

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN PT.
TELKOM AKSES PADANG**

*EFFECT OF JOB SATISFACTION, WORK ENVIRONMENT AND MOTIVATION ON
JOB ACHIEVEMENT IN EMPLOYEES OF PT. TELKOM ACCESS PADANG*

Andre Cahya Putra; Agus Sutarjo; Sunreni

Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Universitas Ekasakti Padang

andrecp055@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi secara simultan dan parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuisisioner, dengan sampel 60 responden karyawan PT. Telkom Akses Padang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis korelasi dan regresi berganda.

Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan Uji Parsial (Uji t) diperoleh: (a) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan, dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$. (b) Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan, dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. (c) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap prestasi kerja karyawan, dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$. Kemudian berdasarkan uji hipotesis secara simultan (Uji F) dapat diketahui nilai $F_{hitung} > f_{tabel}$ (640,116 > 3,16) dengan tingkat signifikan (0,000 < 0,05). Maka penulis berkesimpulan bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dan berdasarkan uji koefisien Determinasi (R^2) nilainya adalah 0,970. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya persentase kontribusi variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan motivasi terhadap variabel prestasi kerja adalah sebesar 97,0% sisanya 3,0% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini

Akhirnya penulis menyarankan PT. Telkom Akses Padang untuk dapat lebih memperhatikan faktor yang mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja agar dapat membantu meningkatkan prestasi kerja karyawan lebih baik lagi nantinya. Serta meningkatkan faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, dan motivasi serta memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan dan penurunan prestasi kerja karyawan.

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

Abstract

This study aims to determine how much Effect of Job Satisfaction, Work Environment and Motivation simultaneously and partially on Employee Job Performance. Data were collected through surveys and circulate the questionnaire, with a sample of 60 respondents employees of PT. Telkom Access Padang. The analytical method used is the analysis of correlation and regression.

Research results obtained by partial test (t test) were obtained: (a) There is no significant relationship between job satisfaction on employee performance, evidenced by $t_{count} > t_{table}$. (b) There is a significant relationship between work environment on employee performance, evidenced by $t_{count} > t_{table}$. (c) There is no significant relationship between motivation on employee performance, evidenced by $t_{count} > t_{table}$. Then based on the simultaneous hypothesis test (Test F) can know the value of $F > F_{table}$. The authors concluded that job satisfaction, work environment and motivation influence on employee performance and popularity test the coefficient of determination (R^2) value was 0.970. This shows that the percentage contribution of job satisfaction, work environment and motivation towards work performance variables is equal to 97.0% of the remaining 3.0% is influenced by other variables outside the study.

Finally, the authors suggest PT. Telkom Padang access to be able to pay more attention to factors affecting the increase in job satisfaction in order to help improve employee performance better again later. As well as increasing factors affecting the work environment, and motivation and attention to the factors affecting the increase and decrease in employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Seiring dengan perkembangan zaman dan perputaran waktu, jumlah sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memenuhi tuntutan pekerjaan semakin dibutuhkan. Pemberdayaan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi diarahkan agar SDM yang dimiliki dapat bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Prestasi kerja menurut (Laurent & Wijono, 2018) menyatakan prestasi kerja adalah suatu keberhasilan dari suatu individu dalam suatu tugas dalam pekerjaannya. Prestasi kerja diartikan secara operasional sebagai usaha karyawan untuk mencapai tujuan melalui produktivitas kerja yang ditampakkan secara kuantitas maupun kualitas. Hal tersebut dicapai dengan menjalankan atau menyempurnakan tugas secara efisiensi dan efektif dalam organisasi.

