

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. KB FINANSIA MULTI FINANCE CABANG BITUNG

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, WORK MOTIVATION AND INCENTIVES ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PT. KB FINANSIA MULTI FINANCE BITUNG BRANCH

Gabriela F. C. Kapojos¹, Regina Trifena Saerang²

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail: 1kapoyosgabby@gmail.com, 2regina.saerang@unsrat.ac.id

Abstrak: Kepuasan kerja sangat penting bagi kelangsungan dan perkembangan sebuah perusahaan karena berdampak langsung pada kesejahteraan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pemberian insentif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Bitung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 85 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan ketiga variabel, yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan insentif semuanya berperan penting dan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan sebaiknya menjaga lingkungan kerja yang baik, memotivasi karyawan dengan benar, serta memberikan insentif yang layak agar karyawan merasa puas dan semangat dalam bekerja.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Pemberian Insentif, Kepuasan Kerja, PT. KB Finansia Multi Finance

Abstract: Job satisfaction is very important for the continuity and development of a company because it has a direct impact on employee welfare. This research aims to find out how the work environment, work motivation, and providing incentives influence employee job satisfaction at PT. KB Finansia Multi Finance Bitung Branch. This research uses a quantitative approach and collects data through questionnaires distributed to 85 respondents. The analysis technique used is multiple linear regression with the help of SPSS. The research results show that partially and simultaneously the third variable, namely work environment, work motivation and incentives, all play an important role and have a positive and significant influence on employee job satisfaction. Therefore, companies should maintain a good work environment, motivate employees properly, and provide appropriate incentives so that employees feel satisfied and enthusiastic about working.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Incentives, Job Satisfaction, PT. KB Finansia Multi Finance

Article History

Received: Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

Plagiarism checker no 1625

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Ichsan *et al*, (2021:2) mengatakan sumber daya manusia sesuatu yang kompleks dan tidak dapat diprediksi perilakunya. Dalam pengertian praktis sehari-hari, SDM lebih dimengerti sebagai bagian integral dari sistem yang membentuk suatu organisasi. Sebagai ilmu, SDM dipelajari dalam manajemen sumber daya manusia atau (MSDM). Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena peran sumber daya manusia adalah merencanakan, melaksanakan, serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan. Selain itu pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien akan mengoptimalkan kinerja perusahaan dari segi pendapatan dan pengeluaran. Ichsan *et al*, (2021: 2-4) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum, seperti manajemen keuangan, manajemen pemasaran, dan manajemen operasi.

Lingkungan kerja menurut Ekawati (2022) dalam Halima *et al*,. (2024) adalah kondisi di sekitar pekerja saat mereka melaksanakan tugasnya, yang memengaruhi mereka selama menjalankan operasi perusahaan. Sunarno (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah faktor yang krusial dalam terlaksananya aktivitas kerja karyawan. Motivasi merupakan pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan - kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal menurut Andika (2021). Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Murhaban & Adnan (2020), insentif adalah program yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dengan tujuan mendorong mereka untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat dan lebih baik agar prestasi kerjanya dapat mengalami peningkatan di dalam perusahaan. Kepuasan kerja oleh Colquitt (2022) merupakan keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Dengan kata lain, kepuasan kerja ini mewakili perasaan karyawan tentang pekerjaannya dan apa yang mereka pikirkan mengenai pekerjaan mereka.

PT. Finansia Multi Finance merupakan salah perusahaan pembiayaan yang didirikan pada tanggal 9 Juni 1994 dan memiliki ijin usaha dari Menteri Keuangan yang saat ini lebih dikenal Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Dengan menggunakan *brand* Kreditplus, PT. Finansia Multi Finance fokus terhadap pelayanan pembiayaan multiguna untuk berbagai macam produk elektronik dan *furniture*, dan pinjaman dana dengan agunan BPKB kendaraan (motor & mobil) untuk berbagai macam kebutuhan. Kondisi lingkungan kerja di PT. KB Finansia Multi Finance berperan sangat penting dalam mendukung dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pemberian insentif di PT. KB Finansia Multi finance juga menjadi salah satu faktor pendorong tercapainya kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja pada seseorang juga memiliki peningkatan yang berbeda-beda demikian juga para karyawan yang ada di PT. KB Finansia Multi Finance, masing-masing memiliki tingkat motivasi yang berbeda.

PT. Finansia Multi Finance saat ini mempekerjakan 105 orang karyawan yang terbagi di berbagai jabatan. Tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat berdampak efektivitas dan penurunan karyawan dan kualitas pekerjaan. Dari fenomena ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja hingga saat ini berperan penting didalam suatu organisasi bisnis. PT KB Finansia Multi Finance juga merasa khawatir dengan keadaan yang terjadi dan tidak mengetahui hal-hal yang menyebabkan karyawan terus mengalami penurunan dalam hal ini kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini mencoba menyelesaikan permasalahan yang terjadi agar nantinya peneliti berharap terjadi peningkatan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. KB Finansia Multi Finance.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, menjadikan pertimbangan bagi peneliti untuk tertarik meneliti PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Bitung dengan memilih judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Bitung”.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. KB Multi Finansia Finance Cabang Bitung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. KB Multi Finansia Finance Cabang Bitung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT. KB Multi Finansia Finance Cabang Bitung.
4. Untuk mengetahui pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. KB Multi Finansia Finance Cabang Bitung.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Bintoro dan Daryanto dalam Arraniri *et al.*, (2021:16-18) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap yang positif untuk pekerja mencakup perasaan serta tingkah laku dalam tanggung jawab pekerjaannya pastinya melalui penilaian pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam pencapaian nilai-nilai penting yang ada di pekerjaan menurut Sopian, (2024:94).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Santoso, 2024:180).

Motivasi Kerja

Hidayat *et al.*, (2023:18) Motivasi dipahami sebagai elemen-elemen yang memandu dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melaksanakan suatu aktivitas, yang dapat tercermin dalam bentuk usaha yang dilakukan, baik itu intens atau kurang intens.

Insentif

Penelitian menurut Ratnasari dan Mahmud., (2020:69) menjelaskan Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan.

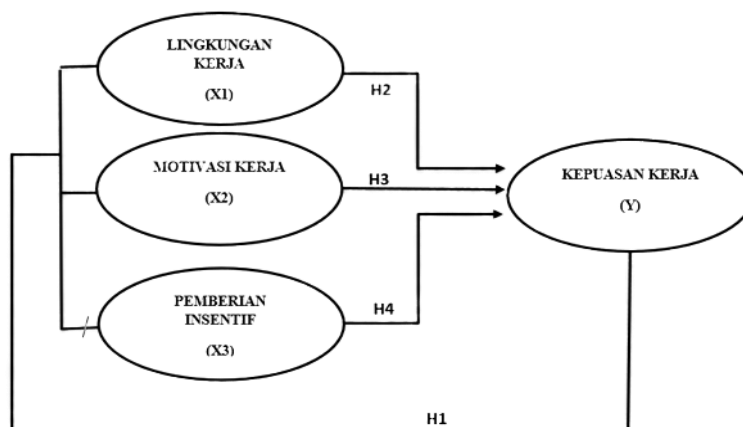
Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Sopian (2024) membahas mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit di Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode dekriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, dan data pustaka. Dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh yang digunakan berjumlah 38 karyawan Divisi Instalasi Rawat Jalan RS Bhayangkara TK.I I.R Said Sukanto Jakarta, dengan menggunakan teknik analisis data regresi linear sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan pada Divisi Instalasi Rawat Jalan RS Bhayangkara TK.I I.R Said Sukanto Jakarta.

Rosa, Muhammad, dan Rianto (2021) dalam penelitiannya membahas mengenai pengaruh lingkungan kerja serta motivasi kerja terhadap kepuasan kerja PT. SKF Indonesia. Metode kuantitatif dan penelitian kepustakaan atau library research digunakan sebagai metode penulisan artikel ilmiah. Berdasarkan hasil kajian teori dan artikel yang relevan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung.

Selain itu, Ridwan dan Febrianti (2022) meneliti tentang pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan bagian marketing pada PT Federal International Finance Cabang Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut dengan jumlah 82 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, artinya penentuan sampel didasarkan pada tujuan dan pertimbangan peneliti yang berjumlah 37 responden. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa insentif terhadap kepuasan kerja pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru terbukti valid dan reliabel.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

(Sumber: Kajian Teori, 2025)

Hipotesis Penelitian

- H₁ Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pemberian Insentif berpengaruh positif & signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Finansia Multi Finance
- H₂ Lingkungan Kerja berpengaruh positif & signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. KB Finansia Multi Finance
- H₃ Motivasi Kerja berpengaruh positif & signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Finansia Multi Finance.
- H₄ Pemberian Insentif berpengaruh positif & signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Finansia Multi Finance.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2022:7)

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan atau tenaga kerja pada PT. Finansia Multi Finance dengan jumlah 105. Peneliti menggunakan *simple random sampling* yaitu dimana seluruh sampel diambil secara acak tanpa ada persyaratan atau peristiwa khusus. Dalam menentukan sampel peneliti menggunakan rumus slovin dengan tingkat kepercayaan 5%. Berdasarkan perhitungan sampel dalam penelitian ini hasilnya adalah 83,2 kemudian dibulatkan sebanyak 85 orang karyawan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yang dilakukan berdasarkan metode pengumpulan data kuesioner maupun data yang diperoleh secara resmi oleh perusahaan terkait.

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan kuesioner (angket) dan observasi. Penggunaan kuesioner dimaksudkan untuk mendapatkan data primer dari responden yaitu karyawan pada PT. KB Finansia Multi Finance mengenai Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Pemberian Insentif dan Kepuasan Kerja. Metode pengumpulan data dengan jalur observasi dipergunakan saat penelitian berfokus pada perilaku manusia, proses kerja, fenomena alam.

Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Teori	Indikator
Lingkungan Kerja (X ₁)	Menurut Santoso et al., (2024:180) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.	Menurut (Afandi, 2021), indikator-indikator lingkungan kerja karyawan yaitu sebagai berikut: a) Pencahayaan b) Warna c) Udara d) Suara
Motivasi Kerja (X ₂)	Menurut Kurniawan (2021) dalam (Rampi et al., 2024) Motivasi merupakan dorongan atau alasan mengapa seseorang melakukan suatu tindakan serta keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.	Menurut Busro (2020:65) ada beberapa indikator motivasi kerja, sebagai berikut : a) Kebutuhan untuk berprestasi b) Kebutuhan untuk berafiliasi c) Kebutuhan untuk kekuasaan
Pemberian Insentif (X ₃)	Menurut (Ratnasari et al., 2020) Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan.	Menurut (Oktariansyah et al., 2021:370) ada beberapa indikator pemberian insentif antara lain sebagai berikut: a) Bonus b) Komisi c) Kompensasi d) Jaminan sosial e) Pemberian promosi
Kepuasan Kerja (Y)	Saputra dan Bora (2020) yang dikutip dari Syarief et al. menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi psikologis yang menyenangkan dimana individu bekerja dengan efektif dalam perannya diperusahaan serta memenuhi kebutuhannya.	Ada empat indikator kepuasan kerja menurut (Jannavi et al., 2024), antara lain : a) Pekerjaan b) Upah c) Pengawas d) Rekan kerja

(Sumber : Kajian Teori, 2025)

Uji Instrumen Data

Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Validasi yaitu tingkat keakuratan serta kecermatan suatu instrumen saat menjalankan pengukuran atas apa yang sebenarnya diinginkan untuk dilakukan pengukurannya. Sugiyono (2022:121) menjelaskan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, dan tetap konsisten ataupun stabil akan menghasilkan data yang sama dari satu waktu ke waktu lainnya.

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, bila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2021:196).
2. Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas/independen (Ghozali, 2021:157)
3. Uji Heteroskedastisitas berfungsi untuk menilai adanya perbedaan varians residual antara berbagai pengamatan pada model regresi (Ghozali, 2021:178).

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2021:145), regresi linear berganda digunakan sebagai langkah untuk melakukan sebuah pengukuran kepada hubungan dan pengaruh variabel independen yang melebihi dari dua. Berikut adalah model persamaan regresi linear berganda menurut Murty dan Hudiwinarsih:

$$Y = a + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kepuasan Kerja
a	= Konstanta
β	= Koefisien Regresi
X ₁	= Lingkungan Kerja
X ₂	= Motivasi Kerja
X ₃	= Pemberian Insentif
e	= Tingkat kesalahan (error)

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien korelasi berganda (R) merupakan alat statistik yang tujuannya adalah untuk mengukur sejauh mana keeratan dari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Menurut Imam Ghozali (2021: 147), koefisien determinasi (R²) melakukan pengukuran kepada kemampuan model saat menjelaskan variabel dependen.

Uji Hipotesis

Uji F

Menurut Ghozali (2021:148), uji F dilakukan untuk menentukan apakah seluruh variabel independen pada model memiliki pengaruhnya dengan bersamaan terhadap variabel dependen.

Uji T

Menurut Ghozali (2021:148), uji t atau uji parsial digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r tabel (n-85)	r hitung	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0.2133	0.734	Valid
	X1.2	0.2133	0.738	Valid
	X1.3	0.2133	0.508	Valid
	X1.4	0.2133	0.750	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0.2133	0.722	Valid
	X2.2	0.2133	0.699	Valid
	X2.3	0.2133	0.806	Valid
Pemberian Insentif (X3)	X3.1	0.2133	0.701	Valid
	X3.2	0.2133	0.730	Valid
	X3.3	0.2133	0.708	Valid
	X3.4	0.2133	0.760	Valid
	X3.5	0.2133	0.602	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0.2133	0.694	Valid
	Y2	0.2133	0.788	Valid
	Y3	0.2133	0.678	Valid
	Y4	0.2133	0.648	Valid

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025)

Berdasarkan temuan uji validitas, seluruh item pernyataan dalam penelitian ini mempunyai r hitung yang melebihi r tabel (0.2159). Maka dari itu, seluruh pernyataan dari indikator variabel X1,X2,X3 dan Y dapat dikatakan valid serta dapat digunakan pada analisis kajian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Ketetapan	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.703	0.60	Reliable
Motivasi Kerja (X2)	0.698	0.60	Reliable
Pemberian Insentif (X3)	0.747	0.60	Reliable
Kepuasan Kerja (Y)	0.670	0.60	Reliable

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025)

Seluruh variabel menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* >0,6. Ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan pada kuesioner yang mengukur indikator Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Pemberian Insentif, dan Kepuasan Kerja bersifat reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Colinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan Kerja (X1)	0,804	1,244	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Motivasi Kerja (X2)	0,790	1,266	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Pemberian Insentif (X3)	0,756	1,323	Tidak Terjadi Multikolinearitas

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025)

Berdasarkan tabel di atas, ketiga variabel tersebut memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, yang mengindikasikan bahwa model regresi tak terjadi multikolinearitas.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,71961079
Most Extreme Differences	Absolute	,082
	Positive	,037
	Negative	-,082
Test Statistic		,082
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

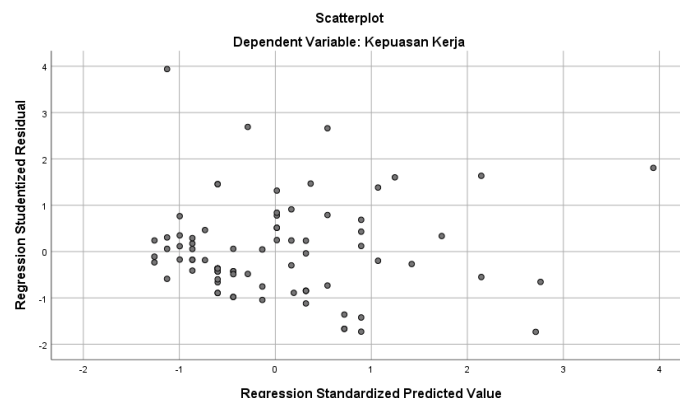
d. This is a lower bound of the true significance.

