

**PENGARUH FAKTOR INTRINSIK DAN FAKTOR EKSTRINSIK TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DI PENGADILAN TINGGI PONTIANAK**

**SKRIPSI**

OLEH:

**PITRIANI**

**NIM.151310358**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK  
2021**

**PENGARUH FAKTOR INTRINSIK DAN FAKTOR EKSTRINSIK TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DI PENGADILAN TINGGI PONTIANAK**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada :


**PITRIANI**  
NIM. 151310358

Program Studi Manajemen

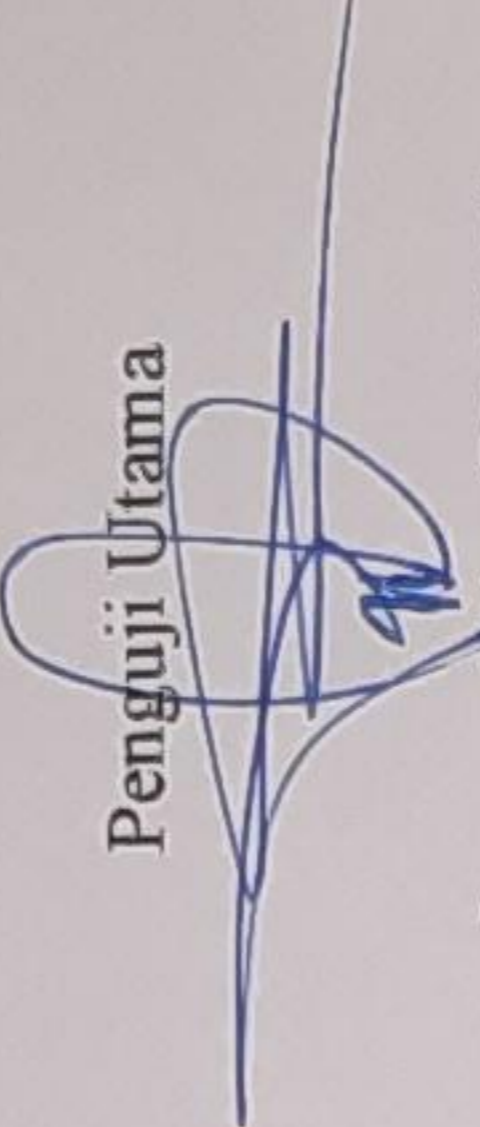
**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian  
Skripsi/Komprehensif  
Pada Tanggal : 15 Juni 2021**

Majelis Penguji :

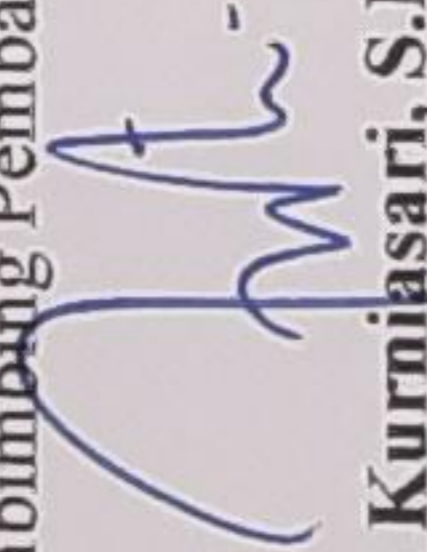
Pembimbing Utama

  
**Devi Yasmin, SE, MM**  
NIDN. 00 - 300667 - 01


Penguji Utama

  
**Samsuddin, SE, M.Si**  
NIDN. 11-131177 - 01

Pembimbing Pembantu

  
**Fita Kurniasari, S.M.B., M.A.B**  
NIDN. 11-040790 - 02

Penguji Pembantu

  
**Fenni Supriadi, SE, MM**  
NIDN. 11-284085 - 01

Pontianak, 15 Juni 2021  
Disahkan Oleh :

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK**

DEKAN

  
**Dedi Hariyanto, SE, MM**  
NIDN. 11-131177-02

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Tinggi Pontianak. Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *sampling* jenuh, dengan sampel sebanyak 66 Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Tinggi Pontianak. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji simultan, dan uji t.