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja, (Sutrisno, 2015) Pada PT. Telkom Akses Padang terdapat masalah yang penulis kutip dari laman facebook PT. Telkom Akses Padang <https://www.facebook.com/telkom.akses.padang/> Masih ada beberapa keluhan-keluhan yang diberikan oleh pelanggan terhadap PT. Telkom Akses Padang. Keluhan-keluhan tersebut diantaranya tentang lambatnya penanganan yang dilakukan oleh PT. Telkom Akses Padang mengenai masalah-masalah yang dialami pelanggan. Ini diduga disebabkan karena kurangnya kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan saat bekerja, lingkungan kerja yang kurang kondusif dan motivasi yang didapatkan masih belum mampu meningkatkan prestasi kerja pada karyawan PT. Telkom Akses Padang. Untuk itu perlu kiranya peran manajer dalam memberikan motivasi lebih demi untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang di atas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengangkat permasalahan di atas, yaitu mengenai: **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan PT. Telkom Akses Padang**

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah yang dapat dikemukakan adalah :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom Akses Padang?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom Akses Padang?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom Akses Padang?
4. Apakah kepuasan kerja, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara bersamaan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom Akses Padang?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja menurut (Sutrisno, 2015) adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang tidak dapat

diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal*.

Menurut (V. Rivai, 2013) mengatakan bahwa prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan/ pegawai sesuai dengan kecakapan, kemampuan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan mengevaluasi secara objektif yang dilakukan secara berkala. Menurut (Handoko, 2011) prestasi kerja adalah ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Menurut (Hasibuan, 2011) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketetapan waktu. Prestasi kerja dipengaruhi oleh tiga faktor yakni kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang pekerja.

Indikator Prestasi Kerja

Menurut (Sutrisno, 2015) menyatakan bahwa indikator prestasi kerja, yaitu

- 1) Kualitas Kerja
Yaitu Taraf kesempurnaan proses kerja atau pemenuhan aktivitas kinerja yang ideal dan diharapkan.
- 2) Kuantitas Kerja
Yaitu jumlah yang dihasilkan dalam konteks nilai uang, jumlah unit, atau jumlah penyelesaian suatu siklus aktivitas.
- 3) Jangka Waktu
Yaitu tingkat penyesuaian suatu aktivitas yang dikerjakan atau suatu hasil dicapai dengan waktu tersingkat yang diharapkan sehingga dapat memaksimalkan pemanfaatan waktu untuk aktivitas lainnya.
- 4) Efektivitas Biaya
yaitu tingkat memaksimalkan sumber daya organisasi untuk memperoleh hasil terbanyak atau menekan kerugian

Kepuasan Kerja

Kepuasan adalah harapan yang ingin diperoleh oleh setiap karyawan dengan mendapat perhatian dan merasa apa yang diberikan terhadap mereka sesuai dengan yang diharapkan dan yang dibutuhkannya maka akan menimbulkan kepuasan. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Ketidakpuasan dalam bekerja akan menimbulkan perilaku agresif atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Misalnya, dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka membolos, dan perilaku lainnya yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi. Bentuk perilaku agresif, misalnya melakukan sabotase dengan sengaja membuat kesalahan dalam bekerja, menentang atasan atau sampai pada aktivitas pemogokan.

Menurut (V. Rivai, 2013) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Menurut (Rahman et al., 2016) mengatakan bahwa kepuasan adalah suatu perasaan menyenangkan, merupakan hasil dari persepsi

individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai nilai kerja yang penting bagi dirinya. Menurut buku (Wijono, 2010) mencatat bahwa perasaan yang berhubungan dengan kepuasan atau ketidakpuasan kerja cenderung lebih mencerminkan penaksiran dari karyawan yang berubungan dengan pengalaman pengalaman kerja pada waktu sekarang dan masa lalu dari harapan harapan untuk masa depan atau yang akan datang.

Menurut (Mangkunegara, 2013) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan seperti aspek-aspek yang berhubungan dengan upah atau gaji yang diterima, kesempatan dan pengembangan karier, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, sruktur organisasi pekerjaan, mutu pengawasan. Menurut (Sutrisno, 2015) kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau senang pekerjaan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya.

Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut (Sutrisno, 2015) sebagai berikut:

1. Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan
3. Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
4. Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistim dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Lingkungan Kerja

Menurut Darvis dalam (Sutrisno, 2015) lingkungan kerja mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalam organisasi, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada di dalamnya.

Menurut Nitisemito dalam (Firmandari, 2014:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.

