



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

Muhammad Suhadriyar*¹, Rustan DM², Didiek Handayani Gusti³

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia

e-mail : 1andrychanty@gmail.com, 2rustandm66@gmail.com, 3didiek@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan intelektual dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja melalui motivasi intrinsik pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar dengan 75 pegawai sebagai sampel penelitian serta Smart PLS sebagai alat analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan intelektual terhadap kepuasan kerja pegawai, terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan intelektual terhadap motivasi intrinsik pegawai, terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai, terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi intrinsik pegawai, terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai, terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan intelektual terhadap kepuasan kerja melalui motivasi intrinsik pegawai dan terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja melalui motivasi intrinsik pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar dengan keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 89% sedangkan 11% dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar penelitian ini.

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

ABSTRACT

This study aims to determine 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 Selayar Islands Regency with 75 employees as research samples and Smart PLS as an analysis tool. The results showed that: There is a positive and significant influence of Intellectual Ability on employee job satisfaction, There is a positive and significant influence of Intellectual Ability on employee intrinsic motivation, There is a positive but insignificant effect on the physical work environment on employee job satisfaction, There is a positive but not significant impact on the environment physical work on employee intrinsic motivation, there is a positive and significant effect of intrinsic motivation on employee job satisfaction, there is a positive and significant influence on intellectual ability on job satisfaction through employee intrinsic motivation and there is a positive but insignificant influence on the physical work environment on job satisfaction through employee intrinsic motivation at the Department of Population and Civil Registration of Selayar Islands Regency with the diversity of research data that can be explained by the research model is 89% while 11% is explained by other factors that are beyond this research.

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



PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting. Sumberdaya manusia yang dimaksud adalah orang-orang atau pegawai yang memberikan tenaga, pikiran, kreativitas, bakat serta usahanya pada tempat dimana ia bekerja. Pegawai dengan kinerja tinggi memungkinkan untuk terwujudnya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi/instansi pada masa pandemic Covid-19.

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.

Pada masa pandemic Covid-19 ini, pemerintah 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, pusat perbelanjaan mulai dibuka, transportasi darat, laut dan udara mulai beroperasi.

Pelayanan perkantoran pada masa New Normal ini dibutuhkan kemampuan pegawai utamanya kemampuan intelektualnya. Menurut Robbins, (2008) kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental-berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Venomena pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar yang berhubungan dengan kemampuan intelektual adalah kemampuan mengoperasikan aplikasi 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.

Hal lainnya yang dibutuhkan adalah lingkungan kerja fisik. Menurut Sedarmayanti, (2009) bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan yang berhubungan langsung dengan pegawai seperti kursi, meja, komputer dll sedangkan lingkungan tidak langsung seperti lebar jalan raya, parkir, pepohonan dll.

Beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja fisik diantaranya adalah : pencahayaan, kelembaban tempat kerja, pewarnaan, sirkulasi udara, getaran mekanis ditempat kerja, bau-bauan di tempat kerja, kebersihan dan keamanan.

Kondisi lingkungan kerja fisik pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten 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.

Hal lain yang dibutuhkan selain kemampuan intelektual dan lingkungan kerja fisik adalah motivasi intrinsik. Menurut Sedarmayanti, (2017) Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang bersumber dari dalam diri individu. Motivasi intrinsik menghasilkan dorongan untuk melakukan sesuatu, adapun dorongan itu berupa kebutuhan akan jabatan, kebutuhan berprestasi dan kebutuhan afiliasi. Motivasi intrinsik menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu pegawai dimana

keduanya dapat terpenuhi. Motivasi intrinsik juga sebagai pendorong kepuasan kerja pegawai.

