

Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 1, No. 1, Desember 2020, p. 48-64

## **Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Insentif dan Motivasi Ektrinstik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Departemen Marketing Honda Raya Tegal**

Manajemen Sumber Daya Manusia

**Asri Astika Lestari<sup>1\*)</sup>, Ira Maya Hapsari<sup>2)</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Pancasakti Tegal

\*Email : [asriastika98@gmail.com](mailto:asriastika98@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of non-physical work environment, incentives and extrinsic motivation on employee job satisfaction at the Honda Tegal Raya department. The data used in this study are primary data. The population in this study were 34 employees and the sampling technique used saturated samples, respondents in this study were 34 employees of the Honda marketing department of Tegal Raya. The analytical method used is the classic assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing and the coefficient of determination. The results of the study with multiple linear regression analysis of non-physical work environment, incentives and extrinsic motivation simultaneously affect employee job satisfaction with a significance level of 0,000. non-physical work environment partially influences employee job satisfaction with a significance level of 0.011 means that the hypothesis is accepted, incentives have a partial effect on employee job satisfaction with a significance level of 0.004 means that the hypothesis is accepted, and extrinsic motivation partially influences employee job satisfaction with a significance level of 0.001 means the hypothesis received.*

**Keywords:** *job satisfaction, non-physical work environment, incentives, extrinsic motivation*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik, insentif dan motivasi ekstrinstik terhadap kepuasan kerja karyawan pada departemen Honda Tegal Raya. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah 34

**Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis**, Volume 1, No. 1, Desember 2020, p. 48-64

orang karyawan dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, responden dalam penelitian ini adalah 34 orang karyawan departemen marketing Honda tegal raya. Metode analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis dan koefisien determinasi. Hasil penelitian dengan analisis regresi linier berganda lingkungan kerja non fisik, insentif dan motivasi ekstrinsik berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan tingkat signifikansi 0,000. lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan dengan tingkat signifikansi 0,011 artinya hipotesis diterima, insentif berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan dengan tingkat signifikansi 0,004 artinya hipotesis diterima, dan motivasi ekstrinsik berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan dengan tingkat signifikansi 0,001 artinya hipotesis diterima.

**Kata kunci: kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik, insentif, motivasi ekstrinsik**

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Peran sumber daya manusia sangat penting, dunia usaha berkembang dengan pesat yang ditandai dengan banyaknya perusahaan-perusahaan baru sehingga mengakibatkan persaingan antar perusahaan akan menjadi semakin ketat. Salah satunya yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya. Karena dengan kepuasan kerja yang tinggi dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan membawa dampak yang positif bagi orang-orang yang berada di dalamnya. Sumberdaya manusia merancang dan mengadministrasikan kebijakan insentif sebagai salah satu bagian dari kompensasi yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Untuk mencapai tujuan organisasi perlu dilakukan adalah memberi daya pendorong. Daya pendorong tersebut disebut sebagai motivasi. Motivasi yang diperlukan dalam karyawan marketing yaitu Motivasi ekstrinsik bersumber dari luar diri individu sehingga seseorang mau melakukan sesuatu tindakan. Insentif Utama :

Diberikan untuk semua tingkat sales representative dan diatur sebagai berikut :

1. Pencapaian  $\leq 50\%$  dihitung 35.000,- per point
2. Pencapaian  $> 50\%$  s/d  $< 90\%$ , dihitung Rp. 50.000,- per point
3. Pencapaian  $\geq 90\%$ , dihitung Rp. 60.000,- per point

**Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis**, Volume 1, No. 1, Desember 2020, p. 48-64

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa Permasalahan insentif yang diberikan masih cenderung tidak adil dan tidak sesuai terhadap kinerja karyawan dan mengakibatkan kepuasan kerja karyawan menurun jika target yang ditetapkan tidak tercapai. Peraturan yang ditetapkan bisa menjadi ancaman bagi karyawan. Tabel 1 menyatakan bahwa jumlah bonus insentif yang diberikan akan semakin meningkat apabila point yang diperoleh dan di kumpulkan marketing atas penjualan unit yang didapat.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2014:10) manajemen sumber daya manusia adalah seni dalam mengatur peranan karyawan untuk membantu perusahaan agar bisa mencapai tujuan sehingga efektif dan efisien.

