

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. TELKOM AKSES WITEL SIDOARJO**

DAYU PERMANA

NIM : 16210650

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Di era globalisasi sekarang ini, perusahaan berupaya untuk menunjukkan keunggulan-keunggulannya agar dapat bertahan dalam persaingan bisnis yang semakin ketat. Karyawan adalah aset atau kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, karyawan merasa perlu mendapatkan faktor pendukung yang mampu memberikan kepuasan kerja. Faktor pendukung itu adalah motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan. Penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu kausalitas menjelaskan suatu hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Sampel pada penelitian ini karyawan PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo 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, lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo, (2) Motivasi dan kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo, (3) Lingkungan kerja berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Di era globalisasi sekarang ini, perusahaan berupaya untuk menunjukkan keunggulan-keunggulannya agar dapat bertahan dalam persaingan bisnis yang semakin ketat. Suatu organisasi memiliki beberapa unsur penting salah satunya adalah sumber daya manusia atau tenaga penggerak

jalannya organisasi menuju tercapainya tujuan yang telah disepakati terlebih dahulu. Organisasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah instansi yang merupakan wadah bagi para sumber daya manusia atau tenaga kerja, baik sebagai pimpinan maupun bawahan. Melihat keberadaan tenaga kerja atau karyawan tersebut maka manajemen perusahaan perlu

memperhatikan kepentingan karyawan dan mampu menciptakan suasana kerja yang mendorong peningkatan kepuasan kerjanya.

Dewasa ini, perusahaan tidak dapat menganggap bahwa sumber daya manusia sebagai alat pencapaian tujuan semata. Perusahaan juga harus dapat memberi perhatian pada kebutuhan, keinginan, dan harapan dari tenaga kerja terhadap pekerjaan yang mereka geluti. Adanya kesesuaian antara harapan yang diinginkan oleh karyawan dengan kenyataan yang ada dapat memberikan pengaruh positif terhadap perusahaan.

Karyawan adalah aset atau kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka adalah perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karena karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, serta keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Dari sikapnya terhadap pekerjaan yang ditunjukkan, akan memperlihatkan motivasi, prestasi, kepuasan kerja serta kecintaannya terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, karyawan merasa perlu mendapatkan faktor pendukung yang mampu memberikan kepuasan kerja, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dan aktivitasnya sehari-hari dengan baik. Salah satu faktor pendukung itu adalah motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan.

Handoko (2016:252) menyatakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu

untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja juga memiliki peran yang penting untuk menentukan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja bukanlah faktor yang melakukan kegiatan produksi dalam suatu perusahaan, tetapi pengaruh dari lingkungan kerja langsung mempengaruhi para karyawan yang melakukan produksi tersebut. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai, tentunya akan meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan. Dan sebaliknya karyawan akan merasa kurang puas bekerja jika lingkungan pekerjaannya tidak memadai.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, karyawan merasa malas untuk bekerja. Hal ini sama seperti apa yang dikatakan oleh Nitisemito dalam Sugiyarti (2016:75) yakni lingkungan kerja

adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Lingkungan kerja dibutuhkan dalam suatu organisasi karena karyawan yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik. Temperatur, cahaya, dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau terlalu sedikit), misalnya terlalu panas atau remang-remang. Disamping itu, keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang sangat dibutuhkan. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju.

Selain itu, kepemimpinan merupakan bagian penting dari manajemen. Sebagai contoh, para manajer harus merencanakan dan mengorganisasi, tetapi peran utama kepemimpinan adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini merupakan bukti bahwa pemimpin boleh jadi manajer yang lemah apabila perencanaannya buruk yang menyebabkan kelompok berjalan ke arah yang salah. Akibatnya, walaupun dapat menggerakkan tim kerja, namun mereka tidak berjalan ke arah pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan berkaitan dengan proses yang mempengaruhi orang sehingga mereka mencapai sasaran dalam keadaan tertentu (Alhempy, 2016).