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025)

Gambar di atas menunjukkan bahwa nilai *unstandardized residual* memiliki nilai asymp.Sig (2-tailed) senilai 0,200 > 0,05. Ini mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025)

Titik-titik data tersebut tersebar secara acak disekitar garis nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu seperti mengerucut atau melebar. Pola penyebaran yang acak mengindikasikan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model.

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3,890	1,305		,004
	Lingkungan Kerja	,119	,046	,189	,011
	Motivasi Kerja	,650	,087	,559	,000
	Pemberian insentif	,170	,045	,283	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Gambar 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025)

Persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 0.361 (\alpha) + 0.286 (X_1) + 0.276 (X_2) + 0.350 (X_3) + e$$

1. Nilai konstanta (α) senilai 3,890 ini mengindikasikan adanya pengaruh positif, yang berarti apabila variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pemberian Insentif bernilai 0, maka Kepuasan Kerja (Y) tetap akan berada pada angka 3,890 dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah.
2. Koefisien regresi (β_1) variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,119 dengan nilai positif. Artinya variabel Lingkungan Kerja meningkat 1 satuan, Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,119 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.
3. Koefisien regresi (β_2) variabel Motivasi Kerja sebesar 0,650 dengan nilai positif. Artinya variabel Motivasi Kerja meningkat 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.650 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.
4. Koefisien regresi (β_3) variabel Pemberian Insentif sebesar 0,170 dengan nilai positif. Artinya variabel Pemberian Insentif meningkat 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,170 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pemberian Insentif berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

Uji Koefisien Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,794 ^a	,630	,616	,733

a. Predictors: (Constant), Pemberian insentif, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Gambar 5. Hasil Uji Koefisien Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025)

Berdasarkan gambar di atas, diketahui bahwa nilai dari koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0.794, angka ini menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel independen yaitu Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pemberian Insentif terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja, karena hampir mendekati angka 1. Selain itu hasil, nilai dari R^2 (Koefisien Determinasi) sebesar 0.630 menunjukkan bahwa 63% variasi dalam Kepuasan Kerja (Y) dapat dijelaskan oleh 3 variabel independen tersebut. Sementara itu, sisanya sebesar 37% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam ruang lingkup penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72,236	3	24,079	44,797	,000 ^b
	Residual	42,463	81	,538		
	Total	114,699	84			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Pemberian insentif, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Gambar 6. Hasil Uji F

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat diketahui bahwa nilai F hitung lebih besar dari F_{tabel} yaitu $44,797 > 2.72$. Tingkat signifikan yang diperoleh sebesar $0.000, < 0.05$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Pemberian Insentif (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Uji T (Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3,890	1,305		,004
	Lingkungan Kerja	,119	,046	,189	,011
	Motivasi Kerja	,650	,087	,559	,000
	Pemberian insentif	,170	,045	,283	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Gambar 7. Hasil Uji T

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025)

Hasil analisis Uji T sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja, secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dikarenakan nilai t hitung $2,604 > t$ tabel $1,990$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$. Artinya Lingkungan Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja.
2. Motivasi Kerja, secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dikarenakan nilai t hitung $7,492 > t$ tabel $1,990$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Artinya Motivasi Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja.
3. Pemberian Insentif, secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dikarenakan nilai t hitung $3,767 > t$ tabel $1,990$ dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$. Artinya Pemberian Insentif mempengaruhi Kepuasan Kerja.

Pembahasan Hasil

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji F (simultan) ditemukan bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Pemberian Insentif secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. KB Finansia Multi Finance. Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga faktor tersebut secara bersamaan mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan semangat serta dorongan karyawan dalam menyelesaikan tugas, dan memberikan penghargaan yang sesuai atas kontribusi mereka. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung memfasilitasi karyawan untuk bekerja lebih efektif, sementara motivasi kerja yang tinggi mendorong produktivitas dan keterlibatan, serta pemberian insentif menjadi bentuk apresiasi yang meningkatkan rasa kepuasan dan loyalitas karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara optimal dengan mengelola ketiga aspek ini secara terpadu.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Bitung. Dalam penelitian ini, Lingkungan Kerja diukur melalui beberapa indikator, antara lain pencahayaan di dalam ruang kerja, sirkulasi udara yang memadai untuk menjaga kenyamanan, serta tingkat kebisingan yang terkendali. Semakin baik kualitas lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan, maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga akan semakin tinggi. Penelitian ini sejalan dengan Narwati et al., (2023) yang menghasilkan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Serta penelitian oleh Rosa *et al.*, (2021) juga menghasilkan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif bagi para karyawan di PT. KB Finansia Multi Finance, perusahaan dapat mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi sesuai dengan yang diharapkan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Bitung. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung lebih berfokus, berinisiatif, dan berkontribusi secara maksimal dalam pekerjaannya. Kondisi ini meningkatkan perasaan puas terhadap pekerjaan yang dilakukan karena karyawan merasa dihargai, mampu mencapai target, serta mendapatkan pengakuan atas

usaha dan pencapaiannya. Dalam penelitian ini, Motivasi Kerja diukur dari indikator yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi dan kebutuhan untuk kekuasaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Waskito & Sumarni (2023) yang menghasilkan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Serta penelitian oleh Adanu (2020) juga menghasilkan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan sistem motivasi yang diterapkan agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kompetitif.

Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kepuasan Kerja

Pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. KB Finansia Multi Finance karena insentif merupakan bentuk penghargaan yang mengakui usaha dan kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Terdapat indikator yang diukur dalam penelitian ini yaitu bonus, komisi, kompensasi dan jaminan sosial. Dengan adanya insentif yang memadai, karyawan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya dan merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Dalam penelitian ini, temuan sejalan dengan penelitian oleh Armada & Hakim (2024) yang menghasilkan Pemberian Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Serta penelitian oleh Effendi (2021) juga menghasilkan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Pemberian Insentif sangat penting bagi Kepuasan Kerja karyawan PT. KB Finansia Multi Finance.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT.KB Finansia Multi Finance Cabang Bitung.
2. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT.KB Finansia Muti Finance Cabang Bitung.
3. Pemberian Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT.KB Finansia Multi Finance Cabang Bitung.
4. Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Pemberian Insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT.KB Finansia Multi Finance Cabang Bitung.

Saran

Saran-saran yang dapat diberikan sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT.KB Finansia Multi Finance Cabang Bitung, perusahaan disarankan untuk dapat terus meningkatkan dan memperbaiki kualitas lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, memperkuat dukungan, pembinaan serta melakukan pelatihan pengembangan diri untuk meningkatkan motivasi karyawan, serta mengembangkan sistem pemberian insentif yang adil dan transparan, baik berupa materi maupun penghargaan non-materi, guna menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi dan mendorong peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

