

**PENGARUH KEMAMPUAN INTELEKTUAL DAN LINGKUNGAN
KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI MOTIVASI
INTRINSIK PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN
PENCATATAN SIPIL KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Diajukan oleh :

MUHAMMAD SUHADRIYAR
2018 MM 1 1423

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2020**

**PENGARUH KEMAMPUAN INTELEKTUAL DAN LINGKUNGAN
KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI MOTIVASI
INTRINSIK PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN
PENCATATAN SIPIL KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Diajukan oleh :

MUHAMMAD SUHADRIYAR
2018 MM 1 1423

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2020**

PENGESAHAN TESIS

PENGARUH KEMAMPUAN INTELEKTUAL DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI MOTIVASI INTRINSIK PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

Oleh :

MUHAMMAD SUHADRIYAR

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 22 Desember 2020
Dinyatakan telah memenuhi syarat



Menyetujui :
**NOBEL
INDONESIA**
Komisi Pembimbing

School Of Business

Ketua,

Anggota,


Dr. Rustan DM, SE., M.Si., CA., CPA

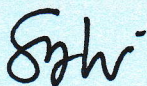

Dr. Dede Handayani Gusti, SE., M.Si

Mengetahui :

Direktur Program Pascasarjana
STIE Nobel Indonesia,

Ketua Program Studi
Magister Manajemen,


Dr. Maryadi, S.E., M.M


Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak, C.A

**IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI**

JUDUL TESIS :

“ PENGARUH KEMAMPUAN INTELEKTUAL DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI MOTIVASI INTRINSIK PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR”

IDENTITAS MAHASISWA

Nama Mahasiswa : Muhammad Suhadriyar
NIM : 2018MM11423
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING

Ketua : Dr. Rustan DM, S.E., M.Si., CA., CPA
Anggota : Dr. Didiek Handayani Gusti, S.E., M.Si

TIM DOSEN PENGUJI

Dosen Penguji 1 : Dr. Laode Amijaya Kamaluddin M. Adm KP
Dosen Penguji 2 : Dr. H. Badaruddin, S.T., MM

Tanggal Ujian : 22 Desember 2020

SK Penguji Nomor : 025/SK/PPS/STIE-NI/IV/2020

Motto

Sesungguhnya
sesudah kesulitan itu ada kemudahan

Maka apabila engkau telah selesai dari
sesuatu urusan, kerjakanlah dengan
sungguh-sungguh urusan yang lain

Dan hanya kepada Tuhanmulah
hendaknya kamu berharap.

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, dai dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan serta daftar Pustaka.

Apabila ternyata di dalam Naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 22 Desember 2020



Mahasiswa,

Muhammad Suhadriyar
NIM. 2018MM11423

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan atas rahmat dan ridho Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat dan karunia Nya serta salam dan salawat atas Nabiullah Muhammad SAW sehingga Tesis ini dapat diselesaikan. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana STIE Nobel Indonesia.

Adapun judul Tesis ini adalah **“Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Intrinsik Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar”**. Dalam penyelesaian Tesis ini, banyak pihak yang membantu, oleh karena itu Penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Maryadi, S.E., M.M selaku Direktur Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia.
2. Ibu Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si.,Ak,C.A selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia.
3. Bapak Dr. Rustan DM, SE., M.Si.,CA.,CPA selaku Ketua Komisi Pembimbing dan Bapak Dr. Didiek Handayani Gusti, S.E., M.Si selaku anggota yang dengan bijaksana membimbing dan mengarahkan Penulis dalam penyusunan Tesis ini.
4. Bapak Dr. Badaruddin, ST., M.M dan Bapak Dr. Laode Amijaya Kamaluddin M.Adm KP selaku Penguji yang telah memberikan saran perbaikan Tesis.

5. Orang tua tercinta Muhammad Rasyid, SP dan Andi Ratna serta Kakak dan Adik tersayang yang senantiasa mengirimkan doa untuk kesuksesan Penulis.
6. Istri tercinta Santi Hasbullah, S. Kep., Ns atas dukungan dan kasih sayangnya yang tiada henti mendampingi dan memberi semangat.
7. Bapak Drs. Andi Patonrangi Pasbal selaku Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar yang sementara sama-sama berjuang menyelesaikan Tesis.
8. Bapak dan Ibu Dosen serta Pegawai STIE Nobel Indonesia atas dukungannya selama Penulis menempuh perkuliahan.
9. Teman Mahasiswa STIE Nobel Indonesia atas bantuan dan kerjasamanya selama ini serta semua pihak yang tidak dapat kami sebutkan, semoga mendapatkan rahmat dan ridho Allah SWT.

Penulis menyadari penuh dengan keterbatasan dalam penyusunan Tesis, namun besar harapan kiranya Tesis ini dapat menjadi salah satu referensi dalam bidang manajemen khususnya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.

Makassar, 22 Desember 2020

Penulis,

ABSTRAK

Muhammad Suhadriyar. 2020. Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Intrinsik Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar, dibimbing oleh Rustan DM dan Didiek Handayani Gusti.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh Kemampuan Intelektual dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Intrinsik Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan September 2020. Populasi penelitian adalah semua pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar yang berjumlah 75 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *sampling jenuh* (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 75 orang pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan Kemampuan Intelektual terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan Kemampuan Intelektual terhadap motivasi intrinsik pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar (3) terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar (4) terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi intrinsik pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar (5) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar (6) terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan intelektual terhadap kepuasan kerja melalui motivasi intrinsik pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar (7) terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja melalui motivasi intrinsik pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.

Kata kunci : Kemampuan Intelektual, Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja Pegawai



ABSTRACT

Muhammad Suhadriyar. 2020. *The Effect of Intellectual Ability and Physical Work Environment on Job Satisfaction through Employee Intrinsic Motivation at the Department of Population and Civil Registration of the Selayar Islands Regency, supervised by Rustan DM and Didiek Handayani Gusti.*

This study aims to determine and analyze (1) the influence of Intellectual Ability and Physical Work Environment on Job Satisfaction through Employee Intrinsic Motivation at the Department of Population and Civil Registration of Selayar Islands Regency.

This research approach uses quantitative research. The research was conducted at the Department of Population and Civil Registration of the Selayar Islands Regency. When the research was conducted starting in September 2020. The study population was all employees of the Population and Civil Registration Service of the Selayar Islands Regency, totaling 75 people. The sample selection in this study was carried out using a saturated sampling method (census) by determining all populations as a total sample of 75 employees.

The results showed that (1) there was a positive and significant influence on Intellectual Ability on job satisfaction of the employees of the Selayar Islands Regency Civil Registration and Population Service (2) there was a positive and significant influence on Intellectual Ability on the intrinsic motivation of the employees of the Department of Population and Civil Registration of the Selayar Islands Regency (3) there is a positive but insignificant influence on the physical work environment on job satisfaction of the employees of the Selayar Islands Regency Civil Registration and Population Service (4) there is a positive but insignificant influence on the physical work environment on the intrinsic motivation of the employees of the Department of Population and Civil Registration of the Selayar Islands Regency positive and significant influence of intrinsic motivation on job satisfaction of employees of the Department of Population and Civil Registration of Selayar Islands Regency (6) there is a positive and significant effect of intellectual ability on job satisfaction through motivation Intrinsic employees of the Department of Population and Civil Registration of Selayar Islands Regency (7) there is a positive but insignificant influence on the physical work environment on job satisfaction through the intrinsic motivation of the employees of the Department of Population and Civil Registration of the Selayar Islands Regency.

Keywords : *Intellectual Ability, Physical Work Environment, Intrinsic Motivation, Employee Job Satisfaction*



DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul.....	i
Halaman Dalam.....	ii
Halaman Motto.....	iii
Halaman Pengesahan.....	iv
Kata Pengantar.....	v
Abstrak.....	vii
Abstract.....	viii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Lampiran.....	xiii
Pernyataan Keaslian Tesis.....	xiv
Identitas Mahasiswa, Pembimbing dan Penguji.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	8
2.1 Penelitian Terdahulu.....	8
2.2 Pengertian Kemampuan Intelektual.....	14
2.3 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik.....	16
2.4 Pengertian Motivasi Intrinsik Pegawai.....	19
2.5 Pengertian Kepuasan Kerja.....	23
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
PENELITIAN.....	38
3.1 Kerangka Konseptual.....	38
3.2 Hipotesis Penelitian.....	40

	3.3	Defenisi Operasional Variabel.....	41
BAB IV		METODE PENELITIAN.....	43
	4.1	Pendekatan Penelitian.....	43
	4.2	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	43
	4.3	Populasi dan Sampel.....	43
	4.4	Jenis dan Sumber Data.....	44
	4.5	Teknik Pengumpulan Data.....	44
	4.6	Metode Analisis Data.....	45
BAB V		HASIL DAN PEMBAHASAN.....	46
	5.1	Hasil Penelitian.....	46
	5.2	Pembahasan.....	62
BAB VI		KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....	70
	5.1	Kesimpulan.....	70
	5.2	Implikasi.....	70
	3.3	Saran.....	71
		DAFTAR PUSTAKA	72
		LAMPIRAN-LAMPIRAN	75

DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
1.	Penelitian Terdahulu	11
2.	Karakteristik Jenis Kelamin Responden	48
3.	Klasifikasi Status Kepegawaian Responden	49
4.	Klasifikasi Usia Responden	50
5.	Outer Loadings	52
6.	Average Variance Extracted (AVE)	53
7.	Composite Reliability	54
8.	Cronbach's Alpha	55
9.	R Square	56
10.	Hasil Pengujian Pengaruh Langsung (Path Coefficients)	58
11.	Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (Indirects Effects)	61

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
1	Kerangka Konseptual Penelitian	39
2	Outer Weights	51

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul	Halaman
1.	Surat Izin Penelitian	75
2.	Kuesioner	76
3.	Tabulasi Data	79
4.	Hasil Olah Data dari Nobel Indonesia Institute	82
5.	Surat Keterangan Validitas Data dari Nobel Indonesia Institute	97
6.	LoA (Letter of Acceptance)	98
7.	Tanda Bukti Bebas Plagiasi	99
8.	Turnitin	100

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumberdaya manusia suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting. Sumberdaya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, kreativitas, bakat serta usahanya pada tempat dimana ia bekerja. Sumberdaya manusia dengan kinerja tinggi memungkinkan untuk terwujudnya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi/instansi. Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern serta sarana dan prasarana lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Sumberdaya manusia pada masa pandemic Covid-19 ini menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen. Dimana Covid-19 telah menyebabkan kekacauan di seluruh dunia dan kita sekarang menyaksikan serangkaian aktivitas yang tidak pernah kita alami sebelumnya. Cara kita bersosialisasi, cara kita bekerja, cara kita belajar dan cara kita menjalani hidup kita adalah berubah.

Pemerintah kita pada bulan Mei 2020 telah mengeluarkan kebijakan yang dikenal dengan New Normal. New Normal adalah skenario untuk penanganan covid-19 dalam aspek Kesehatan dan sosial-ekonomi. New Normal diharapkan masyarakat beraktivitas sebagaimana biasanya karena perkantoran mulai melayani, mall dan pusat perbelanjaan telah dibuka, transportasi darat udara dan laut mulai beroperasi dll, namun tetap menjaga protokol kesehatan penanganan pandemic covid-19.

New Normal dengan terbukanya perkantoran utamanya terkait pelayanan publik mendorong masyarakat untuk berlomba-lomba untuk mengurus keperluan administrasi mereka. Disisi lain, ada protokol Kesehatan yang dikeluarkan oleh kementerian Kesehatan melalui keputusan Menteri Kesehatan Nomor HK.01.07/Menkes/328/2020 mengatur panduan pencegahan dan pengendalian Covid-19 di tempat kerja perkantoran dan industri pada situasi pandemi. Hal ini menuntut setiap organisasi/perusahaan dll untuk selalu berusaha meningkatkan kemampuan sumberdaya manusianya agar tujuan organisasi/perusahaan dll dapat tercapai.

Robbins, (2008) Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu agar dapat melakukan beragam tugas pekerjaan, kemampuan sebagai sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor yaitu faktor intelektual dan faktor fisik. Dalam penelitian ini kami fokuskan pada faktor intelektual utamanya mengenai hard skill pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.

Fenomena yang terjadi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar yang berhubungan dengan kemampuan adalah kemampuan mengoperasikan SIAK (Sistem Informasi Administrasi Kependudukan), masalah kecepatan dan ketepatan pengetikan komputer, kemampuan melaksanakan Standar Operasional Prosedur (SOP), bekerjasama dan memecahkan masalah dalam pelaksanaan tugas. Masalah lainnya adalah kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan

sehingga pekerjaan lambat selesai bahkan terkadang berkas masyarakat hilang/tercecer.

Lingkungan kerja juga turut andil sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman serta jauh dari kebisingan, membuat pegawai dapat berkerja dengan maksimal. Dalam penelitian ini kami fokuskan pada lingkungan kerja fisik dan bukan pada lingkungan kerja non fisik. Pendapat Moh. Saiful Bahri, (2018) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja fisik yang aman dan nyaman akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik sebagai salah satu faktor utama yang menentukan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Melalui terwujudnya lingkungan kerja fisik yang nyaman dan aman serta tenang dapat meningkatkan kinerja organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kondisi lingkungan kerja fisik pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kepulauan Selayar menurut pengamatan kami masih buruk untuk pelayanan publik, dimana ruangan tunggu bagi masyarakat tidak ada, Loket untuk pengambilan KTP tidak ada, Lemari berkas terbatas karena ruangan yang sempit, komputer yang digunakan sebagian besar ialah pengadaan sepuluh tahun lalu.

Kondisi lingkungan kerja fisik pada masa new normal menurut (Database Peraturan BPK RI, 2019) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2019 dilakukan secara daring (dalam jaringan) yang selanjutnya disebut Adminduk Daring. Adminduk Daring adalah proses pengurusan dokumen kependudukan

yang pengiriman data/berkas persyaratannya dilakukan dengan media elektronik yang berbasis web dengan memanfaatkan fasilitas teknologi, komunikasi dan informasi.

