

Dini Sofiani Nst¹
T. Ahmad Helmi²
M. Nelson Pinem³

PENGARUH FAKTOR INTRINSIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN PEGAWAI KANTOR LURAH TANAH ENAM RATUS

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor intrinsik dan disiplin kerja terhadap kepuasan pegawai di Kantor Lurah Tanah Enam Ratus, Medan Marelan. Faktor intrinsik yang meliputi tanggung jawab, prestasi, dan kesempatan berkarir, serta disiplin kerja yang terkait dengan kepatuhan terhadap aturan dan ketepatan waktu, diperkirakan memiliki dampak signifikan terhadap tingkat kepuasan pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 60 pegawai di kantor tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor intrinsik dan disiplin kerja, baik secara simultan maupun parsial, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai. Dengan demikian, peningkatan dalam faktor-faktor ini dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja pegawai. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen kantor lurah dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Faktor intrinsik, Disiplin kerja, Kepuasan pegawai.

Abstract

This study aims to analyze the influence of intrinsic factors and work discipline on employee satisfaction at the Tanah Enam Hundred Village Office, Medan Marelan. Intrinsic factors, including responsibility, achievement, and career opportunities, as well as work discipline related to compliance with rules and punctuality, are estimated to have a significant impact on employee satisfaction levels. The method used in this study is a quantitative approach with multiple linear regression analysis techniques. Data was collected through the distribution of questionnaires to 60 employees in the office. The results of the study show that intrinsic factors and work discipline, both simultaneously and partially, have a positive and significant influence on employee satisfaction. Thus, an increase in these factors can contribute to an increase in employee job satisfaction. The findings of this study are expected to provide valuable insights for the management of the village head office in formulating more effective policies to improve employee satisfaction and performance.

Keywords: Intrinsic factors, work discipline, employee satisfaction.

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan. Kepuasan pegawai menjadi salah satu aspek penting yang memengaruhi produktivitas dan efektivitas kerja. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi, disiplin kerja yang lebih baik, serta dedikasi yang lebih kuat terhadap organisasi. Sebaliknya, pegawai yang tidak puas cenderung memiliki tingkat absensi tinggi, motivasi kerja rendah, dan bahkan berisiko mengalami turnover yang tinggi. Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk faktor intrinsik yang mencakup tanggung jawab, prestasi, serta kesempatan berkarir,

^{1,2,3)} Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara
email : dinisofiani83@gmail.com¹, ahmad.helmi@fe.uisu.ac.id², m.nelson@fe.uisu.ac.id³

dan disiplin kerja yang mencerminkan kepatuhan terhadap aturan serta ketepatan waktu dalam bekerja.

Kantor Lurah Tanah Enam Ratus, sebagai bagian dari pemerintahan daerah, memiliki tanggung jawab dalam memberikan pelayanan administrasi yang optimal kepada masyarakat. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, terdapat indikasi ketidaksesuaian antara target dan realisasi pencapaian kerja, yang mengarah pada dugaan adanya ketidakpuasan pegawai. Faktor intrinsik dan disiplin kerja menjadi dua aspek utama yang diduga memengaruhi kepuasan pegawai di kantor ini. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh faktor intrinsik dan disiplin kerja terhadap kepuasan pegawai Kantor Lurah Tanah Enam Ratus.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor intrinsik terhadap kepuasan pegawai, sejauh mana disiplin kerja berkontribusi terhadap kepuasan pegawai, serta bagaimana pengaruh kedua faktor tersebut secara simultan terhadap kepuasan pegawai di Kantor Lurah Tanah Enam Ratus. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajemen kelurahan dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai, sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan lebih optimal.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh faktor intrinsik dan disiplin kerja terhadap kepuasan pegawai di Kantor Lurah Tanah Enam Ratus. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada 60 pegawai sebagai sampel dengan teknik sampling jenuh, sementara data sekunder diperoleh dari dokumen dan literatur terkait.

Variabel dalam penelitian ini meliputi faktor intrinsik (X_1) dengan indikator tanggung jawab, pencapaian, dan kesempatan berkarir; disiplin kerja (X_2) dengan indikator kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, serta kesadaran kerja; serta kepuasan pegawai (Y) yang diukur melalui kepuasan terhadap pekerjaan, supervisi, kompensasi, promosi dan hubungan kerja. Semua variabel diukur dengan skala Likert (1 – 5).

Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh faktor intrinsik dan disiplin kerja terhadap kepuasan pegawai. Uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi) dilakukan sebelum uji hipotesis dengan uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi (R^2) untuk melihat kontribusi variabel bebas terhadap variabel terkait.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor intrinsik dan disiplin kerja terhadap kepuasan pegawai di Kantor Lurah Tanah Enam Ratus. Dalam evaluasi data ini penulis akan melakukan pengujian hipotesis, secara parsial maupun secara simultan. Dengan menggunakan perangkat lunak komputer Program SPSS Versi 20.00 for windows dengan hasil sebagai berikut.

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana akurasi suatu alat ukur dan kemampuan indikator variabel yang dimaksud.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Faktor Intrinsik	0.700		Valid
	0.825		Valid
	0.820		Valid
	0.767		Valid
	0.837		Valid
	0.809		Valid
	0.840		Valid
	0.822		Valid

Disiplin Kerja	0.765 0.818 0.865 0.664	0.245	Valid Valid Valid Valid
Kepuasan Pegawai	0.821		Valid
	0.847		Valid
	0.761		Valid
	0.800		Valid
	0.799		Valid
	0.747		Valid
	0.684		Valid
	0.580		Valid
	0.843		Valid
	0.814		Valid

Sumber : Hasil pengolahan data

Pada hasil tabel 1, dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan dari 22 item pernyataan mempunyai nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa hasilnya valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat konsisten indikator dalam mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Cronbach Alpha	N of Items
0.878	6
0.875	6
0.921	10

Sumber : Data diolah

Hasil dari Cronbach Alpha semuanya lebih besar dari > 0.60 , maka dapat dinyatakan bahwa variabel yang digunakan dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan One Sampel Kolmogorof-Smirnov Test. Data dapat dikatakan berdistribusi normal jika nilai Asymp Sig (2-tailed) yang dihasilkan lebih besar dari nilai alpha 0.05.

Tabel 3. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	5.38925083
Most Extreme Differences	Absolute	.163
	Positive	.116
	Negative	-.163
Kolmogorov-Smirnov Z		1.261
Asymp. Sig. (2-tailed)		.083

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Pada hasil uji normalitas diperoleh nilai *Asymp sig (2-tailed)* sebesar $0.83 > 0.50$, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam model regresi.

Tabel 4. Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

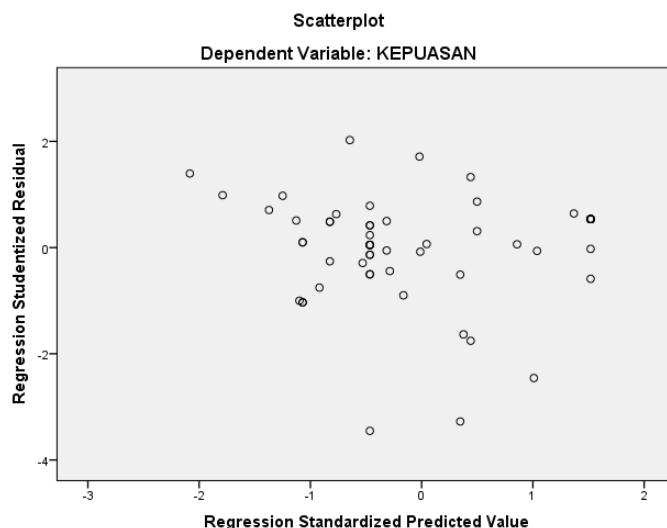
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
FAKTOR 1	.547	1.828
INTRINSIK	.547	1.828
DISIPLIN KERJA	.547	1.828

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Pada hasil uji multikolinieritas dapat dilihat bahwa Faktor Intrinsik dan Disiplin Kerja memiliki nilai Tolerance di bawah 1 dan nilai VIF kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan tidak mengalami masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians residual antara satu pengamatan dan pengamatan lainnya. Suatu variabel dikatakan tidak mengalami heteroskedastisitas jika penyebaran titik-titik observasi di atas atau di bawah angka sumbu Y menunjukkan pola yang tidak jelas.



Gambar 1. Hasil Scatterplot

Sumber : Data diolah

Hasil Scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik tersebut menyebar tanpa membentuk pola yang jelas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah variabel dependen tidak berkorelasi atau memiliki hubungan yang kuat dengan variabel bebas.

Tabel 5. Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.569 ^a	.324	.300	5.483	2.290

Sumber : Data Diolah

Diperoleh hasil Durbin-Watson adalah 2.290 dan dU sebesar 1.652, karena nilai DW > dU menunjukkan bahwa tidak ada autokorelasi, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengestimasi pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y.