Menurut (Rahman et al., 2016:19) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Rahman et al., 2016:25) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/ penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu factor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

Motivasi Kerja

Menurut (Laurent & Wijono, 2018:25) motivasi kerja adalah kesungguhan atau usaha dari individu untuk melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan organisasi disamping tujuannya sendiri. Tujuan organisasi adalah sebagai motif di luar kontrol individu, namun individu juga mempunyai kebutuhan sendiri yang dapat dicapai melalui pekerjaan yang dilakukannya untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan antara pihak organisasi dan pihak individu itu sendiri.

Menurut (V. Rivai, 2013:837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai- nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut (Mangkunegara, 2013:93) motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya atau motivasi dapat pula diartika sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*). Menurut (Rahman et al., 2016:32) motivasi adalah kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas, bila seorang termotivasi ia akan mencoba untuk kuat dalam melakukan semua aktivitas yang berkenaan dengan pekerjaan maupun tanggung jawabnya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action* atau *activities*) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan. Motivasi kerja merupakan pertimbangan utama dalam manajemen pada saat ini, karena motivasi memberikan sumbangan besar terhadap prestasi dan produktivitas kerja

Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Mashlow dalam (Wijono, 2010:28):

1. Kebutuhan fisiologis
Tunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas dan lainnya
2. Kebutuhan keamanan
Fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya jaminan sosial tenaga kerja, pensiun, tunjangan kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Kebutuhan social
Melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya menjalin hubungan kerja yang harmonis.
4. Kebutuhan harga diri
Ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan. Kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pemimpin terhadap kerjanya.
5. Kebutuhan aktualisasi diri
Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan dengan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan oleh perusahaan.

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir tersebut diatas maka dapat diformulasikan atau dikemukakan Hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi karyawan pada PT. Telkom Akses Padang.
2. Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi karyawan pada PT. Telkom Akses Padang.
3. Diduga motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom Akses Padang.
4. Diduga kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi secara bersamaan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom Akses Padang

METODE PENELITIAN**Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Telkom Akses Padang di Jl. Batang Tarusan No.3 Padang Baru, Kota Padang. Telp (0751) 5000, Padang 25138, Fax (0751) 50001, Website: <http://indihome-padang.blogspot.com>.

Metode Pengumpulan Data

1. Penelitian kepustakaan
Yaitu pengumpulan data yang penulis lakukan melalui studi kepustakaan, internet, buku referensi, journal, skripsi dan artikel-artikel lainnya yang berhubungan dengan topik penelitian.
2. Penelitian lapangan
Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara turun langsung ke objek penelitian dengan memberikan kuesioner kepada responden

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpul data yang penulis gunakan adalah :

1. Angket (kuesioner)
Yaitu pembagian angket langsung pada tempat penelitian dengan memberikan kuesioner atau daftar pertanyaan yang diberikan secara tertulis kepada responden
2. Dokumentasi
Data-data yang penulis peroleh adalah data-data yang berbentuk dokumen-dokumen sebelum penulis melakukan penelitian.
3. Wawancara
Yaitu pengumpulan data dari informasi yang diperoleh dengan cara menanyakan langsung pada narasumber yaitu semua Karyawan

Populasi dan Sampel

1. Populasi
Menurut Agussalim M.(2015) Populasi adalah keseluruhan yang punya ciri yang sama, populasi dapat berupa orang, benda (hidup atau mati). Populasi dalam penelitian ini semua 153 karyawan pada PT. Telkom Akses Padang
2. Sampel
Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang sama dengan populasi. Menurut Arikunto (2013:174) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.
Berdasarkan pendapat tersebut penelitian ini merupakan penelitian populasi karena jumlah 60 karyawan pada PT. Telkom Akses Padang.

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Untuk menjawab permasalahan pertama dilakukan uji validitas, menurut Arikunto (2012) dikatakan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan, atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid memiliki validitas yang rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Untuk menguji validitas instrumen penelitian digunakan teknik Korelasi *Product Moment* yang dirumuskan (Imam Ghazali, 2011) sebagai berikut:

b. Uji Reliabilitas

Imam Ghazali (2011) mendefinisikan reliabilitas sebagai suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya pula. Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur yang dapat dipercaya atau diandalkan untuk diuji.