Selain lingkungan kerja fisik, hal lain yang terkadang menjadi masalah ialah bagaimana cara terbaik untuk mencapai kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh pimpinan. Apabila kepuasan kerja dapat terpenuhi, pegawai akan cenderung memiliki semangat dalam bekerja. Demikian pula sebaliknya, ketidakpuasan kerja akan mengakibatkan tingginya tingkat ketidakdisiplinan pegawai, mengabaikan pekerjaan dan tindakan-tindakan negatif lainnya yang dapat merugikan institusi. Bila mengamati kondisi yang terjadi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar bahwa kepuasan kerja pegawai relatif rendah, hal ini terlihat dari sikap pegawai yang sering lalai serta menunda pekerjaan, terlambat datang kerja, pulang kerja lebih awal dari jam kerja yang telah ditetapkan.

Motivasi menjadi sangat penting karena menimbulkan, mendorong serta mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja dengan rajin dan antusias untuk memperoleh hasil yang maksimal. Kondisi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar yang berkenaan dengan motivasi ialah perilaku/sikap pegawai dalam bekerja.

Diantara banyak faktor yang menentukan keberhasilan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, maka faktor lingkungan kerja fisik pegawai yang merupakan salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian. Pegawai yang

bekerja di lingkungan fisik yang baik dan sehat, secara langsung maupun tidak langsung ikut mendorong peningkatan motivasi kerja dirinya dan akan sangat berpengaruh akan kepuasan kerja pegawai itu sendiri.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan unit layanan publik sehingga dibutuhkan pelayanan prima kepada masyarakat, oleh sebab itu penting untuk dilakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Intrinsik Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.**

1.2 Rumusan Masalah

Mendasari hal yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah kemampuan intelektual berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kepulauan Selayar?
2. Apakah kemampuan intelektual berpengaruh terhadap motivasi intrinsik pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kepulauan Selayar?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kepulauan Selayar?
4. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap motivasi intrinsik pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kepulauan Selayar?
5. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kepulauan Selayar?

6. Apakah kemampuan intelektual berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi intrinsik pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kepulauan Selayar?
7. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi intrinsik pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kepulauan Selayar?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini ialah untuk menguji dan menjelaskan :

1. Pengaruh kemampuan intelektual terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kepulauan Selayar.
2. Pengaruh kemampuan intelektual terhadap motivasi intrinsik pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kepulauan Selayar.
3. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kepulauan Selayar.
4. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi intrinsik pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kepulauan Selayar.
5. Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kepulauan Selayar.
6. Pengaruh kemampuan intelektual terhadap kepuasan kerja melalui motivasi intrinsik pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kepulauan Selayar.

7. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja melalui motivasi intrinsik pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kepulauan Selayar.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

- a. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak organisasi dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kepulauan Selayar dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai di lingkungannya melalui peningkatan motivasi intrinsik, lingkungan kerja fisik dan kemampuan intelektual.
- b. Sebagai referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan untuk dunia akademik tentang pengaruh kemampuan intelektual dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan pegawai dengan motivasi intrinsik sebagai variabel intervening dan diharapkan dapat dijadikan referensi atau pembanding bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.
- c. Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti dalam memahami manajemen sumberdaya manusia yang berkaitan dengan kepuasan kerja.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian. Dasar atau acuan yang berupa teori – teori atau temuan – temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini.

Siregar et al., (2018) dengan judul Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Agen Asuransi Pada PT. Prudential Life Assurance Cabang Pruaini PS8 Pematangsiantar, Jumlah sampel 120 orang agen asuransi dengan hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kemampuan intelektual dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja.

Murtza et al., (2020) dengan judul Intelligence Quotient, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja : Peran Moderasi Tipe Kepribadian. Sampel 378 responden dari 10 Universitas dengan hasil Intelligence Quotient merupakan prediktor kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Sari, (2019) dengan judul Pengaruh Intellegence Quetient (IQ), Emotional Quetient (EQ) Dan Spiritual Quetient (SQ) Terhadap Motivasi

Kerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Syariah KC. Palembang. Jumlah Sampel 41 Pegawai. Hasil penelitian adalah secara parsial Intelligence Quotient tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

Pangestu et al., (2017) dengan judul penelitian Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Jumlah sampel 96 orang. Hasil penelitian ialah secara simultan lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Azharuddin dan Mukzam, (2019) penelitian dengan judul pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Populasi sejumlah 57 orang dengan hasil penelitian yaitu : lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Budie et al., (2018) dengan judul penelitian kepuasan karyawan dengan lingkungan kerja fisik : pentingnya pendekatan berbasis. Jumlah sampel 327 karyawan menggunakan kuisioner online dengan hasil variable pribadi dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi kepuasan karyawan.

Putri dan Budi, (2018) dengan judul penelitian Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja pada PT. Solusindo Mitra Sejahtera di Jakarta. Sampel berjumlah 95 orang dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan

kemajuan motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Setyadi, (2015) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank BRI, Tbk. Cabang Bogor). Jumlah sampel 51 orang. Hasil penelitian adalah terdapat pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja fisik terhadap motivasi.

Wiryawan et al., (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerja dengan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif pada motivasi kerja.

Rahmi, (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo dengan hasil penelitian adalah lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Dharmayati, (2017) dengan judul penelitian Pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening di Badan pusat statistic provinsi daerah istimewa Yogyakarta. Jumlah populasi ialah 72 karyawan dengan hasil penelitian yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kurniawati et al., (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di

Bank Muamalat Indonesia Cabang Denpasar dengan hasil penelitian adalah motivasi intrinsik berpengaruh cukup positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan, digambarkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Siregar et al., (2018)	Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Agen Asuransi Pada PT. Prudential Life Assurance Cabang Pruaini PS8 Pematangsiantar.	Terdapat pengaruh positif antara kemampuan intelektual dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja.
2.	Murtza et al., (2020)	Intelligence Quotient, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja: Peran Moderasi Tipe Kepribadian.	Intelligence Quotient merupakan prediktor kinerja dan kepuasan kerja karyawan.
3.	Sari, (2019)	Pengaruh Intellegence Quetient (IQ), Emotional Quetient (EQ) Dan Spiritual Quetient (SQ) Terhadap Motivasi Kerja	Secara parsial Intellegence Quetient tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

		Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Syariah KC. Palembang.	
4.	Pangestu et al., (2017)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.	Secara simultan lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
5.	Azharuddin dan Mukzam, (2019)	Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.	Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
6.	Budie et al., (2018)	Kepuasan karyawan dengan lingkungan kerja fisik : pentingnya pendekatan berbasis.	Variable pribadi dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi kepuasan karyawan.
7.	Ayu dan Budi, (2018)	Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja pada PT. Solusindo Mitra Sejahtera di Jakarta.	Pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
8.	Setyadi, (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap	Terdapat pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja fisik

		Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Bank BRI, Tbk.	terhadap motivasi.
9.	Wiryawan et al., (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerja.	Lingkungan kerja berpengaruh positif pada motivasi kerja.
10.	Rahmi, (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo.	lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.
11.	Dharmayati, (2020)	Pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening di Badan pusat statistik provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.	Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
12.	Kurniawati et al., (2019)	Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bank Muamalat Indonesia Cabang Denpasar.	Motivasi intrinsik berpengaruh cukup positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.2 Pengertian Kemampuan Intelektual

Intelektual atau juga bisa kita katakan cendekiawan merupakan orang yang memakai kecerdasan untuk belajar, bekerja, menggagas, membayangkan serta menjawab masalah tentang berbagai gagasan. Intelektual adalah kemampuan untuk memperoleh berbagai informasi, berpikir abstrak, menalar serta bertindak efisien dan efektif. Selain itu, intelektual merupakan kemampuan yang dibawa individu sejak lahir, intelektual tersebut akan berkembang bila lingkungan memungkinkan dan kesempatan tersedia sehingga dapat bergerak dan menyesuaikan diri terhadap situasi baru.

Kurniawan, (2020) Defenisi intelektual menurut para ahli ialah : (Clark, 1983) intelektual adalah kombinasi sifat-sifat manusia yang terlihat dalam kemampuan memahami hubungan yang lebih kompleks, semua proses berpikir abstrak, menyesuaikan diri dalam pemecahan masalah dan kemampuan memperoleh kemampuan baru. (Sunarto, 1994) intelektual merupakan kesanggupan untuk menyesuaikan diri kepada kebutuhan-kebutuhan baru dengan menggunakan alat berfikir sesuai tujuannya. (Gunarsa, 1991) intelektual merupakan suatu kumpulan kemampuan seseorang untuk memperoleh pengetahuan dan mengamalkannya dalam hubungannya dengan lingkungan dan masalah-masalah yang timbul.

Robbins, (2008) Kemampuan intelektual (intellectual ability) adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental-berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Berpikir adalah

sebuah aktivitas otak mengenai sesuatu hal. Berfikir juga merupakan aktivitas mental sebab berfikir tidak hanya menggunakan aktivitas otak namun juga menyangkut semua bagian tubuh dan juga perasaan atau emosi dalam psikologi. Berpikir adalah berkembangnya ide dan juga konsep dalam diri seseorang yang berlangsung lewat keterkaitan hubungan diantara beberapa bagian informasi yang tersimpan dalam diri seseorang berbentuk pengertian.

Menalar adalah proses berpikir yang bertolak dari pengamatan indera (pengamatan empirik) yang menghasilkan sejumlah konsep dan pengertian. Berdasarkan pengamatan yang sejenis juga akan terbentuk proposisi-proposisi yang sejenis, berdasarkan sejumlah proposisi yang diketahui atau dianggap benar, orang menyimpulkan sebuah proposisi baru yang sebelumnya tidak diketahui. Proses inilah yang disebut menalar.

Memecahkan masalah adalah proses kognitif tingkat tinggi yang memerlukan modulasi dan kontrol lebih dari keterampilan-keterampilan rutin atau dasar. Proses ini terjadi jika suatu sistem kecerdasan buatan tidak mengetahui bagaimana untuk bergerak dari suatu kondisi awal menuju kondisi yang dituju.

Kemampuan untuk memahami apa tujuan dari masalahnya dan aturan apa yang bisa diterapkan merupakan kunci untuk memecahkan masalah. Kadang-kadang masalah memerlukan beberapa pemikiran abstrak dan datang dengan solusi kreatif.

2.3 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti, (2009) mengemukakan bahwa, lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun secara tidak langsung, lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu :

- a. Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan (contoh : kursi, meja, komputer dll).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum (contoh : lebar jalan raya, parkir kantor, pepohonan dll).

Beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja fisik diantaranya adalah : Pencahayaan, Kelembaban tempat kerja, Pewarnaan, Pertukaran udara, Getaran mekanis ditempat kerja, Bau-bauan ditempat kerja, Kebersihan, Keamanan, Kebisingan.

- Pencahayaan

Keselamatan dan kelancaran kerja dipengaruhi oleh pencahayaan ruangan. Pencahayaan sangat bermanfaat bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari sehingga perlu perhatian untuk tersedianya penerangan yang baik dan tidak menyilaukan. Pencahayaan yang redup dapat menghambat pekerjaan bahkan dapat menyebabkan terjadinya kesalahan pengetikan atau kesalahan lainnya.

- Kelembaban tempat kerja

Kelembaban tempat kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas pegawai. Kelembaban tempat kerja dapat dimaknai bahwa banyaknya air yang terkandung dalam udara ruang kerja. Kelembaban ini dipengaruhi oleh temperatur udara, ketika temperatur ruangan rendah maka tingkat kelembapannya semakin tinggi. Keadaan tubuh manusia akan mendapatkan pengaruh negatif apabila temperatur udara sangat panas.

- Pewarnaan

Pewarnaan tempat bekerja berkaitan dengan estetika dan penataan ruang kerja. Pewarnaan tempat kerja yang menarik dapat meningkatkan perasaan nyaman dan senang serta dapat mengurangi kejenuhan dalam bekerja. Sebaliknya apabila pewarnaan tempat bekerja tidak menarik akan menimbulkan rasa jenuh bahkan sedih. Hal ini dapat berpengaruh pada tingkat produktivitas pegawai.

- Sirkulasi udara

Sirkulasi udara di tempat kerja menjadi sangat penting bagi kesehatan pegawai dimana tubuh membutuhkan udara segar atau oksigen untuk menjaga metabolismenya. Agar udara di tempat kerja baik dan segar, maka perlu ada sirkulasi udara serta tanaman hidup yang dapat menghasilkan oksigen dan menyerap gas berbahaya.

- Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis di tempat kerja dapat disebabkan oleh penggunaan alat kerja ditempat kerja atau getaran yang disebabkan oleh adanya aktivitas pembangunan, aktivitas perbengkelan atau aktivitas lainnya disekitar tempat kerja. Getaran mekanis dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja dan dapat menimbulkan tingkat kelelahan yang tinggi sebagai akibat dari peningkatan konsentrasi.

- Bau-bauan di tempat kerja

Bau-bauan ditempat kerja perlu dijaga dengan melakukan penyemprotan pengharum ruangan karena apabila ruangan tempat kerja berbau busuk maka pegawai tidak tenang dalam bekerja. Selain melakukan penyemprotan pengharum ruangan, perlu dilakukan pembersihan ruangan setiap hari serta pembersihan secara berkala *air condition* ruangan.

- Kebersihan

Kebersihan di tempat kerja berarti tempat kerja terbebas dari kotoran dan sampah yang dapat mengganggu. Kotoran atau sampah merupakan sumber penyakit sehingga tempat kerja harus dibersihkan setiap hari agar pegawai terhindar dari penyakit dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan nyaman.

- Keamanan

Menjaga keamanan pegawai merupakan hal penting. Menjaga keamanan di tempat kerja merupakan usaha yang bertujuan untuk menjamin

keadaan, keutuhan dan kesempurnaan pegawai baik jasmani maupun rohani beserta hasil kerja/karyanya serta sarana dan prasarana kerja di tempat kerja.

2.4 Pengertian Motivasi Intrinsik Pegawai

Sedarmayanti, (2017) berpendapat bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan/semangat kerja. Sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik serta merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya pekerjaan.

Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang bersumber dari dalam diri individu. Motivasi ini menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu dimana keduanya dapat terpuaskan. Motivasi intrinsik memiliki hubungan yang erat dengan komitmen dan kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan diselesaikan dengan baik tanpa ada paksaan atau dorongan orang lain.