Menurut Setiawan (2016:11), kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tingkah laku orang lain atau kelompok untuk mencapai tujuan kelompok dalam situasi tertentu. Kepemimpinan menjadi hal yang penting pada organisasi baik pada saat perencanaan, pengkondisian, pelaksanaan kerja dan evaluasi kerja. Kepemimpinan yang berbeda juga mempengaruhi para manajer dalam memimpin organisasi yang berdampak pada perubahan keprilakuan organisasi. Kepemimpinan digunakan untuk mengarahkan tindakan karyawan yang berada dibawahnya. Pada satuan unit kerja, staf tersebut mau dan bersedia untuk menjalankan apa yang menjadi kehendak atau perintah atasan untuk mencapai tujuan organisasi walaupun secara pribadi bertentangan.

Persoalan yang kemudian muncul adalah bagaimana menciptakan kepuasan kerja pada karyawan sehingga karyawan dapat menghasilkan pekerjaan yang optimal. Karyawan yang merasa puas atas pekerjaannya akan senantiasa menghasilkan pekerjaan dan pelayanan yang sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Robbins & Judge (2016:118), salah satu indikator berhasil tidaknya manajemen dalam hal sumber daya manusia adalah tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja sebagai seperangkat peraturan yang menyangkut tentang perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan berhubungan dengan pekerjaan mereka. Seorang karyawan yang memperoleh kepuasan dalam bekerja tentunya

akan berdampak terhadap kematangan psikologis yang pada gilirannya akan menimbulkan gairah dan semangat untuk bertindak mencapai kinerja yang lebih tinggi daripada orang yang tidak terpuaskan.

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.

Terdapat fenomena mengenai kepuasan kerja yang terjadi pada PT.Telkom Akses Witel Sidoarjo. Untuk mempersiapkan daya saing usaha yang lebih tinggi, PT.Telkom Akses Witel Sidoarjo memperbaiki sistem remunerasi bagi pegawainya. Sebelumnya sistem remunerasi di PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo terdiri dari 2 (dua) komponen, yaitu Gaji dan Tunjangan Jabatan. Sistem itu belakangan dipandang kurang memotivasi pegawai. Akhir Desember 2018 lalu, PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo menambahkan komponen tunjangan pangkat ke dalam komponen remunerasi yang baru sehingga menjadi 3 (tiga) komponen yaitu gaji, tunjangan jabatan dan tunjangan pangkat. Tunjangan pangkat dimaksudkan untuk menghargai masa kerja dan pendidikan formal pegawai.

Perusahaan yang telah menyadari pentingnya tingkat kepuasan kerja karyawan, akan selalu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat

kepuasan kerja karyawan salah satunya adalah motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan (Ardini, 2018).

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis berkeinginan mengambil judul **“PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TELKOM AKSES WITEL SIDOARJO”**.

LANDASAN TEORI

Menurut Robbins (2016:214), motivasi adalah proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran.

Menurut Martoyo (2017:149), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja.

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 Hasibuan (2018:141), Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Terdapat beberapa teori yang mengemukakan tentang motivasi dalam Sutrisno (2016:121). Beberapa teori tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Teori kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya

bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Beberapa teori kepuasan antara lain sebagai berikut:

- a. Teori Motivasi Konvensional
Teori ini dipelopori oleh F. W. Taylor yang memfokuskan pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya merupakan penyebab orang mau bekerja keras. Seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang akan diperoleh yang bersangkutan.
- b. Teori Hierarki
Teori ini dipelopori oleh Maslow yang mengemukakan bahwa kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan sebagai berikut:
 - a) Kebutuhan fisiologis (*physiological*) merupakan kebutuhan berupa makan, minum, perumahan, dan pakaian.
 - b) Kebutuhan rasa aman (*safety*) merupakan kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan.
 - c) Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*) merupakan kebutuhan untuk bersosialisasi dengan orang lain.
 - d) Kebutuhan pengakuan (*esteem*) merupakan kebutuhan akan penghargaan prestise diri.
 - e) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*) merupakan kebutuhan puncak yang

menyebabkan seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri.