### **Kepuasan Kerja**

Handoko (2001:193) menjelaskan kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Marliani (2018:243) Kepuasan kerja adalah efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. kerja, serta kesempatan promosi.

### **Faktor Faktor Penentu Kepuasan Kerja**

Menurut Marliani (2018:251) ada juga faktor faktor penentu kepuasan kerja itu sebagai berikut :

- 1) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)
- 2) Hubungan dengan atasan (*supervision*)
- 3) Teman sekerja (*workers*)
- 4) Promosi (*promotion*)
- 5) Gaji atau upah (*pay*)

### **Lingkungan Kerja Non Fisik**

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”

**Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik**

Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- 1) Hubungan rekan kerja
- 2) Hubungan atasan dengan karyawan
- 3) Kerjasama antar karyawan

**Insentif**

Menurut Rivai (2009:559) Insentif adalah suatu sukses perusahaan memerlukan strategi efektif yang harus dicapai untuk menuju keberhasilan. Chester I Barnard (1978) dalam Danim (2004:9) menyatakan bahwa, Insentif diartikan sebagai imbalan organisasi atas prestasi individu atau kelompok kerja

**Jenis Jenis Insentif**

Menurut Sarwoto(1977:154-157) indikator insentif di bagi menjadi 2 yaitu :

- 1) Insentif Material
  - a) Bonus
  - b) Komisi
  - c) Profit sharing
  - d) Kompensasi yang ditangguhkan (*deferred compensation*).
- 2) Insentif non material
  - a) Pemberian gelar (*title*) secara resmi
  - b) Pemberian tanda jasa/mendali
  - c) Pemberian piagam penghargaan
  - d) Pemberian pujian lisan ataupun tertulis
  - e) Ucapan terimakasih
  - f) Pemberian promosi (kenaikan pangkat)

**Motivasi Ekstrinsik**

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011 : 160 )Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidu-

**Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis**, Volume 1, No. 1, Desember 2020, p. 48-64

pan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene factor yang tergolong sebagai hygiene factor antara lain adalah:

1. *Policy and administration* (Kebijakan dan administrasi)
2. *Quality supervisor* (Supervisi)
3. *Interpersonal relation* (Hubungan antar pribadi)
4. *Working condition* (Kondisi kerja)
5. *Wages* (Gaji)

## **METODE PENELITIAN**

Bentuk penelitian ini adalah penelitian metode kuantitatif yaitu suatu bentuk penelitian berdasarkan data yang di kumpulkan selama penelitian secara sistematis mengenai fakta fakta dan sifat sifat dari objek yang di teliti dengan menggabungkan antara variabel yang terlihat di dalamnya (Sugiyono, 2017:33).

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah 98 karyawan Departemen Honda Tegal Raya.. Dalam penelitian ini, yang menjadi sampel adalah seluruh karyawan pada Departemen Marketing Honda Tegal Raya dengan jumlah 34 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sample jenuh. Sugiyono (2017 : 62)

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang di lakukan dalam penelitian ini adalah Kuesioner dan Wawancara. Untuk mempermudah memperoleh data yang diinginkan, maka dapat di lakukan dengan skala likert untuk memberikan nilai terhadap jawaban responden. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena social

### **Teknik Pengolahan Data**

- a. *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 22.*

teknik pengolahan data yang digunakan adalah menggunakan teknik regresi linier berganda yang dilakukan dengan bantuan program pengolahan data statistic.

- b. *Metode Of Successive Interval (MSI)*

Trasformasi data ordinal menjadi data interval dengan Method of Successive Interval (MSI).

**Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen**

## a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018:51), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila setiap pertanyaannya mampu untuk mengukur setiap butir pertanyaan pada kuesioner tersebut.

## b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45-46) reliabilitas merupakan alat untuk mengukur indikator setiap variabel yang ada dalam kuesioner yang bersifat konstruk. Kuesioner dikatakan reliabel jika seseorang yang menjawab pertanyaan tersebut secara konsisten dari waktu ke waktu.

**Uji Asumsi Klasik**

## a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, terdapat variabel residual atau pengganggu yang distribusi normal. dasar pengambilan keputusannya adalah :

## b. Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2018:107), uji multikolonieritas bertujuan menguji model regresi apakah ada korelasi antar variabel bebas (*independen*).

## c. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2016:134), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

**Teknik Analisis Data****Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Menurut (Sugiyono, 2010:277) analisis regresi liner berganda adalah meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel yang diuji dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Adapun rumus dari model regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \sum e$$

Keterangan :

- $\hat{Y}$  = Kepuasan Kerja  
 $\alpha$  = Konstanta  
 $\beta_1, \beta_2$  = Koefisien regresi  
 $X_1$  = Lingkungan kerja non fisik  
 $X_2$  = Insentif  
 $X_3$  = Motivasi ekstrinstik  
 $\Sigma e$  = Tingkat kesalahan atau tingkat gangguan.

### **Pengujian Hipotesis**

Sugiyono (2010:93) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, oleh karena itu rumusan masalah biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan, belum jawaban yang empirik dengan data atau dapat diuji yang diperoleh melalui pengumpulan data.

#### 1) Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2018:98), uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi variasi hubungan antara variabel independen dan dependen, apakah variabel independen yaitu Lingkungan kerja non fisik, insentif dan motivasi ekstrinstik benar-benar berpengaruh secara individual terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan.

#### 2) Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2016:96) Uji F adalah pengujian koefisien regresi secara uji serentak, yaitu uji statistik bagi koefisien regresi yang serentak atau bersama-sama mempengaruhi Y.

#### 3) Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2016:95), koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur kemampuan dalam variasi model dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan untuk menjelaskan setiap variabelnya sangat terbatas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Sejarah Honda Tegal Raya

Honda Tegal Raya terlahir dari sebuah *outlet* kecil di Jl. Kolonel Sugiyono No. 70 Tegal pada awal tahun 2004 sebagai kantor cabang pemasaran dari Honda Pekalongan Motor. Seiring dengan bertambahnya usia, perkembangan sebuah *Outlet* mulai dapat dilihat dengan ditandainya semakin meningkatnya penjualan unit kendaraan sehingga bisa bersaing dengan produk-produk *competitor* lainnya.

### Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### Uji Validitas

**Tabel 1. Uji Validitas  
Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik**

Butir Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,892	0,344	Valid
Pernyataan 2	0,732	0,344	Valid
Pernyataan 3	0,892	0,344	Valid
Pernyataan 4	0,780	0,344	Valid
Pernyataan 5	0,797	0,344	Valid
Pernyataan 6	0,732	0,344	Valid
Pernyataan 7	0,892	0,344	Valid

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa pernyataan 1 sampai pernyataan 7 pada jumlah sampel (N) sebanyak 34, hal itu dinyatakan valid karena nilai R hitung lebih besar dari 0,3. Sehingga semua pernyataan dari variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

**Tabel 2. Uji Validitas  
Variabel Insentif**

Butir Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,684	0,344	Valid
Pernyataan 2	0,732	0,344	Valid
Butir Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pernyataan 3	0,715	0,344	Valid



**Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis**, Volume 1, No. 1, Desember 2020, p. 48-64

Pernyataan 4	0,715	0,344	Valid
Pernyataan 5	0,564	0,344	Valid
Pernyataan 6	0,588	0,344	Valid
Pernyataan 7	0,732	0,344	Valid