Ada dua faktor pendorong seseorang berusaha mencapai kepuasan dalam bekerja yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Motivasi intrinsik terdiri dari 3 faktor yaitu prestasi pekerjaan (*feelings of achievement*), pengakuan (*recognition*) dan meningkatkan tanggung jawab (*increased responsibility*).

Prestasi pekerjaan (*feelings of achievement*) adalah keberhasilan seorang pegawai dilihat dari pencapaian prestasinya. Pengakuan (*recognition*) adalah sebagai lanjutan dari pencapaian prestasi yang telah dilakukan pegawai, maka pimpinan harus memberikan pernyataan pengakuan terhadap pencapaian prestasi pegawai. Tanggung jawab (*responsibility*) adalah pegawai memandang pekerjaan

sebagai hal yang menarik sehingga dapat merencanakan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan rasa tanggung jawab.

Motivasi intrinsik merupakan motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsi dengan tidak memerlukan ransangan dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Adapun dorongan itu adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan akan kekuasaan/jabatan

Setiap orang memiliki kebutuhan untuk menjadi lebih baik, diantaranya kebutuhan akan kekuasaan/jabatan. Kekuasaan/jabatan menjadi salah satu indikator motivasi bekerja karena dengan bekerja seseorang akan mendapatkan kekuasaan tertentu. Misalnya berperan sebagai Kepala Bidang Inovasi dll.

Kebutuhan akan kekuasaan adalah keinginan dalam diri seseorang untuk memegang kendali dan wewenang atas orang lain dan memengaruhi serta mengubah keputusan sesuai dengan kebutuhan atau keinginannya sendiri. Individu tersebut akan termotivasi oleh kebutuhan akan reputasi dan harga diri. Individu yang memiliki kekuasaan dan otoritas yang lebih besar akan melakukan lebih baik daripada mereka yang memiliki kekuasaan kecil.

Umumnya, manajer dengan kebutuhan akan kekuasaan yang tinggi akan menjadi manajer yang lebih efisien dan sukses. Mereka lebih bertekad dan loyal kepada organisasi tempat mereka bekerja. Kebutuhan akan kekuasaan tidak harus selalu dianggap negatif. Ini dapat dipandang sebagai

kebutuhan untuk memiliki efek positif pada organisasi dan untuk mendukung organisasi dalam mencapai tujuan organisasinya.

2. Kebutuhan Berprestasi

Prestasi menjadi salah satu indikasi bahwa seseorang memiliki motivasi bekerja. Hal ini berkaitan erat dengan performa dalam mencapai tujuan organisasi. Kebutuhan untuk berprestasi juga bisa diartikan sebagai aktualisasi diri terhadap keilmuan dan peran seseorang dalam dunia kerjanya.

Individu dengan kebutuhan akan pencapaian atau prestasi tinggi ini sangat termotivasi oleh pekerjaan yang menantang dan bersaing. Mereka mencari peluang promosi dalam pekerjaan dan memiliki keinginan kuat untuk mendapatkan umpan balik atas pencapaian mereka. Mereka akan berusaha mendapatkan kepuasan dalam melakukan hal-hal dengan lebih baik. Pencapaian atau Prestasi tinggi akan berkaitan langsung dengan kinerja tinggi. Individu yang berkinerja lebih baik dan di atas rata-rata sangat termotivasi. Orang-orang ini dapat memikul tanggung jawab untuk menyelesaikan masalah di tempat kerja.

Orang-orang dengan kebutuhan akan prestasi yang tinggi akan menetapkan target yang menantang untuk diri sendiri dan mengambil risiko yang disengaja untuk mencapai target yang ditetapkan tersebut. Individu yang memiliki kebutuhan akan pencapaian ini mencari cara yang inovatif dalam melakukan pekerjaan. Mereka menganggap pencapaian tujuan sebagai hadiah dan menghargainya lebih dari sekadar hadiah finansial.

3. Kebutuhan Afiliasi.

Manusia merupakan makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri, sehingga berinteraksi sosial untuk berbagai kebutuhan seperti kebutuhan fisiologisnya, rasa aman dan sebagainya.

Kebutuhan untuk berafiliasi adalah dorongan seseorang untuk memiliki hubungan interpersonal dan sosial dengan orang lain atau sekelompok orang tertentu. Mereka berusaha untuk bekerja dalam kelompok dengan menciptakan hubungan yang ramah dan memiliki keinginan yang kuat untuk disukai oleh orang lain. Orang-orang ini cenderung suka berkolaborasi dengan orang lain dalam bersaing dan biasanya akan menghindari situasi yang berisiko tinggi ataupun menghindari situasi yang penuh dengan ketidakpastian.

Individu-individu yang termotivasi oleh kebutuhan akan berafiliasi ini lebih suka menjadi bagian dari suatu kelompok. Mereka suka menghabiskan waktu bersosialisasi dan menjaga hubungan dan memiliki keinginan kuat untuk dicintai dan diterima. Orang-orang yang termasuk dalam kelompok ini cenderung mematuhi norma-norma budaya di tempat kerja yang bersangkutan dan biasanya tidak akan mengubah norma-norma di tempat kerja karena takut ditolak oleh orang-orang disekitarnya.

Mereka bukan pencari risiko dan lebih berhati-hati dalam melakukan pekerjaannya. Individu-individu ini bekerja secara efektif dalam peran yang didasarkan pada interaksi sosial, seperti layanan klien (customer service) dan tugas-tugas yang dapat berinteraksi dengan pelanggan lainnya.

2.5 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah bagaimana orang merasakan pekerjaan dan aspeknya Sedarmayanti, (2017). Selanjutnya dalam kepuasan kerja dikenal 3 (tiga) teori yaitu :

1. *Discrepancy Theory* (teori ketidaksesuaian) yakni mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan;
2. *Equity Theory* (teori keadilan) yakni mengemukakan orang puas/tidak puas bergantung pada ada/tidak adanya keadilan dalam situasi kerja;
3. *Two Factor Theory* (teori dua faktor) yakni kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda, karena kepuasan dan ketidakpuasan kerja bukan merupakan variabel kontinu. Adapun karakteristik teori ini adalah : *Satisfies/motivator* yaitu faktor yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja terdiri atas kesempatan berprestasi, pekerjaan penuh tantangan serta kesempatan promosi dan penghargaan. Sedangkan *Dissatisfies (hygiene Factors)* yaitu faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan terdiri atas gaji/upah, pengawasan, kondisi kerja dan status serta hubungan antar pribadi.

Adapun alasan mengapa organisasi harus memperhatikan kepuasan kerja, dapat dikategorikan sesuai fokus pegawai :

1. Perspektif Kemanusiaan yakni manusia berhak diberlakukan adil dan hormat.
2. Perspektif Kemanfaatan yakni kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang mempengaruhi fungsi perusahaan.

Sedarmayanti, (2017) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah : Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan, Supervisi, Organisasi dan manajemen, Kesempatan maju, Gaji serta keuntungan finansial lain misalkan insentif, Rekan kerja, Kondisi pekerjaan.

Kepuasan kerja adalah hubungan antara sikap dari seorang pegawai terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja dan kerjasama dari pimpinan serta pegawai. Kepuasan kerja juga merupakan tingkat dimana seseorang merasa positif atau negatif terkait berbagai segi dalam pekerjaan, tempat kerja serta hubungan dengan teman kerja. Tingkat positif kepuasan kerja pegawai yang dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Menyenangi pekerjaannya

Salah satu indikator terkait kepuasan kerja adalah menyenangkan pekerjaannya. Jika ia mampu mengerjakannya dengan baik, maka ia sudah termasuk menyenangkan pekerjaannya tersebut.

Adapun manfaat menyenangkan pekerjaan adalah :

- Menjadi lebih bahagia dan lebih menikmati setiap hari

Sebagian besar orang menghabiskan waktu untuk bekerja rata-rata 8 jam sehari. Jadi apabila mengerjakan pekerjaan/bisnis/karir yang tidak kita senangi tentu hal ini akan membuat kita sengsara dan stres selama 8 jam setiap hari. Demikian halnya apabila kita menyenangkan pekerjaan yang kita lakukan, maka 8 jam tidak akan terasa kita bekerja karena kita melakukan sesuatu yang mengasikkan. Kita akan bersemangat ke kantor

dan menyelesaikan pekerjaan kita karena setiap hari dapat menyenangkan bagi kita.

- Mempunyai semangat dan energi yang lebih untuk berupaya menjadi lebih baik atau lebih hebat dipekerjaan.

Di jaman sekarang yang penuh dengan perubahan, tidak ada pekerjaan/bisnis/karir yang statis atau tidak berubah. Apapun bidangnya, tuntutan untuk terus meningkatkan keahlian, keterampilan ataupun pengetahuan dengan pelatihan, membaca buku, ikut seminar dll. Hal ini tidak mungkin akan dilakukan pada pekerjaan yang tidak kita senangi karena 8 jam sehari sudah siksaan bagaimana mungkin akan meluangkan waktu untuk belajar.

- Menjadi lebih mudah membuat karya atau kesuksesan

Untuk menghasilkan karya hebat atau meraih kesuksesan dibutuhkan pengorbanan dengan rela lembur atau menghabiskan banyak waktu untuk setiap pekerjaan. Bagaimana kita akan lembur jika kita tidak menyenangi pekerjaan kita.

- Menjadi lebih mudah untuk memiliki tekad dan kemampuan dalam mengatasi kesulitan dan tantangan yang ada.

Setiap pekerjaan yang kita jalani tidak akan terlepas dari kesulitan atau tantangan pekerjaan. Namun bila pekerjaan itu kita senangi, maka kita akan mempunyai tekad yang kuat, kreativitas yang tinggi dalam menyelesaikan kesulitan tersebut. Sebaliknya apabila kita tidak menyenangi pekerjaan tersebut, maka pada saat kita mengalami kesulitan

atau tantangan akan lebih mudah menyerah dan menyalahkan orang lain sebagai penyebab kegagalan.

- Merasa hidup menjadi lebih berarti

Melaksanakan pekerjaan yang kita senangi akan lebih mudah merasakan hidup lebih berarti/bermakna.

2. Moral Kerja Positif

Jika seseorang pegawai menyenangi pekerjaan yang ia miliki, maka moral kerja yang ia miliki pasti akan senantiasa positif dan target yang dicapai senantiasa maksimal. Moral kerja adalah suasana batiniah seseorang yang mempengaruhi perilaku individu dan perilaku organisasi. Suasana batiniah itu terwujud di dalam aktivitas individu pada saat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Suasana batin dimaksud berupa perasaan senang atau tidak senang, bergairah atau tidak bergairah, bersemangat atau tidak bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan.

Proses manajemen dan leadership yang efektif memerlukan moral kerja yang positif dalam arti suasana batin yang menyenangkan hingga memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaan. Banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya moral kerja seseorang, diantaranya yaitu :

- Sebagian orang memandang bahwa minat/perhatian terhadap pekerjaan berpengaruh terhadap moral kerja. Bilamana seseorang merasa bahwa minat/perhatiannya sesuai dengan jenis dan sifat pekerjaan yang dilakukan, maka akan memiliki moral kerja yang tinggi.

- Sebagian lainnya menempatkan faktor upah atau gaji penting dalam meningkatkan moral kerja. Upah atau gaji yang tinggi dipandang sebagai faktor yang dapat mempertinggi moral kerja.
- Disamping itu ada kelompok orang yang memandang faktor status sosial dari pekerjaan dapat mempengaruhi moral kerja. Pekerjaan yang dapat memberikan status sosial/posisi yang tinggi misalnya sebagai kepala kantor, kepala bidang, kepala seksi dan sebagainya, menurut kelompok ini dapat meningkatkan moral kerja.
- Sekelompok yang lain memandang tujuan yang mulia atau pekerjaan yang mengandung pengabdian merupakan faktor yang dapat mempertinggi moral kerja. Tujuan dan sifat pengabdian diri dalam suatu pekerjaan mengakibatkan seseorang bersedia menderita, berkorban harta benda bahkan jiwanya demi terwujudnya pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.
- Kelompok terakhir menganggap faktor suasana kerja dan hubungan kemanusiaan yang baik, sehingga setiap orang merasa diterima dan dihargai dalam kelompoknya dapat mempertinggi moral kerja.

3. Disiplin Kerja

Kondisi emosional yang puas karena pekerjaannya akan membentuk pola disiplin yang lebih baik. Jika seorang pegawai tampak menunjukkan nilai ketaatan, Kepatuhan, kesetiaan, keteraturan atau ketertiban, maka ia sudah mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan yang dimiliki.

Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi organisasi. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja organisasi, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Sastrohadiwiryono, (2002), disiplin kerja ialah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai, (2009) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Menurut Hasibuan, (2010) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya, kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Menurut Sutrisno, (2009) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Adapun jenis disiplin kerja menurut para ahli diantaranya adalah sebagai berikut :

Menurut Moekizat, (2002) terdapat dua jenis disiplin kerja yaitu :

a. *Self Imposed Discipline,*

yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.

b. *Command Discipline,*

yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang ekstrem command discipline memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

Menurut Handoko, (1993) terdapat empat bentuk disiplin kerja yaitu :

a. Disiplin Preventif

Adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

b. Disiplin Korektif

Adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

c. Aturan Kompor Panas

Aturan ini pada hakekatnya menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan hendaknya mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman yang diterima seseorang karena menyentuh sebuah kompor panas.

d. Disiplin Progresif

Adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

Menurut Robbins, (2008) terdapat tiga aspek disiplin kerja yaitu :

a. Disiplin waktu

Disiplin waktu diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi : kehadiran dan

kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

b. Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan, serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

c. Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar, serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

Sedangkan menurut Sutrisno, (2009) terdapat empat aspek disiplin kerja yaitu :

a. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

b. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

- d. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Menurut Hasibuan, (2010) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja yaitu :

- a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan/pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

- b. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik agar ditiru oleh bawahannya nanti. Seorang pemimpin jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya akan baik jika dia pun tak mampu mencontohkan perilaku disiplin yang baik kepada bawahannya.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaannya, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan pegawai baik pula.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

f. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sangsi

hukum yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap pegawai yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

g. Sangsi

Sangsi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sangsi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

4. Prestasi Kerja

Seorang pegawai yang merasakan kepuasan kerja akan cenderung lebih berprestasi daripada mereka yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan yang mereka miliki. Prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja sebagai kesuksesan seseorang dalam suatu pekerjaan.