Hasil persamaan regresi linier berganda  $Y = 2,187 + 0,055X_1 + 0,380X_2$ . Hasil koefisien korelasi berganda (R) didapat nilai korelasi 0,490 menunjukkan hubungan yang cukup. Untuk hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh hasil 0,240 yang berarti bahwa pengaruh faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik terhadap kepuasan kerja sebesar 24,00% dan sisanya sebesar 76,00% merupakan peranan dari variabel lain di luar penelitian ini. Untuk hasil pengujian simultan diperoleh nilai F hitung  $9,952 > F$  tabel 3,14 hal ini menunjukkan bahwa faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Tinggi Pontianak. Hasil uji t pengaruh faktor intrinsik secara parsial terhadap kepuasan kerja diketahui nilai t hitung  $0,554 < t$  tabel 1,998 maka  $H_0$  diterima, artinya faktor intrinsik secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan uji parsial faktor ekstrinsik secara parsial terhadap kepuasan kerja diketahui nilai t hitung  $3,156 > t$  tabel 1,998 maka  $H_a$  diterima, artinya faktor ekstrinsik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** Faktor Intrinsik, Faktor Ekstrinsik, Kepuasan Kerja

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis diberikan berbagai kemudahan terutama dalam menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Faktor Intrinsik Dan Faktor Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Pengadilan Tinggi Pontianak”**.

Penyusunan skripsi ini diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak. Dalam penyusunan skripsi ini, tidak terlepas dari bimbingan dan bantuan dari peran dosen dan semua pihak yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Doddy Irawan, S.T., M.Eng, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Dedi Hariyanto SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Bapak Samsuddin, SE, M.Si, selaku Dosen PA yang telah membimbing saya selama menempuh perkuliahan.
4. Ibu Neni Triana M., SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
5. Ibu Devi Yasmin, SE, MM, selaku Pembimbing utama yang telah memberikan bimbingan dan memberi saya motivasi dalam penyusunan

skripsi.

6. Ibu Fita Kurniasari, S.M.B., M.A.B, selaku Pembimbing kedua yang selalu memberikan semangat dan motivasi saya dalam penyusunan skripsi.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh Staf Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
8. Kedua orang tua tercinta, keluarga besar dan saudara-saudara yang saya sayangi, terimakasih untuk do'a dan dukungan kalian semua, baik dukungan secara moril maupun materi.
9. Sahabat dan teman-teman seperjuangan di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak Angkatan 2015.

Semoga amal baik dari semuanya mendapatkan balasan yang lebih baik dan banyak dari Allah SWT. Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan ini jauh dari kata sempurna, karena memiliki keterbatasan. Oleh karena itu diharapkan kritik dan saran yang membangun untuk memperbaiki skripsi ini. Harapan peneliti semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Pontianak, 30 Juli 2021

Penulis

**Pitriani**  
**NIM. 15131035**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Tinggi Pontianak. Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *sampling* jenuh, dengan sampel sebanyak 66 Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Tinggi Pontianak. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji simultan, dan uji t.

Hasil persamaan regresi linier berganda  $Y = 2,187 + 0,055X_1 + 0,380X_2$ . Hasil koefisien korelasi berganda (R) didapat nilai korelasi 0,490 menunjukkan hubungan yang cukup. Untuk hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh hasil 0,240 yang berarti bahwa pengaruh faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik terhadap kepuasan kerja sebesar 24,00% dan sisanya sebesar 76,00% merupakan peranan dari variabel lain di luar penelitian ini. Untuk hasil pengujian simultan diperoleh nilai F hitung 9,952 > F tabel 3,14 hal ini menunjukkan bahwa faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Tinggi Pontianak. Hasil uji t pengaruh faktor intrinsik secara parsial terhadap kepuasan kerja diketahui nilai t hitung 0,554 < t tabel 1,998 maka  $H_0$  diterima, artinya faktor intrinsik secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan uji parsial faktor ekstrinsik secara parsial terhadap kepuasan kerja diketahui nilai t hitung 3,156 > t tabel 1,998 maka  $H_a$  diterima, artinya faktor ekstrinsik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Kata Kunci: Faktor Intrinsik, Faktor Ekstrinsik, Kepuasan Kerja**