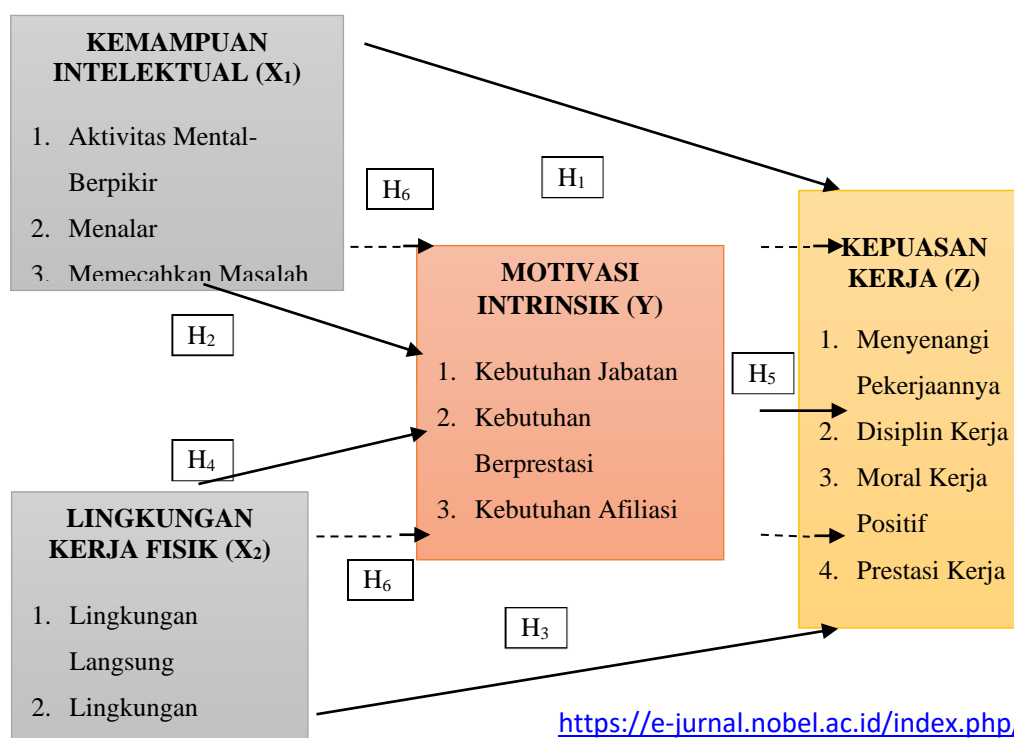
Kepuasan kerja pegawai adalah bagaimana pegawai merasakan pekerjaannya serta aspeknya. Kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh pimpinan. Kepuasan kerja pegawai adalah menyenangkan pekerjaannya, moral kerja positif, disiplin kerja dan prestasi kerja. Apabila 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.

Kepuasan kerja dengan menyenangkan pekerjaannya apabila ia mampu mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Adapun manfaat menyenangkan pekerjaan adalah menjadi lebih bahagia dan lebih menikmati setiap hari, mempunyai semangat dan energi yang lebih untuk berupaya menjadi lebih baik atau lebih hebat dipekerjaan, menjadi lebih mudah membuat karya atau kesuksesan, menjadi lebih mudah untuk memiliki tekad dan kemampuan dalam mengatasi kesulitan dan tantangan yang ada, merasa hidup menjadi lebih berarti.

Kepuasan kerja melalui disiplin kerja dapat dilihat dari ketaatan, kepatuhan, keteraturan atau ketertiban pegawai yang baik. Menurut Sastrohadiwiryo, (2002), disiplin kerja adalah 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 dan menurut Sutrisno, (2009) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada.

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





HIPOTESIS PENELITIAN

Melalui gambar di atas, maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu :

Kemampuan intelektual, lingkungan kerja fisik dan motivasi intrinsik berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hipotesa secara langsung juga dikembangkan dalam penelitian ini adalah kemampuan intelektual dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara langsung terhadap motivasi intrinsik pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hal lain yang juga dikembangkan dalam penelitian ini adalah pengaruh tidak langsung kemampuan intelektual dan lingkungan kerja fisik melalui motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.

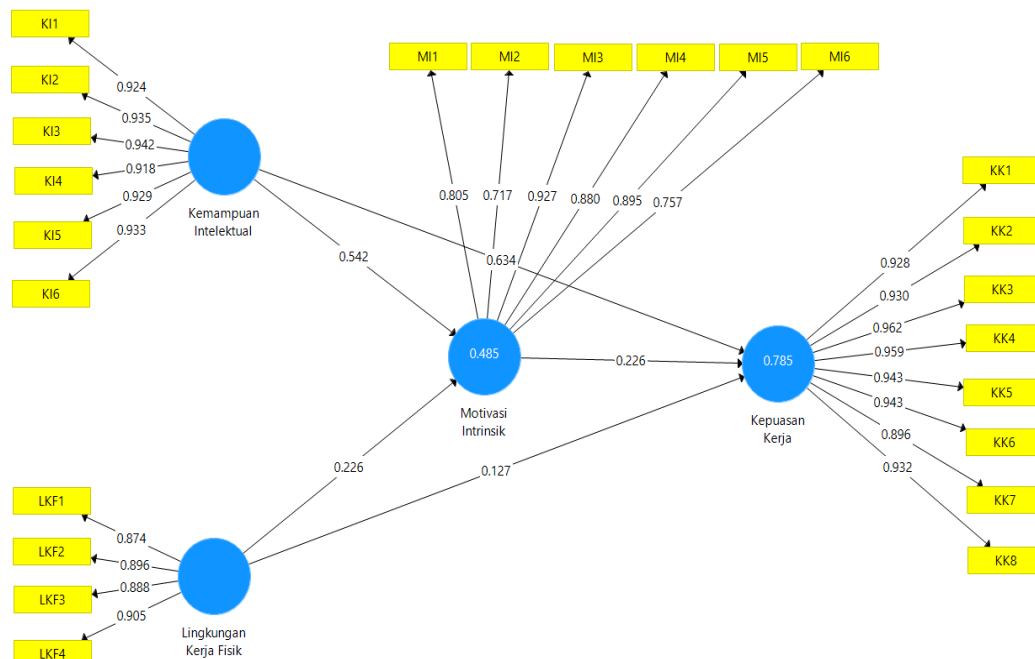
METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan September – Oktober 2020 dengan jumlah sampel pegawai sebanyak 75 orang. Penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif dengan metode analisis jalur "path analysis" untuk menguji hipotesa yang telah ditetapkan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan olah data menggunakan Smart PLS 3.0 diperoleh hasil sebagai berikut :