Faktor-faktor prestasi kerja yang perlu dinilai adalah sebagai berikut :

a. Kuantitas kerja

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

b. Kualitas kerja

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja.

c. Keandalan

Dapat atau tidaknya karyawan diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dan kerjasama.

d. Inisiatif

Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan.

e. Kerajinan

Kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan juga yang bersifat rutin.

f. Sikap

Perilaku karyawan terhadap perusahaan atau atasan atau teman kerja.

g. Kehadiran

Keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan.

Penilaian prestasi kerja dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka.

Oleh karena itu kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut :

a. Perbaikan Prestasi Kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka.

b. Penyesuaian Kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

c. Keputusan Penempatan

Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

d. Kebutuhan Latihan dan Pengembangan Prestasi Kerja

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus di kembangkan.

e. Perencanaan dan Pengembangan Karir

Umpan balik prestasi kerja mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

f. Penyimpangan Proses Staffing

Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

g. Ketidak Akuratan Informasi

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Akibatnya keputusan-keputusan yang diambil menjadi tidak tepat.

h. Kesalahan Desain Pekerjaan

Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

i. Kesempatan Kerja Yang Adil

Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

j. Tantangan Eksternal

Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor di luar lingkungan kerja seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi, departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh kemampuan intelektual dan lingkungan kerja fisik, pernyataan ini diperkuat dengan adanya hasil penelitian dari Ulfa et al., (2016) yang menyatakan bahwa kemampuan intelektual dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial. Sedangkan Paramita et al., (2013) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Artinya kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan budaya organisasi. Sedangkan menurut Pangestu et al., (2017) berpendapat bahwa lingkungan fisik dan non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

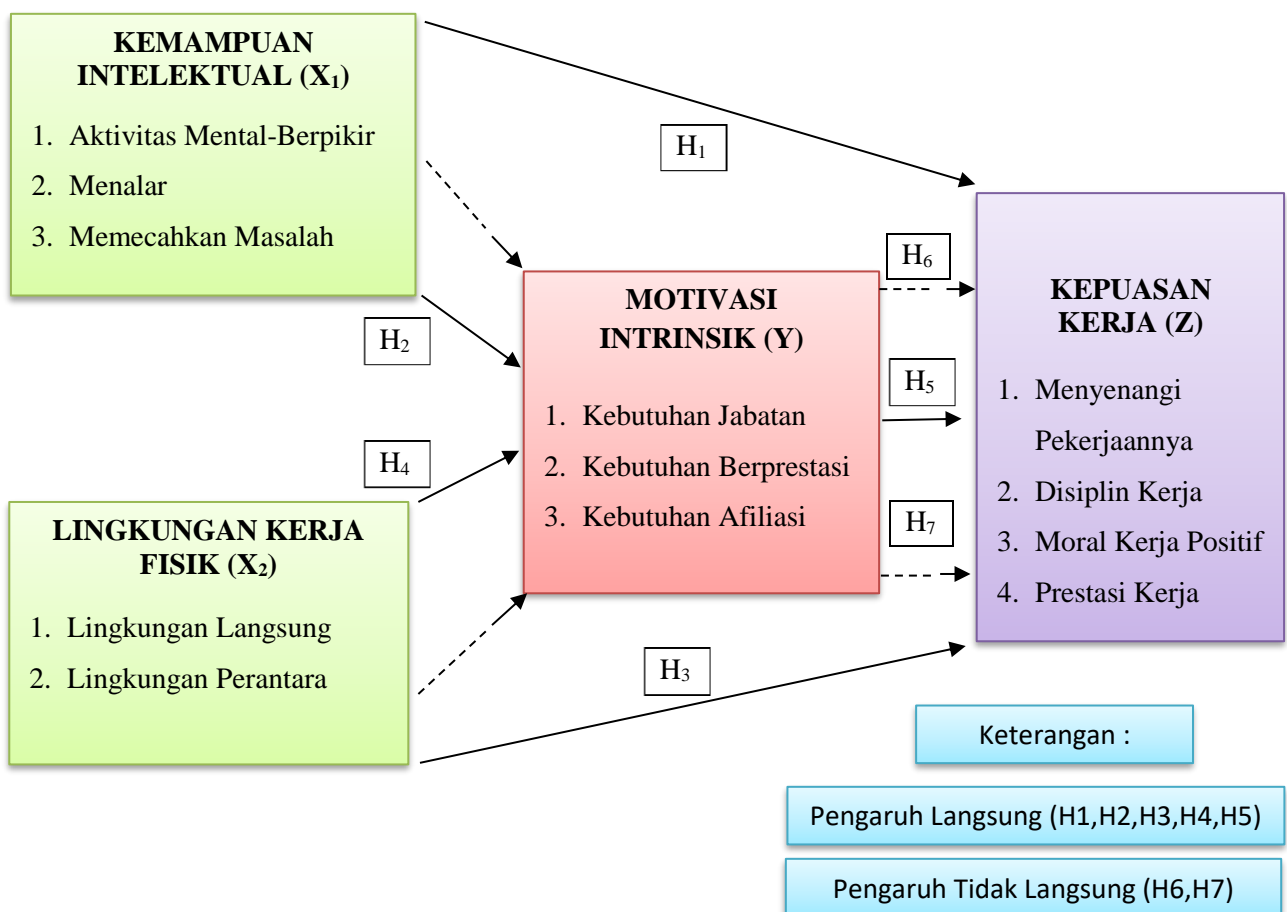
Gunawan dan Kusniawati, (2019) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja pegawai antara lain : faktor gaji/kesejahteraan, mutu supervisi, hubungan antar pribadi/rekan kerja, karakteristik pekerjaan serta peluang untuk berkembang. Sedangkan faktor yang menjadi penghambat kepuasan kerja yakni adanya ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan yang dirasakan oleh pegawai.

Langer et al., (2019) berpendapat bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan negatif langsung dengan lingkungan kerja yang terpusat dan hubungan positif tidak langsung dengan yang kewirausahaan, dan dengan demikian menyoroiti hubungan yang lebih kompleks antara lingkungan kerja dan kepuasan

kerja daripada yang diperkirakan sebelumnya. Sementara beberapa reformasi lingkungan dapat secara langsung memengaruhi kepuasan kinerja.

Putri dan Budi, (2018) Menyatakan bahwa pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, kemajuan motivasi intrinsik dan tanggung jawab memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan fenomena sebagaimana dikemukakan di atas, maka peneliti membuat suatu hubungan dari variabel-variabel yang digambarkan menjadi sebuah kerangka pikir penelitian sebagai berikut :



Gambar 1
Kerangka Konseptual Penelitian

3.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan skema yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan intelektual (X_1) terhadap kepuasan kerja pegawai (Z) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan intelektual (X_1) terhadap motivasi intrinsik pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Z) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap motivasi intrinsik pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi intrinsik (Y) terhadap kepuasan kerja pegawai (Z) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan intelektual (X_1) melalui motivasi intrinsik (Y) terhadap kepuasan kerja pegawai (Z) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.

7. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik (X_2) melalui motivasi intrinsik (Y) terhadap kepuasan kerja pegawai (Z) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Adapun variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah kemampuan intelektual dan lingkungan kerja fisik sebagai variabel bebas. Setiap variabel bebas tersebut diberi simbol X_1 , dan X_2 , sedangkan variabel terikat adalah kepuasan kerja pegawai yang diberi simbol Z , kemudian variabel intervening dalam penelitian ini adalah motivasi intrinsik pegawai, diberi simbol Y .

Instrumen penelitian dalam pengukuran variabel bebas, variabel antara dan variabel terikat dalam kuesioner ini ialah menggunakan Skala Likert dengan skala penilaian (skor) 1 s/d 5 dengan ketentuan untuk pilihan jawaban ekstrim negatif diberi nilai 1 dan jawaban ekstrim positif diberi nilai 5. Untuk memudahkan pelaksanaan penelitian, maka diperlukan definisi operasional penelitian, yaitu :

1. Kepuasan kerja pegawai (Y_2)

Kepuasan kerja adalah sikap pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kepulauan Selayar terhadap pekerjaannya sehingga menimbulkan rasa puas atau tidak puas. Sikap yang menyenangkan pekerjaannya, memiliki moral kerja yang senantiasa positif, berdisiplin tinggi serta menunjukkan nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan atau ketertiban sehingga selalu berprestasi.

2. Motivasi Intrinsik Pegawai (Y₁)

Motivasi Intrinsik Pegawai adalah keadaan pribadi pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kepulauan Selayar yang mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Adapun dorongan itu adalah kebutuhan akan jabatan, kebutuhan berprestasi dan kebutuhan afiliasi.

3. Kemampuan Intelektual (X₁)

Kemampuan Intelektual adalah kapasitas pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kepulauan Selayar dalam berpikir, menalar dan memecahkan masalah saat mengerjakan berbagai tugas/pekerjaan yang diberikan kepadanya.

4. Lingkungan kerja Fisik (X₂)

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kepulauan Selayar yang dapat mempengaruhi individu dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan baik dalam ruangan maupun sekitar kantor seperti parkir.

BAB IV METODE PENELITIAN

4.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana metode ini bersifat sistematis dan menggunakan model-model yang bersifat matematis. Teori-teori yang digunakan serta hipotesa yang diajukan juga biasanya berkaitan dengan fenomena alam. Penelitian ini dalam mengumpulkan data menggunakan survei. Survei juga dapat digunakan untuk menyelidiki hubungan atau untuk menguji hipotesis. Dalam penelitian ini yang akan dilihat ialah pengaruh kemampuan intelektual dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai melalui motivasi intrinsik pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Kepulauan Selayar.

4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar. Waktu penelitian dilaksanakan bulan September – Oktober 2020

4.3 Populasi dan Sampel

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 75 orang.

4.4 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data dalam penelitian ini adalah Kuantitatif dengan sumber data primer diperoleh langsung dari responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari studi dokumentasi melalui Buku dan jurnal nasional maupun jurnal internasional untuk mendukung penelitian ini.

4.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuisisioner berbasis aplikasi google form yang akan dibagikan melalui WhatsApp untuk efisiensi waktu, biaya dan tenaga dalam pengumpulan kembali data responden dan menganalisisnya.

Adapun skala pengukuran kuisisioner dengan alternatif pilihan jawaban 1 sampai 5 dengan ketentuan sebagai berikut :

- Nilai 5 : Untuk pilihan sangat setuju (SS) yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pilihan pernyataan tersebut karena sangat sesuai dengan keadaan responden.
- Nilai 4 : Untuk pilihan pernyataan setuju (S) yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pilihan pernyataan tersebut karena sesuai dengan keadaan responden.
- Nilai 3 : Untuk jawaban ragu-ragu atau netral (N) artinya responden tidak dapat menentukan dengan pasti pilihan pernyataan yang cocok dengan keadaan responden.
- Nilai 2 : Untuk pilihan pernyataan tidak setuju (TS) yang menunjukkan bahwa responden tidak setuju dengan pilihan

pernyataan tersebut karena tidak sesuai dengan keadaan responden.

Nilai 1 : Untuk pilihan pernyataan sangat tidak setuju (STS) yang menunjukkan bahwa responden sangat tidak setuju dengan pilihan pernyataan tersebut karena sangat tidak sesuai dengan keadaan responden.

4.6 Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik. Model analisis yang digunakan untuk menguji hipotesa adalah Analisis Jalur (Path Analysis). Analisis Jalur digunakan untuk mengetahui nilai pengaruh langsung dari variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel intervening. Variabel Intervening merupakan variabel antara atau mediating yang berfungsi memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Adapun analisis data yang akan dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Uji Instrumen data menggunakan Smart PLS 3.0
2. Evaluasi outer model (*Convergent Validity, Discriminant Validity, Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*)
3. Evaluasi inner model (*Path Coefficient, Goodness Of Fit, Uji Hipotesis*)

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar ditetapkan sebagai perangkat daerah melalui Peraturan Bupati Kepulauan Selayar Nomor 61 Tahun 2016 dengan susunan organisasi sebagai berikut :

- a. Kepala
- b. Sekretaris, terdiri atas :
 - Sub bagian umum dan kepegawaian
 - Sub bagian hukum, perencanaan dan pelaporan
 - Sub bagian Keuangan
- c. Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk, terdiri atas :
 - Seksi identitas penduduk
 - Seksi pindah dating penduduk
 - Seksi pendataan penduduk
- d. Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil, terdiri atas :
 - Seksi kelahiran
 - Seksi perkawinan dan perceraian
 - Seksi perubahan status anak, kewarganegaraan dan kematian
- e. Bidang pengelolaan informasi administrasi kependudukan, terdiri atas :
 - Seksi sistem informasi administrasi kependudukan
 - Seksi pengolahan dan penyajian data kependudukan

- Seksi tata kelola dan sumber daya manusia teknologi, informasi dan komunikasi
- f. Bidang pemanfaatan data dan inovasi pelayanan, terdiri atas :
- Seksi Kerjasama
 - Seksi pemanfaatan data dan dokumen kependudukan
 - Seksi inovasi pelayanan
- g. Kelompok jabatan fungsional
- h. Unit pelaksana teknis dinas

Wilayah kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar seluas 10.503,69 km² yang terdiri atas wilayah daratan (1.357,03 km²) dan lautan (9.146,66 km²). Wilayah daratan meliputi Kecamatan Benteng, Bontoharu, Bontomanai, Buki, Bontomatene, dan Bontosikuyu sedangkan wilayah kepulauan meliputi Kecamatan Pasimasunggu, Pasimasunggu Timur, Takabonerate, Pasimarannu, dan Pasilambena. Jumlah penduduk Kabupaten Kepulauan Selayar 139.883 jiwa dimana sebanyak 89.923 jiwa atau 64% merupakan penduduk kecamatan daratan dan 49.960 jiwa atau 36% merupakan penduduk kecamatan kepulauan.

Kondisi geografis yang terdiri atas daratan dan kepulauan dengan wilayah yang cukup luas bahkan berbatasan dengan provinsi Nusa Tenggara Timur menjadi tantangan bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar dalam menyelenggarakan pelayanan administrasi kependudukan.