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
ABSTRAK.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I   PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Permasalahan.....	7
C. Pembatasan Masalah .....	7
D. Tujuan Penelitian .....	8
E. Manfaat Penelitian .....	9
F. Kerangka Pemikiran.....	9
G. Metode Penelitian.....	12
1. Jenis Penelitian.....	12
2. Teknik Pengumpulan Data.....	12
3. Populasi dan Sampel .....	14
4. Variabel Penelitian .....	14
5. Skala Pengukuran Sampel.....	15
6. Teknik Analisis Data.....	16
BAB II   LANDASAN TEORI .....	23
A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	23

B. Faktor Intrinsik.....	25
C. Faktor Ekstrinsik .....	25
D. Kepuasan Kerja .....	26
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN .....	30
A. Sejarah Pengadilan Tinggi Pontianak .....	30
B. Visi dan Misi.....	30
C. Struktur Organisasi .....	31
D. Tugas Pokok dan Fungsi .....	41
E. Hari dan Jam Kerja Pengadilan Tinggi Pontianak.....	44
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	45
A. Karakteristik Responden.....	45
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	45
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	46
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	47
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan / Ruang .	47
6. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan	
Per Bulan .....	48
7. Karakteristik Responden Berdasarkan Status	
Perkawinan .....	48
8. Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah	
Tanggungan .....	49
B. Hasil Uji Instrumen .....	49



1. Uji Validitas .....	49
2. Uji Reliabilitas .....	53
C. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	54
1. Uji Normalitas .....	54
2. Uji Linieritas.....	55
3. Uji Mutikolinearitas.....	56
D. Analisis Regresi Linier Berganda .....	57
E. Koefisien Korelasi (R) .....	58
F. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	59
G. Uji F ( Uji Simultan ) .....	59
H. Uji T ( Uji Parsial).....	59
BAB V PENUTUP.....	61
A. Kesimpulan .....	61
B. Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA .....	63

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Penyelesaian Perkara Pengadilan Tinggi Pontianak Tahun 2017-2019 .....	1
Tabel 1.2	Jumlah Pegawai Menurut Bagian Tahun 2020 .....	2
Tabel 1.3	Tingkat Absensi Pegawai Tahun 2017-2019 .....	3
Tabel 1.4	Nilai Prestasi Kerja Pegawai Tahun 2017-2019 .....	4
Tabel 1.5	Jumlah Kebutuhan Pegawai Tahun 2020.....	5
Tabel 1.6	Skor Pernyataan Responden.....	15
Tabel 1.7	Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	19
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	45
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin .....	46
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	46
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	47
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan / Ruang.....	47
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan Per Bulan....	48
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan .....	49
Tabel 4.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan .....	49
Tabel 4.9	Uji Validitas Variabel Faktor Intrinsik .....	50
Tabel 4.10	Uji Validitas Variabel Faktor Intrinsik .....	51
Tabel 4.11	Uji Validitas Variabel Faktor Ekstrinsik.....	52
Tabel 4.12	Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	53
Tabel 4.13	Uji Reliabilitas .....	54
Tabel 4.14	Uji Normalitas.....	54

Tabel 4.15	Hasil Uji Linieritas Variabel Faktor Intrinsik dan Kepuasan Kerja .....	55
Tabel 4.16	Hasil Uji Linieritas Variabel Faktor Ekstrinsik dan Kepuasan Kerja .....	56
Tabel 4.17	Uji Multikolinearitas .....	56
Tabel 4.18	Regresi Linier Berganda .....	57
Tabel 4.19	Hasil Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	58
Tabel 4.20	Hasil Uji F (Uji Simultan).....	59
Tabel 4.21	Hasil Uji t (Uji Parsial) .....	60

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	12
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	32

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	64
Lampiran 2. Tabulasi Kuesioner .....	71
Lampiran 3. Data Responden.....	80
Lampiran 4. Uji Validitas Faktor Intrinsik .....	85
Lampiran 5. Uji validitas Faktor Intrinsik.....	88
Lampiran 6. Uji Validitas Faktor Ekstrinsik.....	92
Lampiran 7. Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	96
Lampiran 8. Hasil Uji SPSS.....	99

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pengadilan Tinggi adalah Pengadilan tingkat pertama dan terakhir. Pengadilan Tinggi terdapat di setiap provinsi di Indonesia. Di Kalimantan Barat Pengadilan Tinggi terdapat di Kota Pontianak, yang beralamat Jalan Ahmad Yani No.114 Pontianak. Pengadilan Tinggi Pontianak dibentuk berdasarkan Undang – undang Nomor 5 Tahun 1978.

Tugas pokok Pengadilan Tinggi adalah menerima, memeriksa, memutus dan menyelesaikan setiap perkara yang diajukan kepadanya oleh para pencari keadilan, sebagaimana yang ditentukan di dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 2004 Jo. Undang-undang Nomor 49 Tahun 2009 tentang Peradilan Umum beserta penjelasannya. Sedangkan fungsi Pengadilan Tinggi yaitu untuk mengadili, pembinaan, pengawasan dan administratif.

Adapun jumlah penyelesaian perkara di Pengadilan Tinggi Pontianak pada Tabel 1.1, berikut.

**Tabel 1.1**  
**Pengadilan Tinggi Pontianak**  
**Jumlah Penyelesaian Perkara**  
**Tahun 2017 - 2019**

No	Tahun	Jumlah Perkara	Naik/Turun (%)	Selesai	Naik/Turun (%)	Sisa	Naik/Turun (%)
1	2017	319	-	318	-	1	-
2	2018	324	1,56	320	0,63	4	300,00
3	2019	305	(5,86)	302	(5,62)	3	(25,00)

Sumber: Pengadilan Tinggi Pontianak Tahun (2020)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah perkara di

Pengadilan Tinggi Pontianak pada Tahun 2018 naik sebesar 1,56% dan pada Tahun 2019 turun sebesar 5,86%. Sedangkan jumlah perkara yang selesai pada Tahun 2018 meningkat sebesar 0,63 dan pada Tahun 2019 menurun sebesar 5,62%. Adapun sisa perkara pada Tahun 2018 meningkat sebesar 300% dan pada Tahun 2019 menurun sebesar 25%.

Adapun jumlah Pegawai menurut Bagian Negeri Sipil di Pengadilan Tinggi Pontianak pada Tabel 1.2

**Tabel 1.2**  
**Pengadilan Tinggi Pontianak**  
**Jumlah Pegawai Menurut Bagian**  
**Tahun 2020**

No	Bagian	Jumlah PNS	Jumlah Non PNS
1	Ketua	1	-
2	Wakil Ketua	1	-
3	Hakim Tinggi / Hakim Ad Hoc	24	-
4	Sekretaris	1	-
5	Bendahara	1	-
6	Panitera	1	-
7	Panitera Pengganti	8	-
8	Panitera Muda Perdata	2	-
9	Panitera Muda Pidana	3	1
10	Panitera Muda Khusus Tipikor	1	-
11	Panitera Muda Hukum	2	-
12	Bagian Perencanaan dan Kepegawaian	8	-
13	Bagian Umum dan Pelaporan	13	1
14	Pramubhakti	-	5
15	Satpam	-	3
16	Supir	-	2
<b>Total</b>		<b>66</b>	<b>12</b>

Sumber: Pengadilan Tinggi Pontianak (2020)

Berdasarkan Tabel 1.2 sebagian besar Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Tinggi Pontianak bekerja sebagai Hakim Tinggi / Hakim Ad Hoc

36,36% dan sebagian besar Non PNS bekerja sebagai Pramubhakti sebesar 41,66%.

Menurut Hasibuan (2016:51) : “Absen adalah tidak bekerjanya seorang karyawan pada hari kerja, karena sakit, izin, alpa, atau cuti. Absensi adalah daftar administrasi ketidakhadiran pekerja (absen)”.

Adapun tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Tinggi Pontianak pada Tahun 2017-2019 dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut

**Tabel 1.3**  
**Pengadilan Tinggi Pontianak**  
**Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil**  
**Tahun 2017-2019**

No	Tahun	Jumlah Hari Kerja (HK)	Jumlah Pegawai (JP)	HK X JP	Absensi			Total	Tingkat Absensi
					Sakit	Izin	Alpa		
1	2017	264	57	15.048	128	165	339	632	4,20 %
2	2018	264	60	15.840	249	131	232	612	3,86 %
3	2019	279	66	18.414	257	227	210	694	3,77 %

Sumber: Pengadilan Tinggi Pontianak ( 2020 )

Untuk menghitung tingkat rata-rata absen dengan rumus di bawah ini.

$$\text{Absen} = \frac{\text{Jumlah hari kerja absen per bulan}}{\text{Jumlah hari kerja per bulan}} \times 100 \%$$

Sumber : Hasibuan (2016:51)