- c. Teori Motivasi Prestasi
Teori ini dipelopori oleh David McClelland, yaitu:
 - a) *Need for achievement* adalah kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang.
 - b) *Need for affiliation* adalah kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain.
 - c) *Need for power* adalah kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain.
- d. Teori Model dan Faktor
Teori dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu:
 - a) Faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman, dan kesehatan.
 - b) Faktor motivasi (*motivation factor*) merupakan pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri (intrinsik) antara lain kepuasan kerja, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan

- orang lain, kemungkinan pengembangan karier, dan tanggung jawab.
- e. Teori ERG
Teori ini dipelopori oleh Clayton P. Alderfer dengan nama teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*). Terdapat tiga macam kebutuhan dalam teori ini, yaitu:
- a) *Existence* (Keberadaan) merupakan kebutuhan untuk terpenuhi atau terpeliharanya keberadaan seseorang di tengah masyarakat atau perusahaan yang meliputi kebutuhan psikologi dan rasa aman.
 - b) *Relatedness* (Kekerabatan) merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya.
 - c) *Growth* (Pertumbuhan) merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi.
- f. Teori X dan Y
Teori X didasarkan pada pola pikir konvensional yang ortodoks, dan menyorot sosok negatif perilaku manusia, yaitu:
- a) Malas dan tidak suka bekerja.
 - b) Kurang bisa bekerja keras, menghindari dari tanggung jawab.
 - c) Mementingkan diri sendiri, dan tidak mau peduli pada orang lain, karena itu bekerja lebih suka dituntun dan diawasi.
 - d) Kurang suka menerima perubahan, dan ingin tetap seperti yang dahulu.
- Empat asumsi positif yang disebut sebagai teori Y, yaitu:
- a) Rajin, aktif, dan mau mencapai prestasi bila kondisi kondusif.
 - b) Dapat bekerja produktif, perlu diberi motivasi.
 - c) Selalu ingin perubahan dan merasa jemu pada hal-hal yang monoton.
 - d) Dapat berkembang bila diberi kesempatan yang lebih besar.
2. Teori Motivasi Proses
Teori-teori proses memusatkan perhatiannya pada bagaimana motivasi terjadi (Sutrisno, 2016:140), dan terdapat tiga teori motivasi proses yang dikenal, yaitu:
- a. Teori Harapan (*Expectary Theory*)
Teori harapan mengandung tiga hal, yaitu:
 - a) Teori ini menekankan imbalan.
 - b) Para pimpinan harus memperhitungkan daya tarik imbalan yang memerlukan pemahaman dan pengetahuan tentang nilai apa yang diberikan oleh karyawan pada imbalan yang diterima.
 - c) Teori ini menyangkut harapan karyawan mengenai prestasi kerja, imbalan dan hasil pemuasan tujuan individu.
 - b. Teori Keadilan (*Equity Theory*)
Teori ini menekankan bahwa ego manusia selalu

mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif sama. Bagaimana perilaku bawahan dinilai oleh atasan akan mempengaruhi semangat kerja mereka. Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif, bukan atas dasar suka atau tidak suka.

c. Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Teori pengukuhan didasarkan atas hubungan sebab akibat perilaku dengan pemberian kompensasi. Promosi bergantung pada prestasi yang selalu dapat dipertahankan. Bonus kelompok bergantung pada tingkat produksi kelompok itu. Sifat ketergantungan tersebut bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku itu.

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.

Proses motivasi yang dikemukakan oleh Hasibuan (2018:150) adalah sebagai berikut:

1. Tujuan.
2. Mengetahui kepentingan.
3. Komunikasi Efektif.
4. Integrasi Tujuan.
5. Fasilitas.
6. *Team Work*.

Motivasi kerja memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, dimana tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien, 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 Hasibuan (2018:148), ada beberapa konsep model motivasi kerja sebagai berikut:

1. Model Tradisional, model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah kerjanya meningkat, perlu diterapkan sistem insentif, yaitu pemberian insentif uang atau barang kepada karyawan yang berprestasi baik.
2. Model Hubungan Manusia, model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah kerjanya meningkat ialah dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting.
3. Model Sumber Daya Manusia, model ini mengatakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang dan barang atau keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti.

Menurut Sutrisno (2016:116) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

1. Faktor Intern
Faktor-faktor intern antara lain:
 - a. Keinginan untuk dapat hidup.
Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:
 - a) Memperoleh kompensasi yang memadai.
 - b) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
 - c) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki.
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal:

- a) Adanya penghargaan terhadap prestasi.
 - b) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
 - c) Pimpinan yang adil dan bijaksana.
 - d) Perusahaan tempat bekerjalah dihargai oleh masyarakat.
 - e. Keinginan untuk berkuasa
2. Faktor Ekstern
Faktor-faktor ekstern antara lain:
 - a. Kondisi lingkungan kerja.
 - b. Kompensasi yang memadai.
 - c. Supervisi yang baik.
 - d. Adanya jaminan pekerjaan.
 - e. Status dan tanggung jawab.
 - f. Peraturan yang fleksibel.

Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2018:105), menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, yaitu:

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

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut (Widodo, 2016:95).

Menurut Sedarmayanti (2015:19) menyatakan bahwa

secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik
Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:
 - a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
 - b. Lingkungan perantara atau disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik
Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horisontal).

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2015:26) adalah:

1. Penerangan/pencahayaan di tempat kerja.
2. Temperatur di tempat kerja.
3. Kelembaban di tempat kerja.
4. Sirkulasi udara di tempat kerja.
5. Kebisingan di tempat kerja.
6. Getaran mekanis di tempat kerja.
7. Bau-bauan di tempat kerja.
8. Tata warna di tempat kerja.
9. Dekorasi di tempat kerja.

10. Musik di tempat kerja.
11. Keamanan di tempat kerja.

Sedangkan faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2015:27) adalah:

1. Perhatian dan dukungan pemimpin.
2. Kerjasama antar kelompok.
3. Kelancaran komunikasi.

Menurut Prawirosentono (2015:109) terdapat banyak manfaat dari penciptaan lingkungan kerja yaitu:

1. Meminimumkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian.
2. Mengoptimalkan penggunaan peralatan dan bahan baku secara lebih produktif dan efisien.
3. Menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga menaikkan tingkat efisien kerja. Karena produktivitasnya meningkat dan naiknya efisiensi berarti menjamin kelangsungan proses produksi dan usaha bisnis.
4. Mengarahkan partisipasi semua pihak untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan baik sebagai landasan yang menunjang kelancaran operasi suatu bisnis.

Menurut Widodo (2016:96) indikator-indikator yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja antara lain:

1. Penerangan /cahaya di Tempat Kerja.
2. Pengaturan suhu udara di Tempat Kerja.
3. Kelembapan di Tempat Kerja.
4. Kebisingan di Tempat Kerja.
5. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja.
6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja.
7. Bau-Bauan di Tempat kerja.

8. Tata warna di Tempat Kerja.
9. Dekorasi di Tempat Kerja.
10. Musik di Tempat Kerja.
11. Keamanan dan Kenyamanan di Tempat Kerja.

Kepemimpinan adalah memengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kelompok kerja, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi (Rivai dan Mulyadi, 2017:2).

Berikut adalah tipe-tipe kepemimpinan yang luas dan dikenal dan diakui keberadaannya menurut Hadari Nawawi, dalam Sutikno (2016:36) adalah:

1. Tipe Otokratik
2. Tipe Kendali Bebas (*Laissez-Faire*)
3. Tipe Demokratik

Menurut Suwatno & Priansa (2016:156), tipe-tipe kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*).
2. Kepemimpinan Non-Pribadi (*Non-Personal Leadership*).
3. Kepemimpinan Otoriter (*Athoritarian Leadership*).
4. Kepemimpinan Kebapakan (*Paternal Leadership*).
5. Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*).
6. Kepemimpinan Bakat (*Indigenous Leadership*).

Menurut Thoha (2016:33), kepemimpinan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kecerdasan.
2. Kedewasaan dan keluasan hubungan *social*.
3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi
4. Sikap-sikap hubungan kemanusiaan.

Menurut Hasibuan (2018:202), Kepuasan kerja adalah sikap-sikap emosional yang menyenangkan dan mengenal pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut Dadang (2016:15), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2016:117-119), variabel-variabel kepuasan kerja antara lain:

1. Turnover.
2. Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja.
3. Umur.
4. Tingkat pekerjaan.
5. Ukuran organisasi perusahaan.