Tabel 6. Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	10.108	6.097		1.658	.103
1 FAKTOR INTRINSIK	.563	.273	.303	2.060	.044
DISIPLIN KERJA	.671	.310	.319	2.166	.035

Sumber : Data Diolah, 2025

Hasil dari persamaan regresi yang dihasilkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 10.108 + 0.563X_1 + 0.671X_2$$

Uji Parsial

Tujuan dari pengujian ini yaitu untuk mengidentifikasi pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variasi pada variabel dependen

Tabel 7. Uji Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	10.108	6.097		1.658	.103
1 FAKTOR INTRINSIK	.563	.273	.303	2.060	.044
DISIPLIN KERJA	.671	.310	.319	2.166	.035

Sumber : Data Diolah

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa faktor intrinsik dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai. Yang dapat di artikan, jika faktor intrinsik dan disiplin kerja semakin tinggi maka semakin tinggi kepuasan kerja mereka.

Uji Simultan

Uji simultan bertujuan untuk menganalisis hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dengan menguji semua variabel bebas secara bersamaan terhadap variabel terikat.

Tabel 8. Uji Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi	821.336	2	410.668	13.660
	Residual	1713.597	57	30.063	.000 ^b
	Total	2534.933	59		

Sumber : Data Diolah, 2025

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa faktor intrinsik dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa kombinasi kedua faktor ini sangat menentukan tingkat kepuasan kerja pegawai di Kantor Lurah Tanah Enam Ratus.

Uji Determinasi

Uji determinasi adalah suatu analisis yang dilakukan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel X1 dan X2 terhadap Y.

Tabel 9. Uji Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.569 ^a	.324	.300	5.483

Sumber : Data Diolah, 2025

Hasil uji R^2 menunjukkan bahwa 32,4% variasi kepuasan pegawai dapat dijelaskan oleh faktor intrinsik dan disiplin kerja, sedangkan 67,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor intrinsik dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai. Faktor intrinsik seperti tanggung jawab, pencapaian, dan kesempatan berkarir berperan dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan pegawai, sebagaimana dijelaskan dalam teori Herberg. Sementara itu, disiplin kerja yang mencakup kepatuhan terhadap aturan dan ketepatan waktu berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor intrinsik dan disiplin kerja terhadap kepuasan pegawai di Kantor Lurah Tanah Enam Ratus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai. Faktor intrinsik, seperti pencapaian dan pengembangan karier, serta disiplin kerja yang mencakup kepatuhan terhadap aturan dan ketepatan waktu, terbukti meningkatkan kepuasan pegawai. Uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa faktor intrinsik dan disiplin kerja mampu menjelaskan 32,4% variasi kepuasan pegawai. Hasil ini menegaskan pentingnya kebijakan yang mendorong motivasi dan kedisiplinan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mendukung kesejahteraan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, L. A. (2021). Faktor Intrinsik dan Ekstrinsik Dimoderasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Manajerial*, 8(02), 118. <https://doi.org/10.30587/manajerial.v8i02.2324>
- Bagis, F., Pratama, B. C., & Kharismasyah, A. Y. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21.
- Ernawati, R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sman 113 Jakarta Timur. *J D P*, 9(2), 81 – 92.
- Fadyla, Sabrina Nur, and M Tommy Arby Rumengan. 2021. “Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Daerah Provinsi Kepulauan Riau.” *Zona Manajerial: Program Studi Manajemen (S1) Universitas Batam* 11 (3): 232–42.
- Hyun-Woo Joung, 김학선, and Eun-Kyong Choi. 2012. “A Study on the Relationships among Training Motivation Factors, Employees’ Training Satisfaction, and Job Satisfaction in Foodservice Operations.” *Culinary Science & Hospitality Research* 18 (5): 165–75. <https://doi.org/10.20878/cshr.2012.18.5.011011011>.
- Pitriani, P., & Yasmin, D. (2021). Pengaruh Faktor Intrinsik dan Faktor Esktrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Pengadilan Tinggi Pontianak. *Jurnal Produktivitas*,

- 8(2). <https://doi.org/10.29406/jpr.v8i2.3474>
- Putri, R., Zulfadil, & Maulida, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT Subentra Kota Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 31(2), 56–68.
- Rachmaniah, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Managerial*, 9(03), 351-368.
- Sule, Erni T & Priansa, Donni J. 2018. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Bandung : Refika Aditama.
- Zahara, R. N., & Hidayat, H. (2017). Pengaruh Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank di Kota Batam. *Journal Of Applied Managerial Accounting*, 1(2), 150-156.
- Zainal, V.R., Ramly,M., Mutis, T., Arafah, W. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia