

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, karyawan Bank Sinarmas Cabang Metro adalah, sebagai berikut.

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	15	45,5%
Perempuan	18	54,5%
Total	33	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.1 responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa karyawan Bank Sinarmas Cabang Metro, paling banyak berjenis kelamin perempuan yang berjumlah 18 karyawan atau sebesar 54,5%, artinya sebagian besar karyawan Bank Sinarmas Cabang Metro berjenis kelamin perempuan

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai usia, karyawan Bank Sinarmas Cabang Metro adalah sebagai berikut.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
17 – 22 Tahun	7	21,2%
23 – 28 Tahun	13	39,4%
29 – 34 Tahun	10	30,3%
> 35 Tahun	3	9,1%
Total	45	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa karyawan Bank Sinarmas Cabang Metro, paling banyak berusia 23 – 28 Tahun yang berjumlah 13 karyawan atau sebesar 39,4%, artinya sebagian besar karyawan Bank Sinarmas Cabang Metro berusia 23 – 28 Tahun.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.3
Hasil Jawaban Responden Motivasi Ekstrinsik

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Perusahaan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan karyawan	1	3	6	18,2	19	57,6	7	21,2	0	0
2	Perusahaan konsisten menerapkan aturan bagi karyawan	3	9,1	10	30,3	16	48,5	4	12,1	0	0
3	Atasana mampu mengawasi dan mengatur karyawan	1	3	7	21,2	20	60,6	5	15,2	0	0
4	Atsan mampu memberikan penghargaan kepada karyawan	1	3	6	18,2	20	60,6	4	12,1	2	6,1
5	Saling menghormati antara sesama rekan kerja	2	6,1	5	15,2	19	57,6	6	18,2	1	3
6	Seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan	1	3	7	21,2	17	51,5	8	24,2	0	0

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada

jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 2, yaitu Perusahaan konsisten menerapkan aturan bagi karyawan, sebanyak 3 responden atau sebesar 9,1%, dan jawaban sangat setuju terkecil terdapat pada pernyataan 4, yaitu Atsan mampu memberikan pengarhaan kepada karyawan, sebanyak 1 responden atau sebesar 3,0

Tabel 4.4

Hasil Jawaban Responden Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pembagian tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang ada	4	12,1	10	30,3	16	48,5	3	9,1	0	0
2	Ikut bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada rekan kerja	2	6,1	7	21,2	18	54,5	6	18,2	0	0
3	Penerapan sistem kerja di perusahaan sangat terstruktur	2	6,1	6	18,2	19	57,6	5	15,2	1	3
4	Kebijakan dan aturan kerja di perusahaan sangat jelas	5	15,2	10	30,3	15	45,5	3	9,1	0	0
5	Komunikasi atasan dan bawahan berjalan dengan baik	2	6,1	13	39,4	14	42,4	3	9,1	1	3
6	Komunikasi sesama rekan kerja berjalan dengan baik	3	9,1	11	33,3	13	39,4	6	18,2	0	0
7	Perusahaan sangat mengedepankan kerja sama tim	5	15,2	11	33,3	13	39,4	4	12,1	0	0
8	Hubungan antar unit kerja di perusahaan berjalan dengan baik	14	42,4	15	45,5	4	12,1	0	0	0	0

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 8, yaitu Hubungan antar unit kerja di perusahaan berjalan dengan baik, sebanyak 14 responden atau sebesar 42,4%, dan jawaban sangat setuju terkecil terdapat pada pernyataan 2, yaitu Ikut bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada rekan kerja, sebanyak 2 responden atau sebesar 6,1%.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pekerjaan yang diberikan perusahaan menambah kemampuan dan keterampilan	0	0	1	45,5	1	36,4	6	18,2	0	0
2	Sudah merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan	3	9,1	1	33,3	1	39,4	6	18,2	0	0
3	Merasa puas dengan beban pekerjaan yang terkadang dilimpahkan	5	15,2	1	36,4	1	39,4	3	9,1	0	0
4	Gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan harapan	2	6,1	1	39,4	1	42,4	3	9,1	1	3
5	Gaji yang diberikan sudah memenuhi kebutuhan	1	3	7	21,2	1	57,6	4	12,1	2	6,1
6	Gaj yang diberikan sudah sesuai dengan keterampilan	2	6,1	6	18,2	2	60,6	4	12,1	1	3
7	Keadailan kebijakan promosi karyawan sudah ditetapkan dengan baik oleh perusahaan	1	3	7	21,2	1	57,6	4	12,1	2	6,1
8	Frekuensi waktu untuk promosi untuk karyawan dirasakan sudah tepat	2	6,1	1	33,3	1	42,4	6	18,2	0	0
9	Perusahaan memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi setiap karyawan untuk dapat naik jabatan	3	9,1	1	33,3	1	45,5	4	12,1	0	0
10	Atasan di perusahaan memberikan apresiasi kepada bawasanya	1	3	1	36,4	1	48,5	3	9,1	1	3
11	Atasan secara obyektif menilai prestasi kerja karyawan	1	3	7	21,2	1	57,6	4	12,1	2	6,1
12	Atasan memberikan kesempatan untuk menyampaikan masukan untuk mendukung program kerja	2	6,1	1	30,3	1	45,5	6	18,2	0	0
13	Sesama rekan kerja saling memberi nasihat dan dukungan apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan	4	12,1	1	33,3	1	45,5	3	9,1	0	0
14	Hubungan dengan rekan kerja terjalin baik	1	3	1	39,4	1	48,5	3	9,1	0	0
15	Suasana kekeluargaan dalam pekerjaan terbina dengan baik	2	6,1	6	18,2	2	60,6	4	12,1	1	3