Menurut Brown *et, al* dalam Sutrisno (2016:79), ada empat faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu:

1. Kedudukan
2. Pangkat
3. Jaminan finansial dan sosial
4. Mutu pengawasan

Menurut Arifin (2016:14-15), faktor-faktor penentu kepuasan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri.
2. Gaji/imbalan yang dirasakan adil.
3. Kesempatan promosi
4. Pengawasan
5. Rekan kerja

Menurut Hasibuan (2018:202), indikator kepuasan kerja dapat diukur dengan:

1. Menyenangi pekerjaannya
2. Mencintai pekerjaannya
3. Moral kerja
4. Kedisiplinan
5. Prestasi Kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu kausalitas menjelaskan suatu hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

Jenis penelitian ini dipilih mengingat tujuan yang hendak dicapai mencakup usaha-usaha untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh yang terjadi antar kuesioner sebagai alat pengumpul data primer.

Adapun metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode *survey* yang bertujuan untuk mengumpulkan data sederhana dalam rangka menguji hubungan – hubungan variabel yang terlebih dahulu dihipotesiskan. Sedangkan jenis penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kausal komparatif. Penelitian kausal komparatif adalah penelitian yang berupaya untuk menciptakan hubungan sebab-akibat (Sugiyono, 2017:29).

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, 2017:38). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Kepuasan 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), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kepemimpinan (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*. Menurut Hadi (2015:19), skala *likert* merupakan skala yang berisi lima tingkat jawaban mengenai kesetujuan responden terhadap statemen atau pernyataan yang dikemukakan mendahului opsi jawaban yang disediakan. Penelitian ini menggunakan modifikasi skala *likert*. Modifikasi skala *likert* dimaksudkan untuk menghilangkan kelemahan yang dikandung oleh skala lima tingkat, modifikasi skala *likert* meniadakan kategori jawaban yang ditengah berdasarkan tiga alasan yaitu: (1) kategori tersebut memiliki arti ganda, biasanya diartikan belum dapat memutuskan atau memberikan jawaban, dapat diartikan netral, setuju tidak, tidak setuju pun tidak, atau bahkan ragu-ragu. (2) tersedianya jawaban ditengah itu menimbulkan kecenderungan menjawab ke tengah. (3) maksud kategori SS-S-TS-STTS adalah terutama untuk melihat kecenderungan pendapat responden ke arah setuju atau ke arah tidak setuju.

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) kepuasan kerja dengan variabel bebas motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kepemimpinan (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 : Kepuasan 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 : Lingkungan Kerja

X_3 : Kepemimpinan

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 Witel 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 Witel 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 konstruksi 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 diandalkan. 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

Varia bel	Indik ator	Sig (2-tailed)	Kepu tusan	Koef isien Alpha	Kep utusan
Motiv asi (X ₁)	Q1	0,000	Valid	0,705	Reli abel
	Q2	0,000	Valid		
	Q3	0,000	Valid		
	Q4	0,000	Valid		
	Q5	0,000	Valid		
Lingk ungan Kerja (X ₂)	Q6	0,000	Valid	0,805	Reli abel
	Q7	0,000	Valid		
	Q8	0,000	Valid		
	Q9	0,000	Valid		
	Q10	0,000	Valid		
	Q11	0,000	Valid		
	Q12	0,000	Valid		
	Q13	0,000	Valid		
	Q14	0,000	Valid		
	Q15	0,000	Valid		
	Q16	0,000	Valid		
Kepe mimp nian (X ₃)	Q17	0,000	Valid	0,795	Reli abel
	Q18	0,000	Valid		
	Q19	0,000	Valid		
	Q20	0,000	Valid		
	Q21	0,000	Valid		
	Q22	0,000	Valid		
Kepu asan Kerja (Y)	Q23	0,000	Valid	0,792	Reli abel
	Q24	0,000	Valid		
	Q25	0,000	Valid		
	Q26	0,000	Valid		
	Q27	0,042	Valid		

Berdasarkan tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan item – item instrumen penelitian yang ada pada variabel motivasi (X₁), lingkungan kerja (X₂), kepemimpinan (X₃), dan kepuasan 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)

Mode l		Collinearity Statistics	
		Toleranc e	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	,972	1,029
	Lingkungan Kerja	,962	1,039
	Kepemimpinan	,987	1,013