5.1.2 Deskripsi Responden

Deskripsi responden digunakan untuk mengidentifikasi karakteristik-karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin laki-laki, perempuan dan usia berdasarkan hasil jawaban responden atas kuesioner yang telah diedarkan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar yaitu sebagai berikut :

1. Klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.1
Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki-laki	23	31
Perempuan	52	69
Jumlah	75	100

Suber : Data sekunder diolah 2020

Berdasarkan tabel 5.1 diketahui responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 23 orang atau 31% dan responden perempuan sebanyak 52 orang atau 69%. Gambaran tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar berjenis kelamin perempuan.

2. Klasifikasi responden berdasarkan Status Kepegawaian

Responden menurut status kepegawaian pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar terdiri atas PNS dan PTT. Adapun klasifikasi responden berdasarkan status kepegawaian pada saat penelitian ini dilaksanakan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.2
Klasifikasi Status Kepegawaian Responden

Status Kepegawaian	Jumlah Responden	Presentase (%)
PNS	24	32
PTT	51	68
Jumlah	75	100

Sumber : Data sekunder diolah 2020

Berdasarkan tabel 5.2 diketahui responden berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 24 orang atau 32% dan responden berstatus Pegawai Tidak Tetap (PTT) sebanyak 51 orang atau 68%. Hal ini menggambarkan bahwa mayoritas pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar adalah pegawai tidak tetap.

3. Klasifikasi responden berdasarkan Usia

Usia merupakan batasan umur responden pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar. Adapun klasifikasi usia pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar pada saat penelitian ini dilaksanakan dapat dilihat pada tabel 5.3

Tabel 5.3
Klasifikasi Usia Responden

Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Presentase (%)
20 – 30	17	23
31 – 40	35	47
41 – 50	15	20
51 – 60	8	10
Jumlah	75	100

Sumber : Data sekunder diolah 2020

Berdasarkan tabel 5.3 diketahui responden berusia antara usia 20-30 tahun sebanyak 17 orang atau 23%, responden berusia 31-40 tahun sebanyak 35 orang atau 47%, responden berusia 41-50 tahun sebanyak 15 orang atau 20% dan responden berusia 51-60 tahun sebanyak 8 orang atau 10%. Data ini menunjukkan bahwa usia pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil didominasi oleh pegawai berumur 31 – 40 tahun.

5.1.3 Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif untuk menguji hipotesa yang telah ditetapkan. Setelah data dari seluruh responden pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar terkumpul.

5.1.4 Uji Instrumen Data

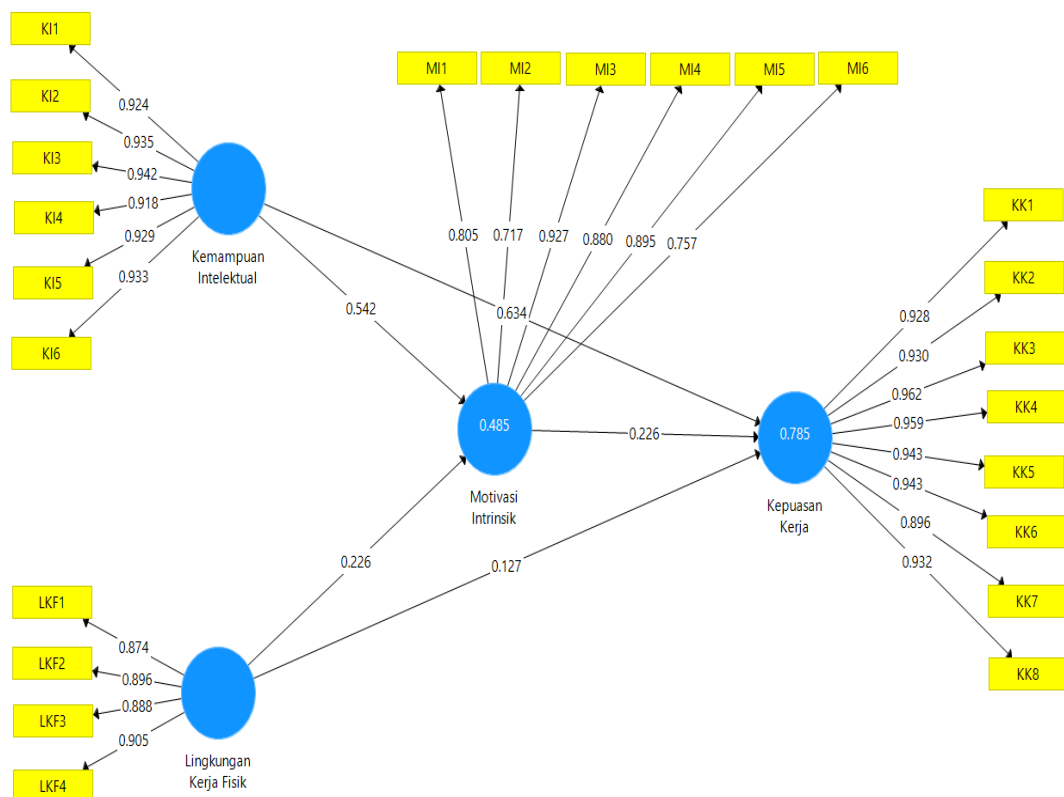
Uji instrument data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas yang didistribusikan kepada 75 pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar untuk

dianalisis dan hasil dari analisis tersebut dipergunakan sebagai bahan acuan dalam memperoleh data guna analisis lebih lanjut menggunakan alat analisis yaitu Smart PLS 3.0.

Alat analisis Smart PLS 3.0 digunakan karena dapat diterapkan pada semua skala, cukup banyak jalur yang dianalisis dan diruning sekaligus, tidak memerlukan normalitas data atau terdistribusi secara normal serta ukuran sampel yang tidak harus besar namun direkomendasikan lima kali jumlah indikator.

a. Skema Model *Partial Least Square* (PLS)

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan Teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan program smart PLS 3.0. dengan skema sebagai berikut :



Gambar 2. Outer Weights

b. Evaluasi *Outer Model*

Mengevaluasi model *outer* menggunakan 4 kriteria pengujian yaitu :

1) *Convergent Validity*

Convergent Validity yaitu indikator dianggap reliabel apabila nilai korelasi $> 0,70$. Faktor *loadings* pada penelitian ini semua variabel indikatornya sudah memiliki nilai $> 0,70$. Hal ini berarti indikator dapat dianggap reliabel. Untuk menguji *Convergent Validity* digunakan nilai *outer loading*.

Berikut adalah nilai *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian :

Tabel 5.4
Outer Loadings

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>
Kemampuan Intelektual	KI1	0.924
	KI2	0.935
	KI3	0.942
	KI4	0.918
	KI5	0.929
	KI6	0.933
Kepuasan Kerja	KK1	0.928
	KK2	0.930
	KK3	0.962
	KK4	0.959
	KK5	0.943
	KK6	0.943
	KK7	0.896
	KK8	0.932

Lingkungan Kerja Fisik	LKF1	0.874
	LKF2	0.896
	LKF3	0.888
	LKF4	0.905
Motivasi Intrinsik	MI1	0.805
	MI2	0.717
	MI3	0.927
	MI4	0.880
	MI5	0.895
	MI6	0.757

Berdasarkan data table di atas, diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian banyak yang memiliki *outer loading* sebesar $> 0,7$ tetapi masih terdapat indikator yang memiliki *outer loading* $< 0,7$

2) *Discriminant Validity*

Discriminant Validity yaitu variabel dikatakan valid apabila *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing variable nilainya $> 0,50$. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.5
Average Variance Extracted (AVE)

Contract Reliability and Validity	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Kemampuan Intelektual	0.865	Valid
Kepuasan Kerja	0.878	Valid
Lingkungan Kerja Fisik	0.794	Valid
Motivasi Intrinsik	0.695	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai AVE dari variabel Kemampuan Intelektual $> 0,5$ atau sebesar 0,865, untuk nilai variabel Lingkungan Kerja Fisik $> 0,5$ atau sebesar 0,794, untuk nilai variabel Motivasi Intrinsik Pegawai $> 0,5$ atau sebesar 0,695 dan untuk nilai variabel Kepuasan Kerja $> 0,5$ atau sebesar 0,878. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

3) *Composite Reliability*

Composite Reliability yaitu variabel dikatakan reliable apabila *composite reliability* dari masing-masing variabel nilainya $> 0,70$. Berikut ini adalah nilai hasil dari *composite reliability* dari masing-masing variabel.

Tabel 5.6
Composite Reliability

<i>Construct Reliability and Validity</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Kemampuan Intelektual	0.975	Valid
Kepuasan Kerja	0.983	Valid
Lingkungan Kerja Fisik	0.939	Valid
Motivasi Intrinsik	0.931	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan data pada tabel di atas, nilai *Composite Reliability* dari variabel Kemampuan Intelektual $> 0,7$ yaitu sebesar 0,975, Lingkungan Kerja Fisik $> 0,7$ yaitu sebesar 0,939, Motivasi Intrinsik Pegawai $> 0,7$ yaitu sebesar 0,931 dan Kepuasan Kerja $> 0,7$ yaitu

sebesar 0,983. Hal ini menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut reliabel.

4) *Cronbach's Alpha*

Cronbach's Alpha yaitu variabel dikatakan reliabel apabila *cronbach's alpha* pada setiap variabelnya nilainya $> 0,7$. Berikut ini adalah nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel.

Tabel 5.7
Cronbach's Alpha

<i>Contract Reliability and Validity</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kemampuan Intelektual	0.969	Reliable
Kepuasan Kerja	0.980	Reliable
Lingkungan Kerja Fisik	0.914	Reliable
Motivasi Intrinsik	0.913	Reliable

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas, hasil dari *Cronbach's Alpha* variabel Kemampuan Intelektual $> 0,7$ yaitu sebesar 0,969, Lingkungan Kerja Fisik $> 0,7$ yaitu sebesar 0,914, Motivasi Intrinsik Pegawai $> 0,7$ yaitu sebesar 0,913 dan Kepuasan Kerja $> 0,7$ yaitu sebesar 0,980. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi persyaratan nilai *Cronbach's Alpha*, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reabilitas yang tinggi.

c. Evaluasi *Inner Model*

Pada penelitian ini akan dijelaskan mengenai hasil uji *path coefficient*, uji *goodness of fit* dan uji hipotesis.

1. Uji *Path Coefficient*

Evaluasi *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independent kepada variabel dependen. Berdasarkan skema *inner* model yang telah ditampilkan pada gambar 1. Dapat dijelaskan bahwa *path coefficient* terbesar ditunjukkan dari pengaruh Kemampuan Intelektual terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,634 kemudian pengaruh Kemampuan Intelektual terhadap Motivasi Intrinsik Pegawai sebesar 0,542 kemudian pengaruh Motivasi Intrinsik Pegawai terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,226 dan pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi Intrinsik Pegawai sebesar 0,226 serta yang terkecil adalah pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,127. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam model ini memiliki *path coefficient* dengan angka yang positif.

2. Uji Kebaikan (*Goodness of Fit*)

Penilaian *Goodness of Fit* diketahui dari nilai *Q Square*. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan menggunakan *smart* PLS 3.0 diperoleh nilai *R-Square* sebagai berikut :

Tabel 5.8
R Square

	<i>R Square</i>	<i>R Adjusted</i>
Kepuasan Kerja	0.785	0.776
Motivasi Intrinsik	0.485	0.471

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan sajian data di atas, dapat diketahui bahwa besar pengaruh Kemampuan Intelektual, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai adalah sebesar 0,785 atau 78,5 % sedangkan besar pengaruh Kemampuan Intelektual dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi Intrinsik adalah sebesar 0,485 atau 48,5 %.

Untuk mengetahui nilai *Q Square* digunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Q \text{ Square} &= 1 - \left[(1-R^2_1) \times (1-R^2_2) \right] \\
 &= 1 - \left[(1-0,785) \times (1-0,485) \right] \\
 &= 1 - (0,215 \times 0,515) \\
 &= 1 - 0,110 \\
 &= 0,89
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan *Q Square* diperoleh hasil sebesar 0,89. Hal ini menunjukkan keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 89 %, sedangkan sisanya 11 % dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar penelitian ini. Dengan demikian dari hasil tersebut, maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

3. Uji Hipotesis

Berdasarkan olah data yang dilakukan hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat t Statistics dan P Values. Hipotesis ini dapat dinyatakan diterima apabila P Value < 0,05. Pada penelitian ini ada pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung karena terdapat variabel independen, variabel dependen dan variabel mediasi.

a) Pengujian Pengaruh Langsung

Pengujian ini mengajukan sebanyak 7 hipotesis. Pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis bootstrapping dimana apabila nilai t statistik > 1,993 maka pengaruhnya adalah signifikan. Selanjutnya melalui hasil nilai P Value yang diperoleh apabila nilainya pada setiap variabel < 0,05 maka hipotesis ditolak. Sedangkan pengaruh positif atau negative dapat dilihat melalui Original Sample. Adapun ringkasan pengujian pengaruh langsung sebagai berikut :

Tabel 5.9
Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

	Original Sample	T Statistics	P Values	Keterangan
Kemampuan Intelektual → Kepuasan Kerja (H1)	0.634	7.125	0.000	Positif Signifikan
Kemampuan Intelektual → Motivasi Intrinsik (H2)	0.542	5.530	0.000	Positif Signifikan
Lingkungan Kerja Fisik → Kepuasan Kerja (H3)	0.127	1.672	0.095	Positif Tidak Signifikan

Lingkungan Kerja Fisik → Motivasi Intrinsik (H4)	0.226	1.901	0.058	Positif Tidak Signifikan
Motivasi Intrinsik → Kepuasan Kerja (H5)	0.226	2.920	0.004	Positif Signifikan

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5.9 dapat diketahui bahwa nilai t statistik dari pengaruh langsung Kemampuan Intelektual terhadap Kepuasan Kerja (H1) lebih besar dari t tabel (1,993) yaitu sebesar 7,125 dengan pengaruh sebesar 0,634 dan P Value < 0,05 yaitu sebesar 0,000 Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari Kemampuan Intelektual terhadap Kepuasan Kerja adalah positif dan signifikan, maka Hipotesa 1 (H1) diterima.

Nilai t statistik dari pengaruh langsung Kemampuan Intelektual terhadap Motivasi Intrinsik (H2) lebih besar dari t tabel (1,993) yaitu 5,530 dengan pengaruh sebesar 0,542 dan P Value < 0,05 yaitu 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari Kemampuan Intelektual terhadap Motivasi Intrinsik adalah positif dan signifikan, maka Hipotesa 2 (H2) diterima.