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 3, yaitu Merasa puas dengan beban pekerjaan yang terkadang dilimpahkan, sebanyak 5 responden atau sebesar 15,2%, dan

jawaban sangat setuju terkecil terdapat pada pernyataan 1, yaitu Pekerjaan yang diberikan perusahaan menambah kemampuan dan keterampilan, sebanyak 0 responden atau sebesar 0,0%

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment..

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Motivasi Ekstrinsik	Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0,003	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0,010	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Linkungsn Kerja Non Fisik	Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0,043	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 8	0,008	0,05	Sig<alpha	Valid
Kepuasan Kerja	Butir 1	0,018	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Butir 4	0,004	0,05	Sig<alpha a	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha a	Valid
Butir 6	0,006	0,05	Sig<alpha a	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha a	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha a	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha a	Valid
Butir 10	0,008	0,05	Sig<alpha a	Valid
Butir 11	0,017	0,05	Sig<alpha a	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha a	Valid
Butir 13	0,000	0,05	Sig<alpha a	Valid
Butir 14	0,000	0,05	Sig<alpha a	Valid
Butir 15	0,006	0,05	Sig<alpha a	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas variabel, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel Motivasi Ekstrinsik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan kepuasan kerja memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item pernyataan variabel Motivasi Ekstrinsik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan kepuasan kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Motivasi Ekstrinsik	0,743	0,6000 – 0,7999	Sangat Tinggi

Lingkungan Kerja Non Fisik	0,808	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja	0,885	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.7 diatas nilai cronbach's alpha, menjelaskan bahwa variabel motivasi ekstrinsik, memiliki kategori reliabel tinggi, karena berada pada rentan 0,6000 – 0,7999, sedangkan Lingkungan Kerja Non Fisik dan kepuasan kerja memiliki kategori reliabel sangat tinggi, karena berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametrik One-Sample Kolmogorov – Smirnov Test pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut,

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Motivasi Ekstrinsik	0,633	0,05	Sig > Alpha	Normal
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,637	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kepuasan Kerja	0,348	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas, menunjukkan bahwa nilai variabel Motivasi Ekstrinsik, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja memiliki tingkat signifikan diperoleh data sig > Alpha maka variabel Motivasi Ekstrinsik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan kepuasan kerja berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut,

Tabel 4.9
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja	0,344	0,05	Sig > Alpha	Linier
Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja	0,248	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Data Diolah, 2022

1. Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.9 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity* $0,344 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.9 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity* $0,248 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut,

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Motivasi Ekstrinsik	2,173	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Lingkungan Kerja Non Fisik	2,173	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 hasil perhitungan pada tabel coefficient menunjukkan bahwa nilai VIF pada variabel motivasi ekstrinsik, lingkungan kerja non fisik, terhadap kepuasan kerja < 10 , maka tidak ada gejala multikolinieritas antar variabel independen terhadap variabel dependen.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.11

Persamaan Regresi Linear Berganda

Variable	B
(Constant)	4,104
Motivasi Ekstrinsik	1,060
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,905

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.11 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,104 + 1,060X_1 + 0,905X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 4,104 yang berarti bahwa tanpa adanya Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Non Fisik maka besarnya kepuasan kerja adalah 4,104 satuan.
2. Koefisien Motivasi Ekstrinsik artinya jika Motivasi Ekstrinsik naik sebesar satu satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 1,060 satu satuan.
3. Koefisien Lingkungan Kerja Non Fisik, artinya jika Lingkungan Kerja Non Fisik naik sebesar satu satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,905 satu satuan.