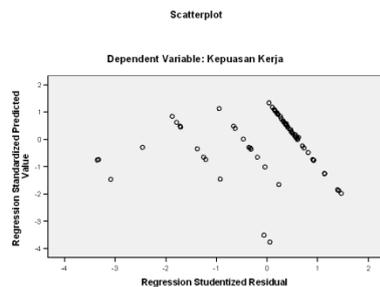
a Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,3874287
Most Extreme Differences	Absolute	,241
	Positive	,123

	Negative	-,241
Kolmogorov-Smirnov Z		2,158
Asymp. Sig. (2-tailed)		,500

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Sumber : Data primer diolah, 2019

Dari tabel diperoleh nilai sig = 0,500 = 50,0% > 5%, maka H_0 diterima. Artinya variabel *unstandardized* berdistribusi normal.

Dengan menggunakan model regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi variabel bebas motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kepemimpinan (X_3) untuk menjelaskan perubahan naik atau turunnya variabel terikat kepuasan 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			
1	(Constant)	2,834	,506		5,598	,000
	Motivasi	-,021	,054	-,041	-,379	,706
	Lingkungan Kerja	,265	,075	,381	3,537	,001
	Kepemimpinan	,040	,084	,051	,476	,635

a Dependent Variable: Kepuasan 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:

$$Y = 2,834 - 0,021X_1 + 0,265X_2 + 0,040X_3$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

1. Konstanta = 2,834

Jika variabel motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan dianggap sama dengan nol, maka variabel kepuasan kerja sebesar 2,834.

2. Koefisien motivasi (X_1) = -0,021
Jika variabel motivasi mengalami kenaikan, sementara lingkungan kerja dan kepemimpinan diasumsikan tetap, maka kepuasan kerja akan menurun sebesar 0,021.
3. Koefisien lingkungan kerja (X_2) = 0,265
Jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan, sementara motivasi dan kepemimpinan diasumsikan tetap, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,265.
4. Koefisien kepemimpinan (X_3) = 0,040
Jika variabel kepemimpinan mengalami kenaikan, sementara motivasi dan lingkungan kerja diasumsikan tetap, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,040.

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)	2,834	,506		5,598	,000
	Motivasi	-,021	,054	-,041	-,379	,706
	Lingk	,265	,075	,381	3,537	,001

ungan Kerja Kepe mimpi nan	,040	,084	,051	,476	,635
----------------------------------	------	------	------	------	------

a Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber : Data primer diolah 2019

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai:

1. t hitung untuk variabel motivasi sebesar 0,379 < t tabel (0,379 < 1,99045) dengan signifikansi 0,706 > 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 motivasi terhadap kepuasan kerja **ditolak**.
2. t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 3,537 > t tabel (3,537 > 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 lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja **diterima**.
3. t hitung untuk variabel kepemimpinan sebesar 0,476 < t tabel (0,476 < 1,99045) dengan signifikansi 0,635 > 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 kepemimpinan terhadap kepuasan 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	,492	3	,164	4,494	,006(a)
	Residual	2,775	76	,037		
	Total	3,268	79			

a Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja

b Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2019

Pada tabel anova diperoleh nilai Fhitung = 4,494, dan sig = 0,006 < 0,05 ini berarti variabel independen motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan benar-benar berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kepuasan kerja. Maka dengan kata lain variabel-variabel independen motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan mampu menjelaskan besarnya variabel dependen kepuasan 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, lingkungan kerja dan kepemimpinan maka mengakibatkan semakin tinggi kepuasan 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, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian secara simultan telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai F hitung sebesar 4,494 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,006 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya bahwa ada pengaruh antara motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Akses WiTel Sidoarjo.

Pengaruh motivasi secara parsial terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian secara parsial telah membuktikan tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 0,379 lebih kecil dari t tabel (0,379 < 1,99045) dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,706 tersebut lebih besar dari 0,05, dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya bahwa tidak ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Akses WiTel Sidoarjo.

Pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian secara parsial telah membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,537 lebih besar dari t tabel ($3,537 > 1,99045$) dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,001 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya bahwa ada pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Akses WiTel Sidoarjo.

Pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian secara parsial telah membuktikan tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 0,476 lebih kecil dari t tabel ($0,476 < 1,99045$) dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,635 tersebut lebih besar dari 0,05, dengan demikian H_a ditolak dan H_0 diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya bahwa tidak ada pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Akses WiTel Sidoarjo.

Pengaruh dominan antara variabel motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai

pengaruh yang dominan terhadap kepuasan kerja. Pada tabel 4.13 dapat dilihat bahwa motivasi mempunyai koefisien regresi sebesar 0,021, lingkungan kerja mempunyai koefisien regresi sebesar 0,265, dan kepemimpinan mempunyai koefisien regresi sebesar 0,040. Diantara variabel independen lingkungan kerja mempunyai koefisien regresi terbesar sehingga lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kepuasan kerja di banding variabel independen lainnya. Dengan demikian hipotesis yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Akses WiTel Sidoarjo diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat di simpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo.
2. Motivasi, dan loyalitas Motivasi dan kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo.
3. Lingkungan kerja berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo.

Saran

Berdasarkan penelitian ini, maka saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan sebaiknya memperhatikan hal kepemimpinan yang diterapkannya.
2. Pihak perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan faktor lingkungan kerja, karena faktor ini cukup berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan adanya peningkatan suasana yang baik pada lingkungan kerja akan memberikan dampak pada kepuasan kerja.
3. Untuk penelitian selanjutnya Sebaiknya dalam upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, atasan harus lebih memberikan dorongan / support kepada karyawan agar bisa lebih berkonsentrasi lagi dalam menyelesaikan tugasnya.
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengkaji faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga dapat menambah cakrawala dan wawasan lebih luas

DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, Panji. 2016. Manajemen Bisnis. Semarang : PT.Rineka Cipta

Appley, Oey Liang Lee. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta: Salemba Empat

Arifin, Noor. 2016. Analisis Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja pada CV. Duta Senenan Jepara. Jurnal *Economia*, 8 (1), hal 11-21

Arikunto, Suharsimi. 2015. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Rineka Cipta

Bohlander, George., and Snell, Scott. 2015. *Principles of Human Resource Management, 15th ed.* Mason, OH: South Western – Cengage Learning

Dadang, Hermawan. 2016. *E-Business & E-Commerce*. Yogyakarta : Andi

Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Hadi, Sutrisno. 2015. *Statistika*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Handoko, T Hani. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

Hasibuan, Malayu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya

Martoyo, Susilo. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta : PT. BPFE

Mathis, Robert L, dan Jackson. 2016. *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat

- Nitisemito, Alex S. 2016. Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Noe, Raymond A, et.al. 2015. *Human Resource Management, Gaining Competitive Advantage*. McGraw-Hill
- Notoadmodjo, Soekidjo. 2016. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : Rineka Cipta
- Parimita, Widya. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari. Skripsi
- Prawirosentono, Suyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia : Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta : BPF
- Priansa, Donni Juni. 2015. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta
- Purnama, Intan. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Karyawan di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru. Skripsi
- Rivai, V dan Mulyadi. 2017. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta : Rajawali Pers
- Robbins, SP. 2016. Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat
- Robbins, SP & Judge. 2016. Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat
- Robbins dan Mary Coulter. 2015. Manajemen. Jakarta: Erlangga
- Sedarmayanti. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Refika Aditama
- Setiawan, Farid, et al. 2016. *Strengthen the Spirit of Muhammadiyah Education*. Yogyakarta : Pyramedia
- Siagian, Sondang P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Elek Media Kompetindo
- Silalahi, Ulber. 2016. Metode Penelitian Sosial. Bandung : Refika Aditama
- Sitinjak, Lulu Novena. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi pada karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). Skripsi
- Sofyandi, Herman. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung : CV.Alfabeta
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2015. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Sunyoto, D. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CAPS

Suprpta, Made. 2015. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali). Skripsi

Sutikno. 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang Diidolakan*. Lombok: Holistica Lombok

Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana

Thoha, Miftah. 2016. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers

Widodo, Sri. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Perencanaan, Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi. Bandung : Manggu Media