2. Bagi karyawan PT.KB Finansia Multi Finance, diharapkan untuk selalu menjaga sikap positif dan proaktif dalam menjalankan tugas, memanfaatkan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas, serta terus memotivasi diri dengan menetapkan tujuan kerja yang jelas. Selain itu, karyawan juga diharapkan dapat aktif berkomunikasi dan berkolaborasi dengan rekan kerja serta memanfaatkan peluang insentif yang diberikan perusahaan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja, sehingga dapat meningkatkan kepuasan dan pencapaian dalam pekerjaan secara maksimal.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dianjurkan untuk memperluas variabel penelitian dengan memasukkan faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Peneliti juga dapat memperluas sampel dengan melibatkan karyawan dari berbagai cabang atau industri berbeda untuk meningkatkan generalisasi temuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adanu, F. (2020). *The influence of motivation on job satisfaction of nurses at Cape Coast Metropolitan Hospital* (Doctoral dissertation, University of Cape Coast).
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Konsep*. Jogjakarta: Zanaf Publishing. https://perpustakaan.utpas.ac.id/index.php?p=show_detail&id=2849
- Andika, R., Widjarnako, B., & Ahmad, R.. PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PERSAINGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN. *Jurnal Manajemen tools*, Vol 11 No 1. <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/513>.
- Armanda, G. W., & Hakim, L. (2024). PENGARUH JOB ENRICHMENT, MOTIVASI KERJA, DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. FAJAR SURYA WISESA. *TBK. Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1), 924-937. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i1.531>
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., Rachmawati, E., Wardhana, A., Yuliatmo, W., Purwaningsih, N., Maliah, Mawardiningsih, W., Trisavinaningdiah, A., Arif, M., & Alini. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Insania. <https://books.google.co.id/books?id=jYZZEAAAQBAJ&printsec=copyright&hl=id#v=onepage&q&f=false>
- Colquitt, Jason A, Jeffery A. LePine, & Michael. (2022). *Organizational Behavior*. New York, USA: McGraw-Hill https://books.google.co.id/books/about/Organizational_Behavior.html?hl=id&id=_rMHjwEACAAJ&redir_esc=y
- Effendi, D. (2021). *Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Adira Finance (Cabang Pekanbaru)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Ekawati, zuni. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD. PLASTIK BRONTOSENO DI KABUPATEN NGANJUK.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (Edisi 10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. <https://www.scribd.com/document/785893656/Ghozali-2021>

- Halimah, A. L. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Konveksi Hadi Jaya Makmur Sukoharo. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam dan General*, 3(01), 180-187. <https://journal.itbaas.ac.id/index.php/jieig/article/view/176>
- Hidayat, M. S., Perkasa, D. H., Susiang, M. I. N., & Parashakti, R. D. (2023). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Leadership on Employee Performance at PT. Kalimutu Mitra Perkasa. *KnE Social Sciences*, 432-443. <https://doi.org/10.18502/kss.v8i12.13691>
- Ichsan, R. N., S. E. ., MM, Nasution, L., S. E. I. ., MM, & Sinaga, D. S., S. E. ., MM. (2021). Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). CV. Sentosa Deli Mandiri. 1-163. <https://www.scribd.com/document/789437380/Bahan-Ajar-Manajemen-Sumber-Daya-Manusia-MSDM>
- Narwathi, N. M. D., Trarintya, M. A. P., & Astawa, I. P. P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(6), 1033-1044. <https://ukitoraja.id/index.php/jumek/article/view/478>
- Oktariansyah, O., & Usman, B. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Tanah Mas Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(4), 367-382. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i4.5099>
- Rampi, S., Lengkong, V. P., & Wenas, R. S. (2024). Pengaruh Work-Life Balance, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sutanraja Amurang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(01), 943-953. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/54579>
- Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 66-79. <https://jurnal.stiekma.ac.id/index.php/JAMIN/article/view/53/0>
- Ridwan, M., & Febrianti, T. (2022). Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Marketing Pada PT Federal International Finance Cabang Pekanbaru. *SAINS AKUNTANSI DAN KEUANGAN*, 1(4), 226-236. <https://sak.akademimanajemen.or.id/index.php/home/article/view/28>
- Rosa, D. D., & Rianto, M. R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. SKF Indonesia. *EVOKASI: Jurnal Kajian Administrasi dan Sosial Terapan*, 2(1). <https://journal.uns.ac.id/index.php/evokasi/article/view/543>
- Santoso, K. R., Adriansyah, A., Simatupang, B. M., Joyosumarto, S., & Haryanti, E. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Stress Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 10(2), 177-194. <https://journal.ibs.ac.id/index.php/JEMP/>
- Sopian, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Di Jakarta. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 2793-2798. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13392>
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta. <https://www.scribd.com/document/691644831/Metode-Penelitian-2022-SUGIYONO>

Waskito, M., & Sumarni, S. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. MNC Sekuritas. *Kinerja*, 5(02), 315-328.
<https://doi.org/10.34005/kinerja.v6i01.2726>