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa pernyataan 1 sampai pernyataan 7 pada jumlah sampel (N) sebanyak 34, hal itu dinyatakan valid karena nilai R hitung lebih besar dari 0,3. Sehingga semua pernyataan dari variabel Insentif dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

**Tabel 3. Uji Validitas**

**Variabel Motivasi Ekstrinstik**

Butir Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,847	0,344	Valid
Pernyataan 2	0,876	0,344	Valid
Pernyataan 3	0,876	0,344	Valid
Pernyataan 4	0,661	0,344	Valid
Pernyataan 5	0,574	0,344	Valid
Pernyataan 6	0,847	0,344	Valid

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa pernyataan 1 sampai pernyataan 6 pada jumlah sampel (N) sebanyak 34, hal itu dinyatakan valid karena nilai R hitung lebih besar dari 0,3. Sehingga semua pernyataan dari variabel Motivasi Ekstrinstik dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

**Tabel 4. Uji Validitas**

**Variabel Kepuasan kerja**

Butir Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,575	0,344	Valid
Pernyataan 2	0,617	0,344	Valid
Pernyataan 3	0,763	0,344	Valid
Butir Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pernyataan 4	0,548	0,344	Valid
Pernyataan 5	0,700	0,344	Valid

Pernyataan 6	0,763	0,344	Valid
Pernyataan 7	0,700	0,344	Valid
Pernyataan 8	0,786	0,344	Valid

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa pernyataan 1 sampai pernyataan 6 pada jumlah sampel (N) sebanyak 34, hal itu dinyatakan valid karena nilai R hitung lebih besar dari 0,3. Sehingga semua pernyataan dari variabel Kepuasan kerja dapat digunakan sebagai instrumen penelitian

### Uji Reabilitas

**Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas Kuesioner**

Jenis Kuesioner	R hitung	Nilai Corbanch's Alfa	Status
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,917	0,70	Reliabel
Insentif	0,800	0,70	Reliabel
Motivasi Ekstrinstik	0,871	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,835	0,70	Reliabel

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Dari hasil perhitungan reliabilitas diperoleh R hitung untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_1$ ) sebesar 0,917 , Insentif ( $X_2$ ) sebesar 0,800, Motivasi Ekstrinstik ( $X_3$ ) sebesar 0,871 dan kepuasan kerja (Y) sebesar 0, 835. Semua variabel diatas memperoleh nilai reliabilitas lebih besar dibandingkan 0,70. Artinya instrument variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_1$ ), Insentif ( $X_2$ ), Motivasi Ekstrinsti ( $X_3$ ) dan Kepuasan Kerja (Y) dinyatakan reliabel. Dengan demikian, kuesioner tersebut dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, jika nilai sig > 0,05 maka data berdistribusi normal dan sig < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2016:154-156).

**Tabel 6. Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.66865370
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.076
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan hasil output pengolahan data uji normalitas dengan menggunakan rumus *Kolmogrov-Smirnov Test* sebagaimana tertera pada tabel diatas, maka diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 atau lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

## Uji Multikolinieritas

**Tabel 7. Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan kerja Non Fisik	.560	1.786
Insentif X2	.642	1.557
Motivasi Ekstrinstik X3	.783	1.277

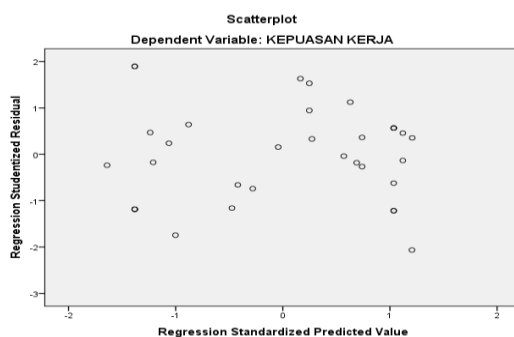
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis**, Volume 1, No. 1, Desember 2020, p. 48-64