Nilai t statistik dari pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja (H3) lebih kecil dari t tabel (1,993) yaitu 1,672 dengan pengaruh sebesar 0,127 dan P Value > 0,05 yaitu 0,095 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja adalah positif tapi tidak signifikan, maka Hipotesa 3 (H3) ditolak.

Nilai t statistik dari pengaruh langsung Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi Intrinsik (H4) lebih kecil dari t tabel (1,993) yaitu 1,901 dengan pengaruh sebesar 0,226 dan P Value $> 0,05$ yaitu 0,058 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi Intrinsik adalah positif tapi tidak signifikan, maka Hipotesa 4 (H4) ditolak.

Nilai t statistik dari pengaruh langsung Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja (H5) lebih besar dari t tabel (1,993) yaitu 2,920 dengan pengaruh sebesar 0,226 dan P Value $< 0,05$ yaitu 0,004 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja adalah positif dan signifikan, maka Hipotesa 5 (H5) diterima.

b) Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian pengaruh tidak langsung dilakukan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung dari variabel Kemampuan Intelektual terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Intrinsik (H6) dan pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Intrinsik (H7).

Hasil analisis pengujian pengaruh tidak langsung penelitian ini pada hipotesa 6 (H6) dan hipotesa 7 (H7) dapat dilihat melalui tabel *indirects effects* menggunakan teknik *bootstrapping* sebagai berikut :

Tabel 5.10
 Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung
 (*indirects effects*)

	Original Sample	T Statistics	P Values	Keterangan
Kemampuan Intelektual → Kepuasan Kerja melalui Motivasi Intrinsik (H6)	0.122	2.685	0.007	Positif Signifikan
Lingkungan Kerja Fisik → Kepuasan Kerja melalui Motivasi Intrinsik (H7)	0.051	1.594	0.111	Positif Tidak Signifikan

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5.10 diketahui nilai t statistik pengaruh Kemampuan Intelektual terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Intrinsik pegawai (H6) lebih besar dari t tabel (1,993) yaitu sebesar 2,685 dengan besar pengaruh 0,122 dan P Value < 0,05 sebesar 0,007 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh Kemampuan Intelektual terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Intrinsik adalah positif dan signifikan, maka Hipotesa 6 (H6) diterima.

Nilai t statistik pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Intrinsik pegawai (H7) lebih kecil dari t tabel (1,993) yaitu sebesar 1,594 dan P Value > 0,05 yaitu sebesar 0,111 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Intrinsik adalah positif tapi tidak signifikan, maka Hipotesa 7 (H7) ditolak.

5.2 Pembahasan

Hasil penelitian ini membahas tentang hasil analisis pengaruh Kemampuan Intelektual dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Intrinsik Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar. Berdasarkan karakteristik responden, menurut klasifikasi jenis kelamin diketahui laki-laki sebanyak 23 orang atau 31% dan perempuan sebanyak 52 orang atau 69% dengan klasifikasi status kepegawaian yaitu PNS sebanyak 24 orang atau 32% dan PTT sebanyak 51 orang atau 68% dimana yang berusia 20-30 tahun sebanyak 17 orang atau 23%, berusia 31-40 tahun sebanyak 35 orang atau 47%, berusia 41-50 tahun sebanyak 15 orang atau 20% dan berusia 51-60 tahun sebanyak 8 orang atau 10%.

Hasil dari penelitian ini berdasarkan pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Kemampuan Intelektual terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar (H1).

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh dari Kemampuan Intelektual terhadap Kepuasan Kerja adalah positif dan signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Eide et al., (2020) juga menunjukkan hasil yang sejalan dengan penelitian ini bahwa kemampuan intelektual berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain dilakukan oleh Naz et al., (2019) yang telah meneliti menghubungkan kecerdasan intelektual dengan perilaku berbagai pengetahuan, mediasi peran kepuasan kerja dan komitmen organisasi didapatkan bahwa kecerdasan intelektual berhubungan positif

dengan perilaku berbagai pengetahuan. Selanjutnya, kepuasan kerja dan komitmen organisasi memediasi hubungan antara kecerdasan intelektual dan perilaku berbagai pengetahuan.

Berdasarkan hasil penelitian pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan senantiasa berpikir positif, analitis dan kritis serta berpedoman pada standar operasional prosedur yang ada sehingga target pekerjaan tercapai.

Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar dalam memecahkan masalah dan penyelesaian keluhan masyarakat atas lambannya kinerja sistem informasi teknologi dilakukan dengan baik serta memperhatikan resiko yang ada.

Sebagai organisasi perangkat daerah yang berorientasi terhadap pelayanan masyarakat, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar senantiasa berupaya meningkatkan kepuasan pegawai. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Badaruddin, (2016) bahwa pola manajemen modern berkembang mengarah pada penataan organisasi yang berorientasi pada kepuasan pelanggan. Sehubungan dengan hal tersebut, kepuasan pelanggan tidak akan tercapai tanpa adanya kepuasan karyawan/pegawai.

2. Pengaruh Kemampuan Intelektual terhadap Motivasi Intrinsik Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar (H2).

Berdasarkan hasil analisis bahwa pengaruh dari Kemampuan Intelektual terhadap Motivasi Intrinsik adalah positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan intelektual pegawai dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik.

Sedangkan berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari, (2019) menyatakan bahwa secara parsial *Intellegence Quotient* tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi.

Berdasarkan hasil penelitian pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan senantiasa berpikir positif, analitis dan kritis serta berpedoman pada standar operasional prosedur yang ada sehingga target pekerjaan tercapai namun bukan untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi tetapi sebagai aktualisasi diri dan keinginan untuk berprestasi.

Kemampuan intelektual pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar perlu terus ditingkatkan serta dukungan motivasi intrinsik pegawai yang positif untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat yang jumlahnya semakin meningkat. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh (DM & Mariah, 2019) yaitu menyiapkan SDM yang memadai dari semua aspek yang dibutuhkan, peningkatan kompetensi dan kedisiplinan kerja yang baik serta mendorong peningkatan kinerja dan inovasi yang lebih tinggi.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar (H3).

Hasil analisis menunjukkan pengaruh dari Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja adalah positif tapi tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja fisik dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar ikut meningkatkan kepuasan kerja pegawai namun tidak dapat digeneralisasi pada populasi yang lain tapi hanya pada penelitian ini, sehingga tidak dapat disimpulkan bahwa perbaikan lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Budie et al., (2018) juga menunjukkan hasil yang sejalan dengan penelitian ini bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi kepuasan karyawan. Hal ini berbeda dengan yang dikemukakan oleh Azharuddin dan Mukzam, (2019) bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil analisis tersebut di atas dipengaruhi oleh tingginya tingkat penyelesaian pekerjaan berdasarkan standar operasional prosedur serta sikap pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar yang menyenangkan pekerjaan yang diberikan/ditugaskan.

Hal lain yang turut mempengaruhi tidak signifikannya pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar adalah sikap pegawai yang senantiasa berpikir positif terhadap pekerjaan/tugas yang diberikan walaupun dengan keterbatasan peralatan kerja.

Kualitas lingkungan kerja fisik dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar berupa sarana dan prasarana kerja perlu ditingkatkan agar kepuasan kerja pegawai meningkat/signifikan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi Intrinsik Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar (H4).

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh dari Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi Intrinsik adalah positif tapi tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik pada dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar ikut meningkatkan motivasi intrinsik pegawai namun tidak dapat digeneralisasi pada populasi yang lain tapi hanya pada penelitian ini, sehingga tidak dapat disimpulkan bahwa perbaikan lingkungan kerja fisik akan meningkatkan motivasi intrinsik pegawai.

Hasil analisis di atas, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiryawan et al., (2020) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif pada motivasi kerja. Hasil penelitian ini berbeda dengan yang dikemukakan oleh Rahmi, (2020) yaitu lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis, hal tersebut di atas dipengaruhi oleh tingginya aktualisasi diri akan keilmuan yang dimiliki oleh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar ditengah keterbatasan peralatan kerja. Peningkatan kualitas lingkungan kerja

diperlukan agar pengaruhnya terhadap motivasi intrinsik menjadi optimal atau signifikan.

5. Pengaruh Motivasi Intrinsik Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar (H5).

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh dari Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja adalah positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik pegawai dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hasil analisis di atas, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati, (2019) yang menyatakan motivasi intrinsik berpengaruh cukup positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga ditunjang oleh penelitian Dharmayati, (2017) yang mengemukakan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar mempunyai motivasi intrinsik yang tinggi untuk mengaktualisasikan diri akan keilmuan yang dimiliki serta menyenangkan pekerjaan yang diberikan sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan cepat.

6. Pengaruh Kemampuan Intelektual terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Intrinsik Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar (H6).

Hasil analisis menunjukkan pengaruh Kemampuan Intelektual terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Intrinsik adalah positif dan signifikan. Hal ini berarti bahwa kemampuan intelektual pegawai dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja melalui motivasi intrinsik pegawai.

Dalam artian, meskipun para pegawai memiliki kemampuan intelektual dalam menyelesaikan pekerjaan/mengoperasikan aplikasi kependudukan namun tidak memiliki motivasi kerja yang baik maka pekerjaan itu tidak akan selesai.

Putri dan Budi (2018) Menyatakan bahwa pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, kemajuan motivasi intrinsik dan tanggung jawab memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

7. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Intrinsik Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar (H7).

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Intrinsik adalah positif tapi tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja fisik dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar ikut meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui motivasi intrinsik pegawai, namun tidak dapat digeneralisasi pada populasi yang lain tapi hanya pada penelitian ini. Motivasi intrinsik pegawai tidak bisa memediasi dalam artian meningkatkan

motivasi intrinsik tidak dapat meningkatkan pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja fisik pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar belum representatif untuk melakukan pelayanan kepada masyarakat, namun dengan motivasi intrinsik pegawai yang baik memberikan dampak positif terhadap pelayanan kepada masyarakat dan kepuasan kerja pegawai.

Motivasi intrinsik pegawai dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai aktualisasi diri akan keilmuan yang dimiliki berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai namun belum optimal/signifikan.

Peningkatan kualitas lingkungan kerja fisik pada dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar dibutuhkan agar kepuasan kerja pegawai meningkat/signifikan. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Azharuddin dan Mukzam, (2019) bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

BAB VI

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung kemampuan intelektual dan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar serta terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja dan motivasi intrinsik pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung kemampuan intelektual terhadap kepuasan kerja melalui motivasi intrinsik pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar dan terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja melalui motivasi intrinsik pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.

6.2 Implikasi

Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian dapat menjadi referensi bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan

memperhatikan aspek kemampuan intelektual, lingkungan kerja fisik serta motivasi intrinsik pegawai.

6.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka disarankan kepada pimpinan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar untuk meningkatkan kemampuan intelektual, lingkungan kerja fisik serta motivasi intrinsik pegawai dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja pegawai guna terwujudnya pelayanan prima kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Azharuddin, R. A., & Mukzam, M. D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bali Age Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 72(2), 166–174.
- Badaruddin, B. (2016). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Mitra Usaha. *Jurnal Bisnis & Kewirausahaan*, 5(4).
- Budie, B., Appel-Meulenbroek, R., Kemperman, A., & Weijts-Perree, M. (2018). Employee Satisfaction With The Physical Work Environment : The Importance Of A Need Based Approach. *International Journal Of Strategic Property Management*, 23(1), 36–49.
<https://doi.org/10.3846/ijspm.2019.6372>
- Database Peraturan BPK RI. (2019). *Permendagri No. 7 Tahun 2019 Tentang Pelayanan Administrasi Kependudukan Secara Daring*.
<https://Peraturan.BPK.go.id/Home/Details/127856/Permendagri-No-7-Tahun-2019>
- Dharmayati, A. S. (2017). *Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*. 22.
- Dm, M. R., & Mariah, M. (2019). Kajian Analisis Kebijakan Strategis Pengelolaan Perusahaan Daerah di Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kota Makassar. *Jurnal Bisnis & Kewirausahaan*, 8(2).
- Gunawan, A., & Kusniawati, A. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas. *Journal Of Management Review*, 3(2), 307–319.
- Handoko. (1993). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*.
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kurniawan, A. (2020, March 9). *Pengertian Intelektual – Tahap, Faktor, Tingkatan, Karakteristik, Contoh, Para Ahli*. Gurupendidikan.Com.
<https://www.gurupendidikan.co.id/intelektual/>
- Kurniawati, K., Mansur, E., & Adhenin, J. (2019). Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bank Muamalat Indonesia Cabang Denpasar. *Widya Balina*, 4(8), 84–93.

- Langer, J., Feeney, M. K., & Lee, S. E. (2019). Employee Fit and Job Satisfaction In Bureaucratic and Entrepreneurial Work Environments. *Review Of Public Personnel Administration*, 39(1), 135–155.
- Moekizat. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja*.
- Moh. Saiful Bahri. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasikan Terhadap Kinerja Dosen*. Jakad Media Publishing.
- Murtza, M. H., Gill, S. A., Aslam, H. D., & Noor, A. (2020). Intelligence Quotient, Job Satisfaction, and Job Performance: The Moderating Role Of Personality Type. *Journal Of Public Affairs*, N/A(N/A), E2318. <https://doi.org/10.1002/pa.2318>
- Natassya Adinda Ayu Putri R. Ayu Putri, & Yohanes Arianto Budi. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Solusindo Mitra Sejahtera di Jakarta. *Prosiding Working Papers Series In Management*, 10(2), Article 2. <http://ojs.atmajaya.ac.id/index.php/wpm/article>.
- Pangestu, Z. S. D., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 43(1), 157–162.
- Paramita, W., Prayuda, W. H., & Handaru, A. W. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank BTN (Persero) Cabang Bekasi. *Jrmsi - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 4(2), 257–275.
- Rahmi, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo. *Mala'bi: Jurnal Manajemen Ekonomi STIE Yapman Majene*, 2(2), 65–84.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik* (Ed. 2). Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi 1 (Ed. 12) Hvs*. Penerbit Salemba.
- Sari, N. 1656100093075. (2019). *Pengaruh Intellegence Quetient (IQ), Emotional Quetient (EQ) dan Spiritual Quetient (SQ) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Syariah KC. Palembang A.Rivai*. <http://perpustakaan.ac.id>
- Sastrohadwiryo, B. S. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional* (Cet. 1). Bumi Aksara.

- Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja* (Kesatu). PT. Refika Aditama.
- Setyadi, B. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank BRI, Tbk. Cabang Bogor). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 21(1), Article 1. [Http://Administrasibisnis.Studentjournal.Ub.Ac.Id/Index.Php/Jab/Article/](http://Administrasibisnis.Studentjournal.Ub.Ac.Id/Index.Php/Jab/Article/)
- Siregar, J. H., Lie, D., Efendi, E., & Nainggolan, N. T. (2018). Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Agen Asuransi Pada PT Prudential Life Assurance Cabang Pruaini Ps8 Pematangsiantar. *Sultanist: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 6(2), 87–98. <https://doi.org/10.37403/Sultanist>.
- Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Wiryan, T., Risqon, R., & Noncik, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerja: *Ekomabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(01), 59–78. <https://doi.org/10.37366/Ekomabis>.

LAMPIRAN - LAMPIRAN



**PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN, PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN DAERAH (BAPPELITBANGDA)**
Jl. Jend. Achmad Yani No. 1 Telp. / Fax (0414) 21070.

**SURAT IZIN KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN, PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR
NOMOR : 070.5.1/11/IX/2020/BAPPELITBANGDA
TENTANG
SURAT IZIN PENELITIAN**

- Dasar :
- Peraturan Bupati Kepulauan Selayar Nomor 70 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar;
 - Surat Direktur Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar, Nomor : 363/PPS/STIE-NI/IX/2020, tanggal 12 September 2020 Perihal Izin Penelitian Tesis.

MEMBERI IZIN :

- Kepada :
Nama : **MUHAMMAD SUHADRIYAR**
NIM : 2018MM11423
Program Studi : Magister Manajemen
Pekerjaan : Mahasiswa S2 PPs. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Nobel Indonesia
Alamat : Jl. Sultan Alauddin No. 212, Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan.
Tujuan : Mengadakan Penelitian dalam rangka penyusunan Tesis, dengan judul :
"PENGARUH KEMAMPUAN INTELEKTUAL DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI MOTIVASI INTRINSIK PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR".

Yang akan dilaksanakan pada tanggal 14 September 2020 s/d 14 Oktober 2020.

Dengan ketentuan :

- Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan;
- Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat;
- Menyerahkan 1 (satu) eksemplar copy hasil penelitian kepada Bupati Kepulauan Selayar Cq. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar;
- Surat izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Demikian Surat Izin ini dibuat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dibuat di : Benteng
pada tanggal : 14 September 2020

KEPALA BAPPELITBANGDA,

Dr. H. BASOK LEWA
Pangkat : Pembina Utama Muda
No. P. : 19640310 198611 1 002

Tembusan d.d.h. kepada :

- Bupati Kepulauan Selayar (sebagai laporan), di Benteng;
- Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kepulauan Selayar, di Benteng;
- Direktur PPs. STIE Nobel Indonesia, di Makassar;
- Ketua PRODI MM PPs-STIE Nobel Indonesia, di Makassar.

Kuesioner Penelitian

Kepada,

Yth. Bapak/Ibu/Sdr (i)

di-

Tempat

Dengan Hormat,

Nama : Muhammad Suhadriyar

NIM : 2018 MM 1 1423

Status : Mahasiswa S2 STIE Nobel Indonesia

Dalam rangka penyusunan tesis, saya memerlukan informasi untuk mendukung penelitian yang saya lakukan dengan judul **“Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Intrinsik Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar”**.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka dimohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner sebagaimana terlampir. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua. Amiin.

Atas kesediaannya disampaikan terima kasih.

Benteng Selayar, Sept 2020

Muhammad Suhadriyar

KUESIONER

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :
2. Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia : 20 – 30 Tahun 40 – 55 Tahun
 31 – 40 Tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Jawablah setiap pertanyaan sesuai dengan pendapat anda.
2. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda.

Ada pun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut :

STS = Sangat Tidak Setuju (1) N = Netral (3)

TS = Tidak Setuju (2) S = Setuju (4)

SS = Sangat Setuju (5)

III. DAFTAR PERTANYAAN

Kemampuan Intelektual

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya selalu berpikir secara analitis dan kritis dalam setiap pengambilan keputusan.					
2.	Saya mempunyai kemampuan logika dalam berpikir untuk menemukan fakta yang akurat serta memprediksi resiko yang ada.					
3.	Saya selalu melihat konsekuensi dari setiap keputusan yang saya ambil.					
4.	Saya membaca, menulis, berbicara, serta menyampaikan pendapat dengan baik.					
5.	Saya menggunakan strategi penyelesaian masalah dengan arah yang jelas.					
6.	Saya mengidentifikasi alternatif penyelesaian terhadap keluhan atas lambannya kinerja sistem informasi teknologi yang baru.					

Lingkungan Kerja Fisik

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapi di ruang kerja.					
2.	Peralatan kerja seperti komputer, printer, kursi, meja dll sudah memadai untuk bekerja.					
3.	Pegawai mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan.					
4.	Temperature ditempat kerja saya sudah membuat saya bekerja dengan nyaman.					

Motivasi Intrinsik

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi.					
2.	Saya melaksanakan pekerjaan untuk memperoleh kekuasaan tertentu.					
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan/tugas yang diberikan karena ingin berprestasi.					
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan sebagai aktualisasi diri akan keilmuan yang dimiliki.					
5.	Saya mengerjakan pekerjaan karena kebutuhan berinteraksi sosial.					
6.	Saya mengerjakan pekerjaan karena kebutuhan pertemanan.					

Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya menyenangi pekerjaan yang diberikan.					
2.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
3.	Saya senantiasa berpikir positif terhadap pekerjaan/tugas yang diberikan.					
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) dan sesuai target.					
5.	Saya disiplin dalam melaksanakan pekerjaan/tugas yang diberikan.					
6.	Saya selalu taat dan patuh melaksanakan pekerjaan/tugas yang diberikan.					
7.	Saya selalu berprestasi dalam pekerjaan/tugas yang diberikan.					
8.	Saya mengerjakan pekerjaan/tugas yang diberikan dengan cepat dan tepat.					

TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASI ANDA

Tabulasi Data

KI1	KI2	KI3	KI4	KI5	KI6	LKF1	LKF2	LKF3	LKF4	MI1	MI2	MI3	MI4	MI5	MI6	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8
4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	5	4	5	4	2	2	2	3	1	1	2	3	2	1	3	3	2	3	3	3	1	3
4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	2	2	3	3	3	2	4	4	4	4	5	5	3	4
4	4	4	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3
3	3	4	4	3	3	4	2	4	4	2	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	5	4	5	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	2	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	3	2
4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	5	5	5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	2	4	5	5	2	4	5	5	5	5	4	4	4
3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	2	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	2	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	3	2	4	1	1	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	3	4	2	2	3	4	2	2	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3
3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
3	4	4	4	3	3	2	1	2	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3
3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	2	3	2	4	4	4	3	4	4	3	3
1	3	2	3	4	3	1	1	1	3	3	3	5	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4
5	4	5	5	4	4	2	1	2	2	3	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	2	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4

4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
3	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	2	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3
4	4	2	4	4	4	1	2	2	1	2	2	1	4	4	2	4	5	4	4	4	4	3	4
3	5	5	5	5	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	5	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	4	4	2	2	2	2	1	3	4	3	1	4	4	5	4	4	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	5	5	3	3	3	2	1	1	1	2	2	1	4	3	4	4	3	4	3	4
3	3	3	3	4	4	2	2	1	1	1	1	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3
4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2
4	3	5	5	4	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	1	4	4	5	4	4	3	3	3
4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	1	2	2	3	2	1	3	4	4	5	4	5	3	4
5	5	5	5	5	5	3	2	2	5	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	2	2	2	3	2	2	5	4	4	4	4	4	3	4
4	2	2	3	3	4	5	5	3	3	2	2	3	3	2	2	2	5	4	4	3	4	3	4
3	5	4	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4
4	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	4	3	4
4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	2	2	3	4	4	2	4	3	5	4	5	4	3	3
4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	3	2	3	4	3	2	4	5	5	4	5	4	3	4
5	5	5	5	4	4	3	2	2	3	2	3	3	5	4	3	5	5	5	4	5	4	3	4
5	5	5	5	5	4	1	1	2	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	4
4	4	5	5	3	4	1	1	1	2	2	2	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4

Hasil Olah Data

- Uji Statistik Deskriptif Responden

Statistics

		JenisKelamin	StatusKepegawaian	Umur
N	Valid	75	75	75
	Missing	0	0	0

JenisKelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	23	30.7	30.7	30.7
	2	52	69.3	69.3	100.0
Total		75	100.0	100.0	

StatusKepegawaian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	24	32.0	32.0	32.0
	2	51	68.0	68.0	100.0
Total		75	100.0	100.0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	17	22.7	22.7	22.7
	2	35	46.7	46.7	69.3
	3	15	20.0	20.0	89.3
	4	8	10.7	10.7	100.0
Total		75	100.0	100.0	

Item Pernyataan

1) Kemampuan Intelektual

KI1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	12.0	12.0	12.0
2	8	10.7	10.7	22.7
3	17	22.7	22.7	45.3
4	31	41.3	41.3	86.7
5	10	13.3	13.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

KI2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	10.7	10.7	10.7
2	11	14.7	14.7	25.3
3	19	25.3	25.3	50.7
4	28	37.3	37.3	88.0
5	9	12.0	12.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

KI3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	13.3	13.3	13.3
2	10	13.3	13.3	26.7
3	12	16.0	16.0	42.7
4	26	34.7	34.7	77.3
5	17	22.7	22.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

KI4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	9.3	9.3	9.3
2	7	9.3	9.3	18.7
3	16	21.3	21.3	40.0
4	30	40.0	40.0	80.0
5	15	20.0	20.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

K15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	10	13.3	13.3	13.3
	2	7	9.3	9.3	22.7
	3	21	28.0	28.0	50.7
	4	25	33.3	33.3	84.0
	5	12	16.0	16.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

K16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	10.7	10.7	10.7
	2	8	10.7	10.7	21.3
	3	20	26.7	26.7	48.0
	4	31	41.3	41.3	89.3
	5	8	10.7	10.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

2) Lingkungan Kerja Fisik

LKF1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	16	21.3	21.3	21.3
2	21	28.0	28.0	49.3
3	13	17.3	17.3	66.7
4	17	22.7	22.7	89.3
5	8	10.7	10.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

LKF2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	15	20.0	20.0	20.0
2	30	40.0	40.0	60.0
3	9	12.0	12.0	72.0
4	16	21.3	21.3	93.3
5	5	6.7	6.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

LKF3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	13.3	13.3	13.3
2	25	33.3	33.3	46.7
3	19	25.3	25.3	72.0
4	14	18.7	18.7	90.7
5	7	9.3	9.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

LKF4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	12.0	12.0	12.0
2	26	34.7	34.7	46.7
3	11	14.7	14.7	61.3
4	20	26.7	26.7	88.0
5	9	12.0	12.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

3) Motivasi Intrinsik

MI1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	20	26.7	26.7	26.7
2	28	37.3	37.3	64.0
3	21	28.0	28.0	92.0
4	4	5.3	5.3	97.3
5	2	2.7	2.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

MI2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	26	34.7	34.7	34.7
2	30	40.0	40.0	74.7
3	15	20.0	20.0	94.7
4	3	4.0	4.0	98.7
5	1	1.3	1.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

MI3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	13	17.3	17.3	17.3
2	16	21.3	21.3	38.7
3	21	28.0	28.0	66.7
4	18	24.0	24.0	90.7
5	7	9.3	9.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

MI4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	13.3	13.3	13.3
2	12	16.0	16.0	29.3
3	22	29.3	29.3	58.7
4	25	33.3	33.3	92.0
5	6	8.0	8.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

M15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	12.0	12.0	12.0
2	18	24.0	24.0	36.0
3	19	25.3	25.3	61.3
4	23	30.7	30.7	92.0
5	6	8.0	8.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

M16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	13	17.3	17.3	17.3
2	29	38.7	38.7	56.0
3	19	25.3	25.3	81.3
4	9	12.0	12.0	93.3
5	5	6.7	6.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

4) Kepuasan Kerja

KK1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	8.0	8.0	8.0
2	9	12.0	12.0	20.0
3	14	18.7	18.7	38.7
4	35	46.7	46.7	85.3
5	11	14.7	14.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

KK2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	6.7	6.7	6.7
2	10	13.3	13.3	20.0
3	18	24.0	24.0	44.0
4	27	36.0	36.0	80.0
5	15	20.0	20.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

KK3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	8.0	8.0	8.0
2	11	14.7	14.7	22.7
3	9	12.0	12.0	34.7
4	33	44.0	44.0	78.7
5	16	21.3	21.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

KK4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	6.7	6.7	6.7
2	9	12.0	12.0	18.7
3	14	18.7	18.7	37.3
4	38	50.7	50.7	88.0
5	9	12.0	12.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

KK5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	8.0	8.0	8.0
2	9	12.0	12.0	20.0
3	18	24.0	24.0	44.0
4	30	40.0	40.0	84.0
5	12	16.0	16.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

KK6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	10.7	10.7	10.7
2	8	10.7	10.7	21.3
3	14	18.7	18.7	40.0
4	37	49.3	49.3	89.3
5	8	10.7	10.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