Uji Asumsi Klasik

Dilakukan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi tidak bias dan konsisten. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal (Agussalim, 2015). Menurut Saragih Santoso (2012), dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu:

Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.

Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

b. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji white. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. (Imam Ghozali, 2011: 139-143).

Metode Pengujian Diskriptif

1. Regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mendapatkan hubungan matematis dalam bentuk suatu persamaan antara variable terikat dan variable bebas. Menurut Sugiyono (2012:270) mengemukakan bahwa analisis regresi digunakan oleh peneliti bila ingin mengetahui bagaimana variable dependen atau kriteria dapat diprediksikan melalui variabel independen atau predictor secara individual. Dampak dari analisis regresi ini dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya variabel dependen dapat dilakukan melalui menaikkan dan menurunkan keadaan variabel independen, atau untuk meningkatkan variabel independen / dan sebaliknya. Bentuk umum regresi linier sederhana adalah

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + e$$

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Imam Ghozali, 2011: 97)

Metode Pengujian Hipotesis

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji statistik yaitu uji t

Uji -t (Uji Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan (Ghozali, 2011). Uji t pada dasarnya untuk menunjukkan seberapa besar hubungan satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Sugiyono, 2015). Pengujian hipotesis secara parsial antara variabel bebas (X_i) terhadap variabel takbebas (Y), digunakan Uji Student (Uji-t), (Agussalim manguluang, 2015:98) sebagai berikut

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

a. Uji (X)

Seluruh pertanyaan variabel Store Atmosfera (Suasana Toko (X) dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai *Correlation* berada diatas nilai r-tabel (0,2540), item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya. Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran itu mengukur apa yang diukur. Sekiranya penelitian menggunakan kuesioner di dalam pengumpulan data penelitian, maka kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang ingin diukurnya (Sugiyono,2013). R-tabel adalah batasan dalam mengukur sejauh kevalidtan suatu pertanyaan kuesioner.

b. Uji Validitas (Y)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas seluruh pertanyaan variabel keputusan pembelian (Y) dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai *Correlation* berada diatas nilai r tabel (0,2540), maka seluruh item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

c. Uji Reliabilitas

Maka seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel, dimana hasil perhitungan uji reliabilitas yang masing masing variabelnya menunjukan *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini berarti keseluruhan variabel dapat digunakan untuk pengolahan data lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yakni jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, nilai ini diambil pada hasil uji normalitas menggunakan SPSS versi 25. didapatkan nilai residual sebesar 0, 200^{c,d} lebih besar dari 0,05 dari nilai sampel sebesar 60 yang berarti data yang sedang diuji berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisa Kuantitatif

a. Analisa Regresi Linear sederhana

$$Y = -0,369 + 0,002X_1 + 1,003X_2 + 0,004X_3 + e$$

Dari persamaan diatas maka dapat di interprestasikan beberapa hal, sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar -0,369; artinya jika Kepuasan Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Motivasi (X_3), diabaikan (0), maka (Y) nilainya adalah sebesar - 0,369 satuan bobot.
- b. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja 0,002; jika kepuasan kerja ditingkatkan satu (1) satuan dengan asumsi lingkungan kerja dan motivasi diabaikan (0) maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,002 satuan bobot.
- c. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja 1,003; jika lingkungan kerja ditingkatkan satu (1) satuan dengan asumsi kepuasan kerja dan motivasi diabaikan (0) maka prestasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 1,003 satuan bobot.
- d. Koefisien regresi variabel motivasi 0,004; jika motivasi ditingkatkan satu (1) satuan dengan asumsi kepuasan kerja dan lingkungan kerja diabaikan (0) maka prestasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,004 satuan bobot.

b. Hasil Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R^2 (Adjusted R square) sebesar 0,970 atau 97,0%, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel independen Kepuasan Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Motivasi (X_3) terhadap variabel dependen Prestasi Kerja karyawan (Y) sebesar 0,970 atau 97,0% sedangkan sisanya sebesar 3,0% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Uji signifikan koefisien regresi (uji t) dilakukan untuk menguji apakah suatu variabel independen (Store Atmosphere (Suasana Toko)) secara parsial berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Keputusan pembelian). Dimana besarnya α yang digunakan dalam uji ini adalah 5% ($\alpha = 0,05$)