Mendasari hasil olah data Smart PLS 3.0 di atas, dapat digunakan 2 (dua) model evaluasi yaitu :



A. Mengevaluasi Outer Model

Evaluasi outer model dapat digunakan empat kriteria pengujian yaitu :

1. *Convergent Validity* yaitu indikator dianggap reliabel apabila nilai korelasi $> 0,70$. Faktor loading pada penelitian ini semua variabel indikatornya sudah memiliki nilai $> 0,70$. Hal ini berarti indikator dapat dianggap reliabel.
2. *Discriminant Validity* yaitu variabel dikatakan valid apabila *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing variabel nilainya $> 0,50$. Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai AVE dari variabel kemampuan intelektual $> 0,50$ atau sebesar 0,865, untuk nilai variabel lingkungan kerja fisik $> 0,50$ atau sebesar 0,794, untuk nilai variabel motivasi intrinsik pegawai $> 0,50$ atau sebesar 0,695 dan untuk nilai variabel kepuasan kerja pegawai $> 0,50$ atau sebesar 0,878. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.
3. *Composite Reliability* yaitu variabel dikatakan reliabel apabila *composite reliability* dari masing-masing variabel nilainya $> 0,70$. Berdasarkan hasil olah data nilai *composite reliability* dari variabel kemampuan intelektual $> 0,70$ atau sebesar 0,975, variabel lingkungan kerja fisik $> 0,70$ atau sebesar 0,939, variabel motivasi intrinsik $> 0,70$ atau sebesar 0,931 dan variabel kepuasan kerja $> 0,70$ atau sebesar 0,983. Hasil ini menunjukkan bahwa ke empat variabel tersebut reliabel.
4. *Cronbach's Alpha* yaitu variabel dikatakan reliabel apabila *cronbach's alpha* pada setiap variabelnya nilainya $> 0,70$. Berdasarkan hasil olah data nilai *cronbach's alpha* dari variabel kemampuan intelektual

B. Mengevaluasi Inner Model

Evaluasi inner model terdiri dari *path coefficient*, *Q Square* dan Uji hipotesa yaitu sebagai berikut :

1. *Path Coefficient* berdasarkan hasil olah data menunjukkan pengaruh kemampuan intelektual terhadap kepuasan kerja sebesar 0,634, pengaruh kemampuan intelektual terhadap motivasi intrinsik pegawai sebesar 0,542, pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 0,226, pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi intrinsik sebesar 0,226 dan pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja sebesar 0,127. Berdasarkan hasil ini menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam model ini memiliki path coefficient dengan angka yang positif.
2. *Q Square* berdasarkan hasil olah data 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 di luar penelitian ini. Dengan demikian berdasarkan hasil tersebut, maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.
3. *Uji Hipotesa* terdiri dari pengujian pengaruh langsung dan pengujian pengaruh tidak langsung. Hasil pengujian pengaruh langsung yaitu pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis bootstrapping dimana apabila nilai t statistik $> 1,993$ maka pengaruhnya adalah signifikan. Selanjutnya melalui hasil P Value yang diperoleh apabila nilainya pada setiap variabel $< 0,05$ maka hipotesis ditolak.

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh langsung 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.

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh langsung 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.

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh langsung nilai t statistik dari pengaruh langsung 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.

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh langsung 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.

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh langsung 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.

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh tidak langsung nilai t statistik dari 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 pegawai adalah positif dan signifikan, maka Hipotesa 6 (H6) diterima.