Tabel 4.12

Hasil Uji Model Summary

Variable	R (Korelasi)	R Square (Determinasi)
Motivasi Ekstrinsik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja	0,881	0,776

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,776 artinya variabel Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Non Fisik menjelaskan kepuasan kerja sebesar 77,6% dan sisanya 22,4% antara Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap kepuasan memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,881 berada pada rentang 0,8000 – 1,0000.

4.4.2 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut

Tabel 4.13
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja	0,002	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2022

1. Berdasarkan tabel 4.13 didapat perhitungan pada motivasi intrinsik diperoleh nilai sig (0,002) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Ekstrinsik secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Sinarmas Cabang Metro
2. Berdasarkan tabel 4.13 didapat perhitungan pada Lingkungan Kerja Non Fisik diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Sinarmas Cabang Metro

4.4.3 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Uji f simultan digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara

parsial (Uji f) adalah sebagai berikut

Tabel 4.14
Hasil Uji Simultan (Uji f)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Ekstrinsik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.14 didapat perhitungan pada motivasi ekstrinsik dan lingkungan kerja non fisik diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Sinarmas Cabang Metro

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pembahasan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi kerja Ekstrinsik yang tinggi pada karyawan akan mendorong semangat kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, kuat dan lemahnya motivasi kerja karyawan dapat menentukan besar atau kecilnya Kepuasan Kerja Karyawan. Potu, Lengkong dan Trang (2021) menyatakan bahwa Motivasi Ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Dari hasil regresi linier berganda, Motivasi Ekstrinsik secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Sinarmas Cabang Metro, hasil tersebut didukung oleh Hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati, Mansur dan Adhenin (2019) menyatakan bahwa Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, semakin meningkatnya Motivasi Ekstrinsik karyawan akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan, oleh karena itu perusahaan harus meningkatkan Motivasi Ekstrinsik karyawan dengan cara pimpinan memberikan arahan dengan detail dari tahap awal hingga akhir jika memberikan tugas kerja kepada karyawan, hal tersebut akan

meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan.

4.5.2 Pembahasan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja non fisik merupakan konsep yang sangat penting bagi para karyawan untuk mendukung mereka dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara sukses sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan Lingkungan Kerja Non Fisik yang kondusif mampu memberikan dorongan, dan dukungan untuk mencapai Kepuasan Kerja Karyawan. Sumanti dan Firmansyah (2021) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik, merupakan lingkungan kerja yang berwujud tidak nyata, namun keberadaannya dapat dirasakan. Wujud dari lingkungan kerja tersebut antara lain komunikasi yang antar sesama pegawai, atasan, maupun bawahan, demi terciptanya suatu kondisi lingkungan pekerjaan yang baik dan nyaman. Dari hasil regresi linier berganda, lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Sinarmas Cabang Metro, hasil tersebut didukung oleh hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Lumintang, Pandowo, dan Samadi (2019) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, artinya semakin baik Lingkungan Kerja Non Fisik dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan, oleh karena itu perusahaan harus meningkatkan Lingkungan Kerja Non Fisik Karaywan dengan cara mneingkatkan intensitas komunikasi diantar karyawan dengan selalu merespon grup pekerjaan dengan cepat sehingga tidak ketinggalan informasi yang diberikan dan tetap berkordinasi diantara karyawan, hal tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

4.5.3 Pembahasan Motivasi Ekstrinsik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Ujiyanto, Herawati, dan Prayekti, (2020) menyatakan bahwa Motivasi Ekstrinsik adalah pendorong kerja bersumber dari luar sebagai proses yang menjelaskan intensitas,arah,dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Surijadi dan Idris (2020) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik disebut sebagai lingkungan kerja pisikis, yaitu keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik tidak dapat ditangkap langsung dengan panca indra manusia, namun dapat dirasakan keadaannya. Dari hasil regresi linier berganda,

Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Sinarmas Cabang Metro, hasil tersebut didukung oleh hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Ujjianto. Patty dan Robinson (2017) menyatakan bahwa Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Surijadi dan Idris (2020) menyatakan bahwa budaya organis lingkungan kerja non fisik asi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan karyawan, artinya jika Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Non Fisik meningkat secara bersama-sama maka dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan. Variabel Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Non Fisik menjelaskan kepuasan kerja sebesar 77,6%, oleh karena itu sebaiknya Bank Sinarmas Cabang Metro memperhatikan faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja yaitu Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Non Fisik