2. di ketahui t hitung < t tabel ($0,110 < 2,002$) dengan tingkat signifikan ($0,913 > 0,05$), artinya secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja karyawan. Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak.
3. Dari hasil perbandingan signifikan t hitung dan t tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja karyawan. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak

4. Dari hasil perbandingan terlihat signifikan t hitung dan t tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh antara motivasi dengan prestasi kerja karyawan. Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak.
5. Dari tabel *annova* didapatkan sig yaitu $0,000 < 0,05$ angka ini menunjukkan $640,116 > 3,16$ maka penulis berkesimpulan kepuasan kerja, lingkungan kerja dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan dengan prestasi kerja karyawan, karena dari hasil pengujian diketahui bahwa nilai yang diperoleh adalah sebesar $640,116 > 3,16$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. Telkom Akses Padang

maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_1). Menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya karyawan yang tidak sesuai ditempatkan dengan posisinya didalam pekerjaan, akan mempengaruhi kinerja sehingga menurunkan prestasi kerja karyawan.
2. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2). Menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan fasilitas kerja yang baik, maka semakin baik pula lingkungan kerja.
3. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_3). Menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya motivasi kerja yang dialami karyawan seperti: kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri yang dirasakan oleh karyawan sehingga mempengaruhi prestasi kerja karyawan
4. Berdasarkan uji F-statistik dapat diketahui kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
5. Analisis determinasi diperoleh angka Adjust R Squer sebesar 0,970 atau 97,0%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap prestasi karyawan sebesar 97,0 %. Sedangkan sisanya sebesar 3,0 % dipengaruhi atau di jelaskan oleh variabel- variabel lain di penelitian ini seperti disiplin kerja, kompensasi, budaya organisasi dan lain-lain.

Saran- Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan atau pihak lain yang berkepentingan. Adapun saran yang diberikan, antara lain :

1. Bagi PT. Telkom Akses Padang

Dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pada PT. Telkom Akses Padang diharapkan pimpinan mampu memperhatikan kepuasan kerja, lingkungan

kerja, dan motivasi karena terbukti memberikan pengaruh yang besar terhadap prestasi kerja karyawan tanpa mengabaikan variabel lain yang tidak diteliti, seperti disiplin kerja, kompensasi, budaya organisasi dan lain-lain.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel independen lainnya seperti: disiplin kerja, kompensasi, budaya organisasi dan lainnya atau menambahkan variabel moderating guna mengetahui variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi dan memperkuat atau memperlemah variabel dependen atau juga dengan cara mengganti objek lain yang bergerak di bidang manufaktur, pendidikan dan sebagainya, karena variabel ini baru memberikan kontribusi dan sumbangan sebesar 97,0 %. Sisanya 3,0% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Ekbisi*, 9(1).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23*. (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo, I. Dan A. M. (2010). *Prinsip Dasar Manajemen*. Bpfe. Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*.
Pengantar Manajemen.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Laurent, J. T., & Wijono, S. (2018). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Situasional Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt. Marga Nusantara Jaya Cabang Tegal. *Personifikasi*, 9(1), 9–19.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Remaja Rosdakarya Offset.
- Prihanto, P. H. (2012). Tren Dan Determinan Pengangguran Terdidik Di Provinsi Jambi. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, April.
- Rahman, F., Tjetje, N. F., Rahayu, A. P., Sulistyawati, A. I., Naukoko, P. A., Priyati,
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Apd Semarang). *J@Ti Undip : Jurnal Teknik Industri*. <https://doi.org/10.12777/Jati.7.2.77-84>
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke Tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri & Organisasi*. Kencana.
- Arikunto, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Ekbisi*, 9(1).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23*. (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gitosudarmo, I. Dan A. M. (2010). *Prinsip Dasar Manajemen*. Bpfe. Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*.

Pengantar Manajemen.

Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.

Laurent, J. T., & Wijono, S. (2018). *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Situasional Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt. Marga Nusantara Jaya Cabang*