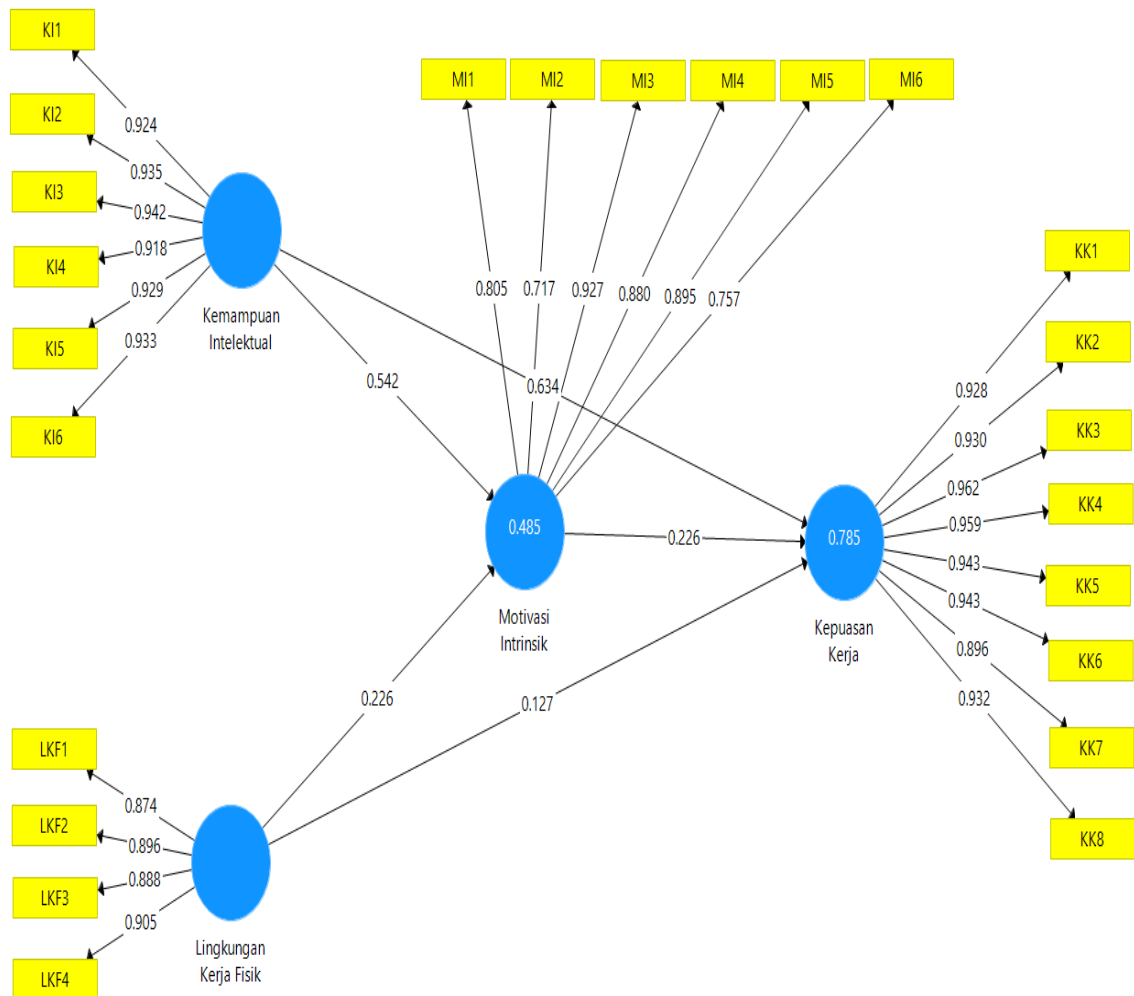
KK7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	13.3	13.3	13.3
2	8	10.7	10.7	24.0
3	37	49.3	49.3	73.3
4	17	22.7	22.7	96.0
5	3	4.0	4.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

KK8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	9.3	9.3	9.3
2	11	14.7	14.7	24.0
3	20	26.7	26.7	50.7
4	32	42.7	42.7	93.3
5	5	6.7	6.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Path Model



PLS Algorithm Analysis

• Path Coefficients

	Kemampuan Intelektual	Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	Motivasi Intrinsik
Kemampuan Intelektual		0.634		0.542
Kepuasan Kerja				
Lingkungan Kerja Fisik		0.127		0.226
Motivasi Intrinsik		0.226		

• Indirect Effects

	Specific Indirect Effects
Kemampuan Intelektual -> Motivasi Intrinsik -> Kepuasan Kerja	0.122
Lingkungan Kerja Fisik -> Motivasi Intrinsik -> Kepuasan Kerja	0.051

• Total Effects

	Kemampuan Intelektual	Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	Motivasi Intrinsik
Kemampuan Intelektual		0.757		0.542
Kepuasan Kerja				
Lingkungan Kerja Fisik		0.178		0.226
Motivasi Intrinsik		0.226		

- **Outer Loading**

	Kemampuan Intelektual	Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	Motivasi Intrinsik
KI1	0.924			
KI2	0.935			
KI3	0.942			
KI4	0.918			
KI5	0.929			
KI6	0.933			
KK1		0.928		
KK2		0.930		
KK3		0.962		
KK4		0.959		
KK5		0.943		
KK6		0.943		
KK7		0.896		
KK8		0.932		
LKF1			0.874	
LKF2			0.896	
LKF3			0.888	
LKF4			0.905	
MI1				0.805
MI2				0.717
MI3				0.927
MI4				0.880
MI5				0.895
MI6				0.757

- **R Square**

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.785	0.776
Motivasi Intrinsik	0.485	0.471

- **F Square**

	Kemampuan Intelektual	Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	Motivasi Intrinsik
Kemampuan Intelektual		0.911		0.384
Kepuasan Kerja				
Lingkungan Kerja Fisik		0.047		0.067
Motivasi Intrinsik		0.122		

- **Construct Reliability and Validity**

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kemampuan Intelektual	0.969	0.970	0.975	0.865
Kepuasan Kerja	0.980	0.981	0.983	0.878
Lingkungan Kerja Fisik	0.914	0.926	0.939	0.794
Motivasi Intrinsik	0.913	0.949	0.931	0.695

- **Discriminant Validity
Fornell-Larcker Criterion**

	Kemampuan Intelektual	Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	Motivasi Intrinsik
Kemampuan Intelektual	0.930			
Kepuasan Kerja	0.859	0.937		
Lingkungan Kerja Fisik	0.572	0.611	0.891	
Motivasi Intrinsik	0.671	0.720	0.536	0.834

Cross Loadings

	Fornell-Larcker Criterion	Cross Loadings	Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)	Heterotrait-
	Kemampuan Intelektual	Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	Motivasi Intrinsik
KI1	0.924	0.776	0.559	0.529
KI2	0.935	0.791	0.503	0.632
KI3	0.942	0.804	0.554	0.649
KI4	0.918	0.807	0.507	0.700
KI5	0.929	0.788	0.531	0.601
KI6	0.933	0.823	0.539	0.623
KK1	0.819	0.928	0.544	0.693
KK2	0.776	0.930	0.543	0.678
KK3	0.827	0.962	0.591	0.707
KK4	0.844	0.959	0.594	0.668
KK5	0.811	0.943	0.623	0.676
KK6	0.828	0.943	0.627	0.615
KK7	0.750	0.896	0.505	0.703
KK8	0.777	0.932	0.547	0.658
LKF1	0.591	0.558	0.874	0.502
LKF2	0.438	0.488	0.896	0.397
LKF3	0.406	0.492	0.888	0.405
LKF4	0.569	0.614	0.905	0.571
MI1	0.385	0.467	0.386	0.805
MI2	0.379	0.418	0.334	0.717
MI3	0.615	0.671	0.534	0.927
MI4	0.738	0.746	0.544	0.880
MI5	0.686	0.719	0.512	0.895
MI6	0.375	0.424	0.255	0.757

Bootstrapping Analysis

(t table = 1.993; nilai sig. (p): >0.050)

• Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kemampuan Intelektual -> Kepuasan Kerja	0.634	0.639	0.089	7.125	0.000
Kemampuan Intelektual -> Motivasi Intrinsik	0.542	0.544	0.098	5.530	0.000
Lingkungan Kerja Fisik -> Kepuasan Kerja	0.127	0.126	0.076	1.672	0.095
Lingkungan Kerja Fisik -> Motivasi Intrinsik	0.226	0.228	0.119	1.901	0.058
Motivasi Intrinsik -> Kepuasan Kerja	0.226	0.221	0.077	2.920	0.004

• Total Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kemampuan Intelektual -> Kepuasan Kerja	0.122	0.119	0.046	2.685	0.007
Kemampuan Intelektual -> Motivasi Intrinsik					
Lingkungan Kerja Fisik -> Kepuasan Kerja	0.051	0.050	0.032	1.594	0.111
Lingkungan Kerja Fisik -> Motivasi Intrinsik					
Motivasi Intrinsik -> Kepuasan Kerja					

• Total Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kemampuan Intelektual -> Kepuasan Kerja	0.757	0.759	0.072	10.457	0.000
Kemampuan Intelektual -> Motivasi Intrinsik	0.542	0.544	0.098	5.530	0.000
Lingkungan Kerja Fisik -> Kepuasan Kerja	0.178	0.176	0.081	2.207	0.028
Lingkungan Kerja Fisik -> Motivasi Intrinsik	0.226	0.228	0.119	1.901	0.058
Motivasi Intrinsik -> Kepuasan Kerja	0.226	0.221	0.077	2.920	0.004

- **Outer Loading**

	Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values
KI1 <- Kemampuan Intelektual	0.924	0.923	0.024	37.748	0.000
KI2 <- Kemampuan Intelektual	0.935	0.933	0.018	52.260	0.000
KI3 <- Kemampuan Intelektual	0.942	0.942	0.017	55.056	0.000
KI4 <- Kemampuan Intelektual	0.918	0.917	0.019	49.279	0.000
KI5 <- Kemampuan Intelektual	0.929	0.928	0.018	53.019	0.000
KI6 <- Kemampuan Intelektual	0.933	0.932	0.017	53.704	0.000
KK1 <- Kepuasan Kerja	0.928	0.925	0.024	38.770	0.000
KK2 <- Kepuasan Kerja	0.930	0.928	0.019	48.378	0.000
KK3 <- Kepuasan Kerja	0.962	0.961	0.009	107.663	0.000
KK4 <- Kepuasan Kerja	0.959	0.958	0.011	86.886	0.000
KK5 <- Kepuasan Kerja	0.943	0.942	0.014	65.158	0.000
KK6 <- Kepuasan Kerja	0.943	0.943	0.014	68.360	0.000
KK7 <- Kepuasan Kerja	0.896	0.895	0.024	37.266	0.000
KK8 <- Kepuasan Kerja	0.932	0.931	0.022	41.544	0.000
LKF1 <- Lingkungan Kerja Fisik	0.874	0.874	0.026	33.133	0.000
LKF2 <- Lingkungan Kerja Fisik	0.896	0.896	0.030	29.480	0.000
LKF3 <- Lingkungan Kerja Fisik	0.888	0.884	0.035	25.017	0.000
LKF4 <- Lingkungan Kerja Fisik	0.905	0.905	0.022	41.159	0.000
MI1 <- Motivasi Intrinsik	0.805	0.805	0.049	16.334	0.000
MI2 <- Motivasi Intrinsik	0.717	0.714	0.071	10.062	0.000
MI3 <- Motivasi Intrinsik	0.927	0.927	0.021	43.876	0.000
MI4 <- Motivasi Intrinsik	0.880	0.884	0.018	48.924	0.000
MI5 <- Motivasi Intrinsik	0.895	0.898	0.022	41.538	0.000
MI6 <- Motivasi Intrinsik	0.757	0.757	0.052	14.610	0.000



Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)
NOBEL INDONESIA INSTITUTE
Izin resmi Pemerintah Kota Makassar No. 503/0001/LPK/DPM-PTS/V/2018

SURAT KETERANGAN

No.103/BPK/S.KET/NII/STIE-NI/X/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Bagian Pelatihan dan Pengembangan SDM Nobel Indonesia Institute, menerangkan bahwa:

Nama : MUHAMMAD SUHADRIYAR
NIM : 2018MM11423
Program Studi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
No. HP : 082189604447

Adalah benar telah melakukan **validasi data** di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Nobel Indonesia Institute, sebagai Lembaga resmi yang ditunjuk oleh Program Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk selanjutnya digunakan sebagai syarat untuk mengikuti ujian hasil.

Makassar, 03 Oktober 2020
Kabag. Pelatihan & Pengembangan SDM,



Mutiarini Mubyl, M.Psi., Psikolog., CGA.



Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO

LEMBAGA PENELITIAN DAN PUBLIKASI NOBEL INDONESIA
STIE NOBEL INDONESIA MAKASSAR

Jalan Sultan Alauddin No. 212 Makassar Sulawesi Selatan 90222

Telp : 081343774489 / 085398113027

LoA

(Letter of Acceptance)

No. 048/Massaro/VI/2020

Dewan penyunting Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO telah menerima artikel,


Nama : Muhammad Suhadriyar (Penulis 1)
Rustan DM (Penulis 2)
Didiek Handayani Gusti (Penulis 3)

Judul : Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Intrinsik Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar

Asal Instansi : STIE Nobel Indonesia

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa artikel tersebut telah diterima dan akan diproses sesuai Prosedur Penulisan Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO STIE Nobel Indonesia Makassar. Demikian surat keterangan ini dibuat dan harap dipergunakan dengan sebaik-baiknya.

Makassar, 07 Desember 2020
Penanggung Jawab Jurnal
Managing Editorial

Dr. H. Muhammad Hidavat, S.E., M.M

<https://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/massaro/index>



LEMBAGA PENELITIAN DAN PUBLIKASI NOBEL INDONESIA
STIE NOBEL INDONESIA MAKASSAR
Jalan Sultan Alauddin No. 212 Makassar Sulawesi Selatan 90222
Telp : 081343774489 / 085299972162

TANDA BUKTI BEBAS PLAGIASI

Nama : MUHAMMAD SUHADRIYAR
NIM : 2018.MM.1.1423
Judul Tesis : Pengaruh Kemampuan Intelektual Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Intrinsik Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar

Setelah dilakukan pegujian secara manual Tesis tersebut pada tanggal 11 Desember 2020 maka Tesis diatas dinyatakan bebas dari plagiasi.



Tim Uji Plagiasi

Dr.H.Muhammad Hidayat,SE,.MM

Ketua

MUHAMMAD SUHADRIYAR_Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Intrinsik Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan

ORIGINALITY REPORT

34%	35%	11%	17%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.kajianpustaka.com Internet Source	5%
2	ilmumanajemenindustri.com Internet Source	4%
3	jurnal-sdm.blogspot.com Internet Source	3%
4	www.pelajaran.co.id Internet Source	3%
5	id.123dok.com Internet Source	2%
6	syahnantonoerdin.blogspot.com Internet Source	2%
7	www.gurupendidikan.co.id Internet Source	1%
8	text-id.123dok.com Internet Source	1%