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh tidak langsung nilai t statistik dari 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 pegawai adalah positif tapi tidak signifikan, maka Hipotesa 7 (H7) ditolak.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar menunjukkan bahwa pengaruh kemampuan intelektual terhadap kepuasan kerja pegawai adalah positif dan signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eide et al., (2020) dan penelitian yang dilakukan oleh Naz



et al., (2019) yang mengemukakan bahwa kemampuan intelektual berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian tersebut di atas dipengaruhi oleh kemampuan pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan senantiasa berpikir positif, analitis dan kritis serta berpedoman pada standar operasional prosedur yang ada sehingga target pekerjaan tercapai. Hal lain yang turut mendukung adalah kemampuan yang baik dari pegawai dalam memecahkan masalah dan menyelesaikan keluhan masyarakat atas lambannya kinerja sistem teknologi. Badaruddin, (2016) mengemukakan bahwa pola manajemen modern berkembang mengarah pada penataan organisasi yang berorientasi pada kepuasan pelanggan.

Berdasarkan hasil penelitian pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar menunjukkan bahwa pengaruh kemampuan intelektual terhadap motivasi intrinsik pegawai adalah positif dan signifikan. Hal ini bertentangan dengan yang dikemukakan oleh Sari, (2019) bahwa secara parsial *Intellegence Quentient* tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

Hasil penelitian tersebut di atas dipengaruhi oleh kemampuan pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar 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. DM & Mariah, (2019) mengemukakan bahwa 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.

Berdasarkan hasil penelitian pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai positif tapi tidak signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budie et al., (2018) bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi kepuasan karyawan.

Hasil penelitian tersebut di atas dipengaruhi oleh kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar yang tinggi dengan mengerjakan pekerjaan/tugas yang diberikan dengan cepat dan tepat walaupun dengan keterbatasan peralatan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi intrinsik pegawai positif tapi tidak signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiryawan et al., (2020) yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif pada motivasi kerja.

Hasil penelitian 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 fisik diperlukan agar pengaruhnya terhadap motivasi intrinsik pegawai menjadi optimal/signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar menunjukkan bahwa pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja positif dan signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati et al., (2019) dan Dharmayati, (2017) yang mengemukakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.



Hasil penelitian di atas dipengaruhi oleh motivasi pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan yang tinggi untuk mengaktualisasikan diri akan keilmuan yang dimiliki serta menyenangkan pekerjaan yang diberikan sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan cepat.

Berdasarkan hasil penelitian pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar menunjukkan bahwa pengaruh kemampuan intelektual terhadap kepuasan kerja melalui motivasi intrinsik pegawai adalah positif dan signifikan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri & Budi, (2018) yang mengemukakan bahwa pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, kemajuan motivasi intrinsik dan tanggung jawab memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian di atas berarti bahwa 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.

Berdasarkan hasil penelitian pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja melalui motivasi intrinsik pegawai adalah positif tapi tidak signifikan.

Hal tersebut di atas berarti bahwa lingkungan kerja fisik pegawai 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 motivasi intrinsik pegawai tidak dapat meningkatkan pengaruh lingkungan kerja fisik pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar. Peningkatan kualitas lingkungan kerja fisik pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar dibutuhkan agar kepuasan kerja pegawai meningkat.

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.



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., & Weijs-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>
- 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).
- Eide, A. E., Saether, E. A., & Aspelund, A. (2020). An Investigation Of Leaders' Motivation, Intellectual Leadership, And Sustainability Strategy In Relation To Norwegian Manufacturers' Performance. *Journal Of Cleaner Production*, 254, 120053. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.120053>
- 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.
- Naz, S., Li, C., Nisar, Q. A., & Rafiq, M. (2019). Linking Emotional Intelligence To Knowledge Sharing Behaviour: Mediating Role Of Job Satisfaction And Organisational Commitment. 23.
- 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.
- Putri, & 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/view/1212>
- 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.



- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi 1* (Ed. 12) Hvs. Penerbit Salemba.
- Sari, N. 1656100093075. (2019). Pengaruh Intelligence Quotient (IQ), Emotional Quotient (EQ) dan Spiritual Quotient (SQ) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Syariah Kc. Palembang A.Rivai [Diploma, Universitas Islam Negeri Raden Fatah]. [Http://Perpustakaan.Ac.Id](http://Perpustakaan.Ac.Id)
- Sastrohadiwiryono, 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 Sumber Daya Manusia 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/View/834](http://Administrasibisnis.Studentjournal.Ub.Ac.Id/Index.Php/Jab/Article/View/834)
- 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 Pruwani Ps8 Pematangsiantar. *Sultanist: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 6(2), 87–98. [Https://Doi.Org/10.37403/Sultanist.V6i2.130](https://doi.org/10.37403/Sultanist.V6i2.130)
- Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Wiryaningrum, 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.V1i01.6](https://doi.org/10.37366/Ekomabis.V1i01.6)