

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang telah disebar kepada karyawan BPPRD pada 5 Juli 2021 sampai 5 Agustus 2021. Dari data yang terkumpul, diperoleh jumlah kuesioner yang kembali dan tidak kembali. Adapun disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 1 Jumlah Data Penelitian

No	Keterangan	Jumlah Kuesioner	
		Satuan	Persentase
1	Kuesioner yang disebar	50	100 %
2	Kuesioner yang tidak kembali	20	40%
3	Kuesioner yang Kembali	30	60%
Tingkat Pengembalian			60%

Sumber : Data diolah menggunakan *Microsoft Excel 2010*

Fokus penyebaran kuesioner adalah karyawan BPPRD di Bandar Lampung yang disebar 50 kuesioner, kemudian kuesioner yang kembali 30 kuesioner yang dapat diolah dan 20 kuesioner yang tidak kembali dikarenakan 12 pegawai tidak bersedia mengisi dan 8 pegawai sedang isolasi mandiri. Alat ukur penelitian ini dengan menggunakan kuesioner dengan tingkat skala likert 5 point maka jawaban setiap item instrumen dinilai dari 1 sampai 5 dengan uraian sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju (STS) : 1 poin

Tidak Setuju (ST) : 2 poin

Ragu-ragu (R) : 3 poin

Setuju (S) : 4 poin

Sangat Setuju (SS) : 5 poin

Dari pengumpulan data yang dilakukan, dapat diketahui presentase jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Deskripsi Data Responden

No	Jenis Kategori	Keterangan	Jumlah (orang)	Dalam persentase
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	11	36%
		Perempuan	19	64%
		TOTAL	30	100%
2	Usia	<21 tahun	0	0%
		21 – 30 tahun	2	6%
		31 – 40 tahun	13	44%
		>40 tahun	15	50%
		TOTAL	30	100%
3	Tingkat pendidikan	D3	1	3%
		S1	16	54%
		S2	8	27%
		SMA	5	16%
		TOTAL	30	100%

Sumber: data primer diolah melalui *microsoft excel 2010*

Dari tabel 4.2 deskripsi data responden, dapat dilihat bahwa deskripsi data responden berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar responden yang bekerja pada BPPRD berjenis kelamin wanita sebanyak 19 orang atau sebesar 64%, sedangkan responden pria sebanyak 11 orang atau sebesar 36% saja. Berdasarkan umur, responden yang berusia <21 tahun berjumlah 0 orang atau 0%, dan yang berusia antara 21-30 tahun ada sebanyak 2 orang atau 6%. Responden rentang usia 31-40 tahun, yaitu sebanyak 13 orang atau sebesar 44%. Kemudian untuk responden yg berusia >40 tahun ada sebanyak 15 orang atau sebesar 50%. Berdasarkan sebaran data responden, maka dapat dilihat bahwa pegawai pada BPPRD bandar lampung banyak didominasi oleh kaum wanita, kemudian untuk usia pegawai banyak

terdapat rentang 40 tahun. Hal ini diharapkan bahwa dengan masa kerja yang matang akan banyak pengalaman yang di dapat maka akan berpengaruh pada hasil kinerja yang cukup baik, karena tingkat pengalaman seseorang cenderung berpengaruh pada tingkat ketelitian pekerjaan dan sikap dalam mengelola pekerjaannya.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh locus of control, motivasi ekstrinsik, dan lingkungan non fisik terhadap kepuasan kinerja study pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Bandar Lampung.

4.2 Hasil Analisis Data

4.2.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif merupakan teknik deskriptif yang memberikan informasi mengenai data yang dimiliki dan tidak bermaksud menguji hipotesis. Analisis ini hanya digunakan untuk menyajikan dan menganalisis data disertai dengan perhitungan agar dapat memperjelas keadaan atau karakteristik data yang bersangkutan.

Tabel 4. 3 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
LOCUS OF CONTROL	30	2	5	3,70	1,055
MOTIVASI EKSTRENSIK	30	2	5	3,30	,837
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	30	2	5	4,10	,803
KEPUASAN KERJA	30	1	5	3,67	,994
Valid N (listwise)	30				

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel tersebut maka dapat diperoleh hasil penelitian sebagai berikut :

1. Variabel independen untuk pengaruh locus of control memperoleh nilai minimum sebesar 2, nilai maximum 5, serta nilai mean 3,70 dengan standar deviation 1,055.
2. Variabel independen untuk motivasi ekstrinsik memperoleh nilai minimum sebesar 2, nilai maximum 5, serta nilai mean 3,30 dengan standar deviation 0,837.
3. Variabel independen untuk lingkungan kerja non fisik memperoleh nilai minimum sebesar 2 nilai maximum 5, serta nilai mean 4,10 dengan standar deviation 0,803.
4. Variabel dependen untuk kepuasan kerja nilai minimum sebesar 1 nilai maksimum sebesar 5, serta nilai mean 3,67 dengan standar deviasi 0,994