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh data bahwa nilai *tolerance* Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 0,560, Insentif sebesar 0,642 dan Motivasi Ekstrinstik sebesar 0,783. Semua nilai *tolerance* > 0,10. Sementara nilai VIF Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 1,786, Insentif sebesar 1,557 dan Motivasi Ekstrinstik sebesar 1,277. Semua nilai VIF tersebut, masing-masing < 10,00. Sehingga kesimpulan bahwa model regresi tidak terjadi gejala multikolonieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas ertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain



**Gambar 1. Uji Heterokedastisitas**

Sumber: Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan hasil pada gambar diatas, dapat dilihat adanya titik-titik menyebar membentuk pola yang tidak jelas atau titik-titik tidak membentuk pola tertentu serta penyebaran titik-titik tersebut berada diatas dan dibawah angka 0 dan sumbu Y. Dengan demikian dapat diambil suatu kesimpulan bahwa model persamaan regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### Hasil Analisis Linier Berganda

**Tabel 8. Uji Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.520	4.608		2.621	.003
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	.204	.086	.407	2.215	.011
INSENTIF	.368	.130	.312	2.436	.004
MOTIVASI EKSTRINSTIK	.756	.094	.658	6.457	.001

Sumber: Olah Data SPSS Versi 22

**Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis**, Volume 1, No. 1, Desember 2020, p. 48-64

Pada kolom *Unstandardized Coefficients* (kolom B), tertera nilai *constant* sebesar 14,520, koefisien lingkungan kerja non fisik 0,204, koefisien insentif 0,368 dan motivasi ekstrinsik 0,756 dengan demikian dapat ditulis persamaan regresi menjadi bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = 14,520 + 0,204X_1 + 0,368X_2 + 0,756X_3 + e$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa :

- Nilai konstanta sebesar 14,520 artinya variable independen yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Insentif Dan Motivasi Ektrinstik maka Kepuasan Kerja Karyawan adalah sebesar 14,520 satuan.
- Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 0, 204 artinya apabila variable Lingkungan Kerja Non Fisik mengalami peningkatan sebanyak satu satuan nilai, maka akan menaikkan Kepuasan kerja karyawan sebesar 0,204 dengan asumsi variable bebas lain dalam keadaan konstan.
- Koefisien regresi Insentif adalah sebesar 0, 368, artinya apabila variable Insentif mengalami peningkatan sebanyak satu satuan nilai, maka akan menaikkan Kepuasan Kerja karyawan sebesar 0, 368 dengan asumsi variable bebas lain dalam keadaan konstan.
- Koefisien regresi Motivasi Ektrinstik adalah sebesar 0, 756 artinya apabila variable Motivasi Ektrinstik mengalami peningkatan sebanyak satu satuan nilai, maka akan menaikkan Kepuasan Kerja karyawan sebesar 0, 756 dengan asumsi variable bebas lain dalam keadaan konstan.

## Hasil Uji Hipotesis

### Hasil Uji F (Uji Simultan)

**Tabel 9. Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	149.619	3	49.873	16.506	.000 <sup>b</sup>
Residual	90.645	30	3.022		
Total	240.265	33			

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y1

b. Predictors: (Constant), TOTAL\_X3, TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

**Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis**, Volume 1, No. 1, Desember 2020, p. 48-64

Berdasarkan tabel diatas nilai signifikan adalah 0,000 atau  $< 0,05$ . Oleh karena itu, keputusan hipotesis diterima karena nilai signifikan sebesar 0,000. Sehingga Lingkungan Kerja Non Fisik, Insentif Dan Motivasi Ektrinstik memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Departemen Marketing Honda Tegal Raya.

