	Positive	,065
Difference	Negative	-,094
	Kolmogorov-Smirnov Z	,675
	Asymp. Sig. (2-tailed)	,753

Sumber : Lampiran 4

Hasil pengujian yang disajikan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance berada diatas 0,10 dan nilai *VIF* dibawah 10. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat *multikolonieritas*.

Gambar 5. 1 Grafik Scatterplot



Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan grafik *scatterplot* yang disajikan di atas dapat diketahui bahwa,

penyebaran titik-titik tersebar secara merata dibawah dan di atas angka nol. Sehingga dapat dikatakan bahwa dalam model regresi tidak terdapat masalah *heterokedastisitas*.

Tabel 5. 6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	2,690	1,683	
Insentif	0,319	0,103	0,285
Motivasi	0,273	0,081	0,308
Lingkungan Kerja	0,264	0,061	0,438

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas dapat di lihat bahwa nilai *constant* yaitu 2,690 dan untuk insentif nilai B nya adalah 0,319, Motivasi mempunyai nilai 0,273 kemudian pada lingkungan kerja yaitu 0,264 pada penelitian ini ditentukan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,690 + 0,319 (X_1) + 0,273(X_2) + 0,264 (X_3) + e$$

$$KK = 2,690 + 0,319(\text{Insentif}) + 0,273(\text{Motivasi}) + 0,264 (\text{Lingkungan Kerja}) + e (\text{Error})$$

Interprestasi dari persamaan regresi linier berganda dari model persamaan di atas sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta Kepuasan Kinerja (Y) sebesar 2,690 yang menyatakan jika variabel X1,X2,X3 sama dengan 0 yaitu insentif, Motivasi dan lingkungan kerja maka Kepuasan Kerja adalah 2,690
2. koefisien X1 sebesar 0,319 yang bertanda positif berarti bahwa setiap ada peningkatan variabel X1 Insentif sebesar 1% maka Kepuasan Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,319 atau 31,9%
3. Koefisien X2 sebesar 0,273 yang bertanda positif berarti bahwa setiap ada peningkatan variabel X2 Motivasi sebesar 1% maka Kepuasan Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,273 atau 27,3%
4. Koefisien X3 sebesar 0,264 yang bertanda positif berarti bahwa setiap ada peningkatan variabel X3 Lingkungan Kerja sebesar 1% maka Kepuasan Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,264 atau 26,4%

Tabel 5. 7 Hasil Analisis Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,851 ^a	,724	,707	1,222

a. Predictors: (Constant), total lingkungan kerja, total motivasi, total insentif

Berdasarkan tabel 5.7. diatas diketahui besarnya nilai koefisien determinasi dilihat dari nilai *R square* yaitu sebesar 0,724 dari pengaruh insentif, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu sebesar 72,4% sedangkan 27,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini.

Tabel 5. 8 Hasil Uji T-Test

Model	T	Sig.
(Constant)	1,598	0,117
Insentif	3,087	0,003
Motivasi	3,371	0,001
Lingkungan Kerja	4,371	0,000

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka dapat diketahui besarnya t-hitung untuk variabel Insentif adalah sebesar 3,087, kemudian besarnya nilai t-hitung untuk variabel Motivasi adalah sebesar 3,371 dan besarnya nilai t-hitung untuk variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar 4,371. Selanjutnya akan dilakukan perhitungan untuk membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel. Dalam penelitian ini digunakan α (taraf kesalahan) = 5% dan df (*degree of freedom* = derajat bebas) = $n - k = 52 - 3 = 49$ sehingga besarnya t-tabel = $t(\alpha, df)$ yang dicari adalah $t(5\%, 49)$ adalah 1,676 (Sugiyono, 2019). Kriteria penerimaan/ penolakan hipotesis adalah:
Ho ditolak apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ (*Non Significant*)
Ho diterima apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ (*Significant*)

Tabel 5. 9 Nilai uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	188,191	3	62,730	41,977	,000 ^b
	Residual	71,732	48	1,494		
	Total	259,923	51			

a. Predictors: (Constant), total lingkungan kerja, total motivasi, total insentif

b. Dependent Variable: total kepuasan kerja

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan Tabel di atas, hasil uji F menghasilkan nilai F sebesar 41,977 dengan nilai sig sebesar 0,00 dimana nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05 oleh karena itu menunjukkan bahwa model regresi pada penelitian ini telah layak di gunakan untuk melakukan pengajuan hipotesis atau dengan kata lain penelitian ini layak di gunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan pt telkom akses.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh Insentif berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Telkom Akses Singaraja sebesar 0,319 atau sebesar 31,9% variabel insentif berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dan hasil pengujian hipotesis dengan uji t-test didapatkan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($3,087 > 1,676$) Ini menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan

Hal ini di dukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Citra Agustin (2010), Yulia Peny Rahman (2011), Tugarayat Eli (2012), Sudyanto Totok (2015), Sari Rahmawati (2016), Diantoro Andika dan Mbt Prodi (2011). Dimana penelitian tersebut, ditemukan bahwa insentif, memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Insentif merupakan perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan produktivitas kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya. Insentif merupakan suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi maka dari itu saran penulis bagi perusahaan yaitu dengan memberikan insentif sesuai dengan ketentuan yaitu seperti pemberian

insentif berdasarkan lamanya bekerja dan juga menyesuaikan target yang di peroleh setiap karyawan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Telkom Akses Singaraja sebesar 0,273 atau sebesar 27,3% variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dan hasil pengujian hipotesis dengan uji t-test didapatkan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($3,371 > 1,676$) Ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan

Hal ini di dukung oleh Astuti Hera dan Iskandar Danang (2013), Kurnia Awang (2013). Dimana pada penelitian tersebut, ditemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Untuk itu agar motivasi kerja karyawan meningkat dapat dilakukan berbagai upaya seperti menciptakan rasa aman dalam bekerja kondisi dapat diciptakan dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis antara atasan dengan bawahan dan antara sesama karyawan. Selain itu pemberian gaji yang adil dan kompetitif yaitu gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan dan masa kerja masing-masing karyawan. Menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan, hal ini dapat diwujudkan dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman seperti ruangan kerja yang bersih dan nyaman, sarana dan prasarana kerja yang lengkap dan selalu siap pakai. Maka dari itu penulis memberikan saran agar perusahaan memberikan pengembangan karir untuk karyawan agar memungkinkan karyawan untuk tumbuh dan berkembang di dalam perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Telkom Akses Singaraja sebesar 0,264 atau sebesar 26,4% variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dan hasil pengujian hipotesis dengan uji t-test didapatkan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($4,371 > 1,676$) Ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perilaku seseorang

yang sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya, menunjukkan lingkungan kerjanya.

Menurut Abdul dan Maulabakhsh (2015); Okada et al., (2021); Morgeson dan Humphrey (2006); Sinambela (2014). Lingkungan kerja yang mendukung karyawan untuk menyelesaikan tugas maka akan memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Informasi mengenai lingkungan kerja yang dapat mendukung kerja karyawan merupakan informasi penting yang perlu selalu dilakukan pembaruan. Perusahaan perlu memastikan lingkungan kinerja bagi karyawan untuk mendapatkan output yang lebih baik dari mereka dengan menetapkan standar yang tepat dari hak-hak mereka, lingkungan kerja, dan perilaku rekan kerja dan supervisor. maka dari itu penulis memberikan saran untuk perusahaan yaitu kembangkan budaya kerja yang positif ciptakan budaya kerja yang mendukung kolaborasi saling menghormati dan kerja sama antar karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Telkom Akses Singaraja
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Singaraja.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Singaraja

DAFTAR RUJUKAN

- Adityanti, K. Y., & Widiastini, N. M. A. (2020). *Motivasildan Lingkunganlkerja Karyawanlbagian Teknik Pt . Telkom Akses Singaraja*. 2(2), 194–203.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Amelia Khairunnisa. 2019. *Hubungan Kepuasa Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pt. Telkom Akses Jakart*

- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Poer Distribution Pt. Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141–162.
- Bahri, S., Setiawan, A., & Bangkinang, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Pekanbaru. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 4(2).
- Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Ekombis Review -Jurnal, J., Ekonomi, I., Bisnis, D., Fitri, M. A., Yosi,);, Riduan, O., & Herwan,); (2022). Pengaruh Work Life Balance & Reward System Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Akses Kota Bengkulu. In *Jurnal Ekombis Review* (Vol. 10, Issue 2). <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i2>
- Elviranengsih Arruan, S., & Tahir, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smks Kehutanan Mamasa. *SJM: Sparkling Journal of Management*, 1(4), 442–454.
- Fadillah, S. I. H., & Marzuki, F. (2023). Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri 10 Bekasi. *Journal of Young Entrepreneurs*, 2(2), 156–172.
- Fajrina, A. N., & Kustini, K. (n.d.). Dampak Motivasi, Linbkgungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pt. Pumu Logistics Internasional NUSANTARA: *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*.
- Fengky, nathalia eunike, Tewal, B., & Lumanauw, B. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada RSUP Prof Dr. R.

- D. Kandou Malalayang. *Jurnal EMBA*, 5(1), 1–10.
- Gambaran umum pt telkom akses 2024: Pt Telkom Akses Witel Singaraja
- Hartatik, Indah Puji. (2018). *Buku praktis mengembangkan sdm. yogyakarta : laksana.*
- Hasibuan, malayu s.p. (2019). *manajemen sumber manusia cetakan kedua puluh tiga.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Junaidi, J. (n.d.). (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kinerja dan Kinerja Pegawai 1, 2021. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i4>
- Junaidi.(2022). Analisis Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Tunjangan Kinerja dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasi pada Kinerja Pegawai
- Kevin Arya Nugraha Putra1, Tri Indra Wijaksana2.(2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Telkom Witel Purwokerto
- Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3(2), 529–536.
- Machoangalo Setyawan.(2019). Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja pada Pt. Telkom Akses Indonesia
- Miftahul Janna, N., & Pembimbing, D. (n.d.) (2019) Konsep Uji Validitas dan Reabilitas dengan menggunakan SPSS
- Ni Kadek Sari Jayanti, Dhani1Ida Bagus Ketut Surya (2023) Pengaruh Motivasi, Kompensadi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kinerja (Studi Pada Pt. Bali Busan Kreasi Di Kabupaten Badung. (E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana)
- Nurpaيدا, Winda (2018). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Telkomsel. Universitas Pakuan, Bogor
- Prayitno Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun, S. (n.d.). (2018) Pengaruh Lingkungan kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan di Rumah Sakit Widodo Ngawi Tahun 2018 (Influence of Work Environment and Compensation to Employees Satisfaction at Widodo Hospital Ngawi 2018). In *Journal of Nursing Care & Biomolecular* (Vol. 4, Issue 1).
- Putra, A. C., Sutarjo, A., & Sunreni. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Pt. Telkom Akses Padang Effect. *Matua*, 4(1), 65–78.
- Putri Bahari, F., & Ni Kadek Ayu Trisnadewi. (2023). Peningkatan motivasi kerja dengan penilaian prestasi kerja , beban kerja dan lingkungan kerja pada dinas perhubungan kabupaten buleleng. *Jnana Satya Dharma*, 11(2), 10–20. <https://doi.org/10.55822/jnana.v1i11.2.341>
- Rachmawati, D., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Malang, K. (2021). Analisis Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Penjualan Pg Kebon Agung Malang *Journal Koperasi dan Manajemen* 02(02). <http://journal.stiekop.ac.id/index.php/komastie>
- Rahmanda, N. R., & Verawati, D. M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 259–270. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.203>
- Riyanti, L., Universitas, A., Saleh, S. E., Abdurachman, U., Situbondo, S., & Tulhusnah, L. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pdam Situbondo Dengan Kepuasan

Kinerja Sebagai Variabel
Intervening Jurnal Mahasiswa
Entrepreneur.

- Shinta Ratnawati, Hanung Eka Atmaja.(2020)
Pentingnya Kompetensi, Motivasi
Dan Kepuasan Kinerja Mendorong
Prestasi Kerja. (n.d.). Buletin Bisnis
& Manajeme
- Sinambela, Lijan Poltak. (2020). Manajemen
Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.
Bumi Aksara.
- Sudarnaya, I. K., & Suartini, N. K. Y. (2023).
Pengaruh Pendidikan, Kepuasan
Kerja Dan Masa Kerja Terhadap
Turnover Pada Pt.Telkom Akses
Singaraja I Ketut Sudarnaya 1) , Ni
Kadek Yuli Suartini 2)*. *Jurnal
Ganec Swara, September*, 1407–
1414.
[http://journal.unmasmataram.ac.id/i
ndex.php/GARA](http://journal.unmasmataram.ac.id/index.php/GARA)
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian
Pendidikan Pendekatan Kuantitaif,
Kualitatif, dan R&DSugiyono. 2019.
“Metode Penelitian Pendidikan
Pendekatan Kuantitaif, Kualitatif,
dan R&D.” Metode Penelitian
Pendidikan Pendekatan Kuantitaif,
Kualitatif, dan R&D.
<https://doi.org/10.1>. *Metode
Penelitian Pendidikan Pendekatan
Kuantitaif, Kualitatif, Dan R&D*.
- Wicaksono, I. A., & Haryani, H. (2023).
Pengaruh Kompensasi, Disiplin
Kerja dan Lingkungan Kerja
terhadap Kepuasan Kerja pada PT.
Telkom Akses Semarang.
Maeswara: Jurnal Riset Ilmu ...,
1(6).
[https://journal.arimbi.or.id/index.ph
p/Maeswara/article/view/411%0Aht
tps://journal.arimbi.or.id/index.php/
Maeswara/article/download/411/397](https://journal.arimbi.or.id/index.php/Maeswara/article/view/411%0Ahttps://journal.arimbi.or.id/index.php/Maeswara/article/download/411/397)