4.2.2 Uji validitas

Menurut Ghozali (2013) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian valid dalam penelitian ini menggunakan pearson correlation yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan apabila pearson correlation yang didapat memiliki nilai signifikan dibawah 0.05 atau sig <0.05 berarti data yang diperoleh adalah valid, dan jika korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi diatas 0.05 atau sig >0.05 maka data yang diperoleh tidak valid. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Locus Of Control

Variabel Pertanyaan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
X1.1	0,745	0,361	VALID
X1.2	0,566	0,361	VALID
X1.3	0,537	0,361	VALID
X1.4	0,464	0,361	VALID
X1.5	0,686	0,361	VALID

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel 4.4 terlihat bahwa variabel sikap memiliki nilai r hitung lebih besar dari r table yang bermakna bahwa semua item pertanyaan untuk variabel locus of control dinyatakan valid.

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Ekstrensis

Variabel Pertanyaan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
X2.1	0,576	0,361	VALID
X2.2	0,822	0,361	VALID
X2.3	0,817	0,361	VALID
X2.4	0,757	0,361	VALID
X2.5	0,821	0,361	VALID

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel 4.5 terlihat bahwa variabel motivasi ekstrinsik memiliki nilai r hitung lebih besar dari r table yang bermakna bahwa semua item pertanyaan untuk variabel motivasi ekstrinsik dinyatakan valid.

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Variabel Pertanyaan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
X3.1	0,595	0,361	VALID
X3.2	0,820	0,361	VALID
X3.3	0,785	0,361	VALID
X3.4	0,371	0,361	VALID

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel 4.6 terlihat bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel yang bermakna bahwa semua item pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja non fisik dinyatakan valid.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Variabel Pertanyaan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Y1.1	0,480	0,361	VALID
Y1.2	0,472	0,361	VALID
Y1.3	0,631	0,361	VALID
Y1.4	0,772	0,361	VALID
Y1.5	0,749	0,361	VALID
Y1.6	0,728	0,361	VALID
Y1.7	0,516	0,361	VALID

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel 4.7 terlihat bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel yang bermakna bahwa semua item pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja dinyatakan valid.

4.2.3 Hasil Uji Reabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengukur tingkat kepercayaan minimal yang dapat diberikan terhadap kesungguhan jawaban responden yang diterima. Suatu instrumen penelitian dikatakan memiliki reabilitas tinggi atau baik apabila instrumen penelitian selalu memberikan hasil yang sama ketika digunakan berkali-kali baik oleh peneliti yang sama maupun peneliti yang berbeda. Pengujian dilakukan menggunakan SPSS yang dilihat dari nilai cronbach's alpha. Jika nilai cronbach's alpha lebih dari atau sama dengan 0,70 maka realibilitas terpenuhi (Nazaruddin & Basuki, 2017). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Hasil Uji Realibilitas

No.	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Batas Realibilitas	Keterangan
1	KEPUASAN KERJA (Y)	0,744	0,70	Reliabel
2	LOCUS OF CONTROL (X1)	0,733	0,70	Reliabel
3	MOTIVASI EKSTRINSIK (X2)	0,786	0,70	Reliabel
4	LINGKUNGAN KERJA NON FISIK(X3)	0,743	0,70	Reliabel

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 20

Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui bahwa nilai cronbach's alpha untuk variabel *locus of control* (X1) sebesar 0,733. Nilai cronbach's alpha untuk variabel motivasi ekstrinsik (X2) sebesar 0,786. Nilai cronbach's alpha untuk variabel lingkungan kerja non fisik (X3) sebesar 0,743. Nilai cronbach's alpha untuk variabel Kepuasan kerja (Y) sebesar 0,744. Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai cronbach's alpha yang memiliki nilai lebih besar dari 0,70 pada masing-masing variabel menunjukkan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas data

Menurut Ghazali (2013) tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametric tidak dapat digunakan. Adapun uji statistic yang digunakan pada penelitian ini adalah Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test, dengan taraf signifikan 0.05 atau 5%. Jika

signifikan yang dihasilkan > 0.05 maka distribusi datanya dikatakan normal. Sebaliknya jika signifikan yang dihasilkan < 0.05 maka data tidak terdistribusi secara normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat dari tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4. 9 Uji Normalitas Data

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,61232846
Most Extreme Differences	Absolute	,097
	Positive	,097
	Negative	-,082
Kolmogorov-Smirnov Z		,532
Asymp. Sig. (2-tailed)		,939

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 20

Pada tabel diatas terlihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0,939. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa sampel terdistribusi secara normal.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *VIF* (*Variance Inflation Factors*) dan nilai toleransi. Jika nilai toleransi $> 0,10$ atau sama dengan nilai *VIF* < 10 , artinya tidak ada korelasi antar variabel independen atau tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen

Tabel 4. 10 Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,456	4,163		2,752	,011		
	TOTAL LOCUS OF CONTROL	,141	,186	,120	,761	,454	,915	1,093
	TOTAL MOTIVASI EKSTRENSIK	,627	,188	,562	3,338	,003	,801	1,248
	TOTAL LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	,119	,266	,076	,448	,658	,786	1,273

a. Dependent Variable: TOTAL KEPUASAN KERJA

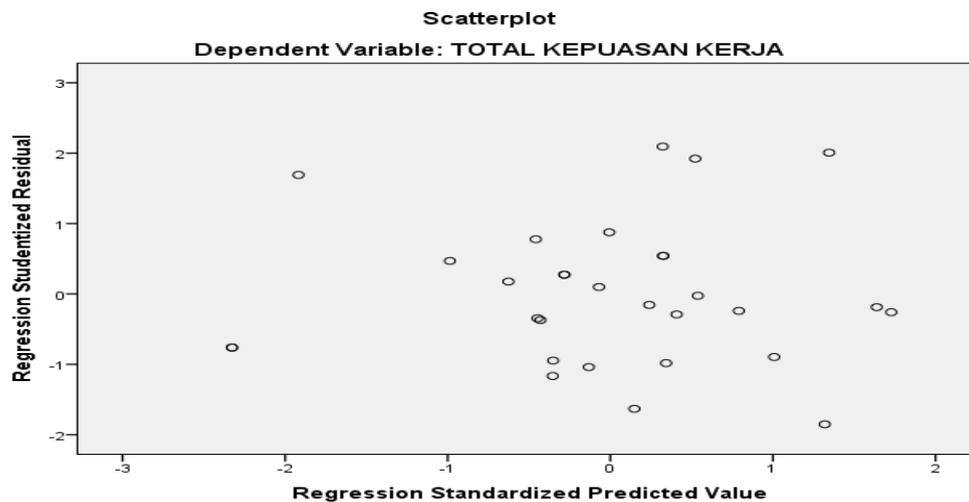
Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 20

Berdasarkan hasil data yang terdapat pada tabel diatas menunjukkan bahwa tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* < 0,10, yang artinya tidak ada korelasi antar variabel independen. Hasil perhitungan *Variance Inflation Factor* (VIF) pun menunjukkan tidak ada nilai variabel > 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

4.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain atau untuk melihat penyebaran data. Jika varian dari residual satu ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terdapat heteroskedastisitas. Berikut ini merupakan hasil uji heteroskedastisitas dengan diagram *scatterplot* terhadap model regresi dalam penelitian ini.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Heterokedatistas



Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 20

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa sebaran data tidak membentuk suatu pola tertentu, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4 Hasil pengujian hipotesis berganda

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Metode regresi berganda (*multiple regresional*) dilakukan untuk memprediksi hubungan independen dan variabel dependen

Tabel 4. 12 Hasil uji Hipotesis berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,456	4,163		2,752	,011
	TOTAL LOCUS OF CONTROL	,141	,186	,120	,761	,454
	TOTAL MOTIVASI EKSTRENSIK	,627	,188	,562	3,338	,003
	TOTAL LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	,119	,266	,076	,448	,658

a. Dependent Variable: TOTAL KEPUASAN KERJA

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 20

Model regresi yang didapatkan dari tabel diatas adalah sebagai berikut:

$$Y = 11,456 + 0,141 + 0,627X_2 + 0,119X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi berganda diatas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 11,456 bermakna bahwa apabila variabel dependen pada penelitian ini maka akan menaikkan variabel independen sebesar 11,456
- b. Koefisien *locus of control* sebesar 0,141 bermakna bahwa apabila variabel *locus of control* naik sebesar satu satuan, maka variabel kepuasan kerja akan naik sebesar 0,141.
- c. Koefisien motivasi ekstrinsik sebesar 0,627 bermakna bahwa apabila variabel motivasi ekstrinsik naik sebesar satu satuan, maka variabel kepuasan kerja akan naik sebesar 0,627
- d. Koefisien lingkungan kerja non fisik sebesar 0,119 bermakna bahwa apabila variabel lingkungan kerja non fisik turun sebesar satu satuan, maka variabel kepuasan kerja akan turun sebesar 0,119.

4.4.1 Hasil uji Koefisien determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel kepuasan kerja. Nilai koefisiensi determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti *locus of control*, motivasi ekstrinsik, lingkungan kerja non fisik memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen, yaitu kepuasan kerja.

Tabel 4. 13 Hasil uji Koefisien determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,639 ^a	,409	,340	2,759	2,516

a. Predictors: (Constant), TOTAL LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, TOTAL LOCUS OF CONTROL, TOTAL MOTIVASI EKSTRENSIK

b. Dependent Variable: TOTAL KEPUASAN KERJA

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 20

Nilai tersebut bermakna bahwa *locus of control*, motivasi ekstrinsik, lingkungan kerja non fisik mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 40% Sedangkan sisanya, yaitu 60% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

4.4.2 Hasil Uji kelayakan Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yaitu *locus of control*, motivasi ekstrinsik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kepuasan kerja) yang berada di BPPRD bandar lampung. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F:

Tabel 4. 14 Hasil Uji Kelayakan model F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	136,796	3	45,599	5,991	,003 ^b
	Residual	197,904	26	7,612		
	Total	334,700	29			

a. Dependent Variable: TOTAL KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), TOTAL LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, TOTAL LOCUS OF CONTROL, TOTAL MOTIVASI EKSTRENSIK

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 20

Pada tabel 4.12 hasil uji kelayakan model (F test) terlihat bahwa nilai Sig. adalah sebesar 0,003 karena nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut dapat dinyatakan layak.

4.4.3 Uji kelayakan Model T

Uji statistik t yang dilakukan di dalam penelitian ini adalah untuk menguji apakah variabel *locus of control*, motivasi ekstrinsik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh atau tidak terhadap kepuasan kerja. Dasar pengambil keputusannya adalah sebagai berikut :

1. Jika $R_{hitung} > R_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima. Ini berarti secara individual variabel independen tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika $R_{hitung} < R_{tabel}$ dan nilai signifikan $> 0,05$, maka hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Ini berarti secara individual variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4. 15 Uji kelayakan Model T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,456	4,163		2,752	,011
	TOTAL LOCUS OF CONTROL	,141	,186	,120	,761	,454
	TOTAL MOTIVASI EKSTRENSIK	,627	,188	,562	3,338	,003
	TOTAL LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	,119	,266	,076	,448	,658

a. Dependent Variable: TOTAL KEPUASAN KERJA

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 20

- a. Hasil pengujian pada variabel *locus of control* terhadap kepuasan kerja diperoleh tingkat signifikan sebesar 0,454 lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak dan H_0 diterima menunjukkan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja) pada BPPRD bandar lampung
- b. Hasil pengujian pada variabel motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja diperoleh tingkat signifikan sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak, menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja) pada BPPRD bandar lampung
- c. Hasil pengujian pada variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja diperoleh tingkat signifikan sebesar 0,658 lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak dan H_0 diterima, menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja) pada BPPRD Bandar lampung

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja

Ghufro dan Risnawita (2010 :67) menjelaskan orang yang mempunyai *locus of control* internal mempunyai keyakinan bahwa apa yang terjadi pada dirinya, kegagalan dan keberhasilannya karena pengaruh dirinya sendiri. Sedangkan orang yang mempunyai *locus of control* eksternal mempunyai anggapan bahwa faktor-faktor yang ada diluar dirinya akan mempengaruhi tingkah lakunya seperti kesempatan, nasib, dan keberuntungan. Dari beberapa pengertian *locus of control* yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *locus of control* adalah keyakinan seseorang akan penyebab peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya, apakah bersumber dari dalam atau dari luar dirinya. Berdasarkan uji hipotesis statistik dalam penelitian ini didapatkan hasil bahwa *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Bandar Lampung. Hasil Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nirmala (2018) dimana dalam penelitian (Nirmala, 2018) menyatakan bahwa budaya *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

4.5.2 Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Bandar Lampung. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sulistyowati, 2017) yang menyatakan bahwa Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Menurut Danim (2004:18) Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul akibat adanya pengaruh yang ada di luar pekerjaan dan dari luar diri pekerja itu sendiri. Motivasi dari luar biasanya dikaitkan dengan imbalan, kesehatan, kesempatan cuti, program rekreasi perusahaan, dan lain lain. Pada konteks ini manusia organisasional ditempatkan sebagai subjek yang dapat di dorong oleh faktor luar. Jenis motivasi ini manusia bekerja karena semata-mata didorong oleh adanya sesuatu yang ingin dicapai dan dapat pula bersumber dari faktor-faktor luar subjek. Berdasarkan uji

hipotesis statistik dalam penelitian ini didapatkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4.5.3 Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja Menurut Sedarmayanti (2009:26) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Pendapat lain muncul menurut Nitisemito (2000:171-173), perusahaan hendaklah mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki jabatan yang sama di perusahaan. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang berkaitan dengan hubungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan uji hipotesis dalam penelitian ini didapatkan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sentosa (2018) dimana dalam penelitian (Sentosa, 2018) menyatakan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.