### Hasil Uji Statistik t (Uji Parsial)

**Tabel 10. Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.520	4.608		2.621	.003
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	.204	.086	.407	2.215	.011
INSENTIF	.368	.130	.312	2.436	.004
MOTIVASI EKSTRINSTIK	.756	.094	.658	6.457	.001

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel diatas diperoleh suatu kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,204 dengan nilai signifikan 0,011. dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Departemen Marketing Honda Tegal Raya. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan  $0,011 > 0,05$  atau hipotesis diterima.
- 2) Variabel Insentif memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,368 dengan nilai signifikan 0,004. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Departemen Marketing Honda Tegal Raya. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan  $0,004 > 0,05$  atau hipotesis diterima.
- 3) Variabel Motivasi Ekstrinstik memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,756 dengan nilai signifikan 0,001. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Ekstrinstik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Departemen

**Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis**, Volume 1, No. 1, Desember 2020, p. 48-64

Marketing Honda Tegal Raya. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan  $0,001 > 0,05$  atau hipotesis diterima.

## Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 <sup>a</sup>	.620	.582	2815.131

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI EKSTRINSTIK, INSENTIF, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel diatas, didapat nilai koefisien determinasi sebesar 0,582 atau 58,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja non fisik, insentif, dan motivasi ekstrinsik sebesar 58,2%. Sedangkan sisanya 42,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## PENUTUP

1. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Departemen Honda Tegal Raya. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikan  $0,011 < 0,05$  yang artinya hipotesis diterima.
2. Variable Insentif berengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Departemen Honda Tegal Raya. Dibuktikan dari nilai signifikansi  $0,004 < 0,05$  yang artinya hipotesis diteima.
3. Variabel Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Departemen Honda Tegal Raya. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  yang artinya hipotesis diterima.
4. Secara simultan terdapat pengaruh terhadap Lingkungan Kerja Non Fisik, Insentif dan Motivasi Ekstrinstik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Departemen Honda Tegal Raya. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis**, Volume 1, No. 1, Desember 2020, p. 48-64

5. Dari hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,344 atau 34,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja Non Fisik, Insentif dan Motivasi Ekstrinsik sebesar 58,2%. Sedangkan sisanya 42,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akunto, S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Alex, S. Nitisemito. (2000). *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 3*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Andini, S. P. (2017). Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 KPR Pekanbaru. *JOM FISIP*, 1-14.
- Danim, S. (2004). *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT RINEKA CIPTA.
- Eka, D. S., & Sunuharyo, B. S. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 76-85.
- Fath, R. A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Hotel Bintang Dua Di Yogyakarta). *Skripsi*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Undip.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS IBM 25, Edisi 9*. Semarang: Undip.
- Handoko, H. (2001). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Hasibuan, M. I. (2017). Pengaruh Insentif Finansial dan Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Sales Promotion Pada PT Mitsubishi Rantapratap. *Jurnal Ecobisma Vol 4 No 1, 80-68*
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior PT X Bandung. *Journal Manajemen*, Vol.15 No.1.
- Luthans, F. (2011). *Perilaku Organisasi, Cetakan Keempat*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Day Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.



**Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis**, Volume 1, No. 1, Desember 2020, p. 48-64

- Marliani, R. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: cv. Pustaka Setia.
- Marliani, R. (2018). *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: CV. PUTRA SETIA.
- Prasetyo, T. (2017). Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Penjualan Dealer Sepeda Motor Merek HONDA PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru). *Jurnal FISIP*, 1-14.
- Pratiwi, I. D. (2016). Pengaruh Motivasi Ekstrinstik, Motivasi Instrinstik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekertariat Daerah Kabupaten Kota Waringin Barat. *Skripsi*.
- Putra, A. K., & A. F. (2017). Pengaruh Motivasi Instrinstik dan Motivasi Ekstrinstik terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 377-386.
- Ranupandojo, h., & Husnan, s. (1968). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE - YOGYAKARTA.
- Rasyid. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 55-70.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. RajaGrafindo.
- Sarwoto. (1977). *Dasar dasar Organisasi Manajemen*. Jakarta: GHALIA INDONESIA.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. MANDIRI MAJU.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Sugiyono. (2017). *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wexley, K. N., & Yuki, G. (2003). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia*. Jakarta: PT RINEKA CIPTA.
- Wursanto, i. (2009). *Dasar dasar Ilmu Organisasi*. yogyakarta: Andi.