Berdasarkan Tabel 1.3 diketahui bahwa tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Tinggi Pontianak mengalami penurunan. Pada Tahun 2018 tingkat absensi menurun sebesar 8,09%, dan pada Tahun 2019 tingkat absensi menurun sebesar 2,33%. Tingginya tingkat absensi pegawai dapat dijadikan sebagai tolak ukur awal dalam penilaian kinerja. Oleh karena itu, tingginya tingkat absensi dapat mempengaruhi kualitas pelayanan menurun dan situasi kerja Pegawai di



Pengadilan Tinggi Pontianak akan menjadi tidak baik. Menurut Hamali (2016:204): “Karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absensi) tinggi. Karyawan sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif”.

Adapun nilai rata-rata prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil yang dapat dilihat pada Tabel 1.4.

**Tabel 1.4**  
**Pengadilan Tinggi Pontianak**  
**Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil**  
**Tahun 2017 - 2019**

Tahun	Nilai Rata – Rata Prestasi Kerja	Naik/Turun (%)	Sebutan
2017	90,22	-	Baik
2018	86,16	(4,50)	Baik
2019	89,14	3,45	Baik

Sumber: Pengadilan Tinggi Pontianak Tahun (2020)

Berdasarkan PP No.46 (Pasal 17), 2011 tentang penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil, kriteria nilai prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Tinggi Pontianak dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut:

Keterangan :

1. 91 – ke atas : Sangat Baik
2. 76 – 90 : Baik
3. 61 – 75 : Cukup
4. 51 – 60 : Kurang
5. 50 ke bawah : Buruk

Sumber: PP No.46 (Pasal 17), 2020

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Tinggi Pontianak pada Tahun 2018 mengalami penurunan sebesar 4,50%, dan pada Tahun 2019 mengalami kenaikan sebesar 3,45%.

Setiap Pegawai Negeri Sipil mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dapat mempengaruhi pegawai tersebut akan menjadi termotivasi dan merasa senang dalam bekerja. Sedangkan pegawai yang merasa tidak puas akan mempengaruhi kinerja pegawai cenderung menghindar dari tugas dan tanggung jawabnya. Untuk itu kepuasan kerja pegawai sangat penting untuk diperhatikan agar Pegawai Negeri Sipil dapat memaksimalkan kinerjanya.

Menurut Gibson (2000) dalam Wibowo (2014:418):

Secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

Berdasarkan analisis jumlah kebutuhan Pegawai pada pengadilan Tinggi pada Tabel 1.5.

**Tabel 1.5**  
**Pengadilan Tinggi Pontianak**  
**Jumlah Kebutuhan Pegawai**  
**Tahun 2020**

No	Nama Jabatan	Kebutuhan	Tersedia	Kurang
1	Hakim	5	2	3
2	Panitera Pengganti	20	13	7
3	Staf	11	8	3

Sumber: Pengadilan Tinggi Pontianak (2020)

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat diketahui bahwa kebutuhan Pegawai Negeri

Sipil di Pengadilan Tinggi Pontianak di beberapa bagian belum terpenuhi. Kebutuhan pegawai yang paling banyak belum terpenuhi adalah Panitera Pengganti.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Tata Usaha Pengadilan Tinggi Pontianak, beberapa hal upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Tinggi Pontianak antar lain:

1. Menyediakan lingkungan yang baik dan nyaman bagi Pegawai Negeri Sipil.
2. Memberikan pelatihan pada Pegawai Negeri Sipil guna mendukung kepuasan kerja pegawai.
3. Memberikan semangat kerja kepada pegawai agar bisa menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal.
4. Memberikan inspirasi kepada Pegawai Negeri Sipil yakni dengan memaparkan visi dan misi dengan jelas agar Pegawai Negeri Sipil tahu tujuan yang hendak dicapai.
5. Membuat komunikasi menjadi lebih mudah untuk mengurangi stres di tempat kerja.

Adapun faktor-faktor intrinsik yang terdapat di Pengadilan Tinggi Pontianak adalah sebagai berikut:

1. Pengakuan
2. Tanggung Jawab
3. Prestasi
4. Pekerjaan itu sendiri
5. Kemungkinan untuk berkembang

## 6. Kemajuan

Adapun faktor-faktor ekstrinsik yang terdapat di Pengadilan Tinggi Pontianak adalah sebagai berikut:

1. Gaji atau upah
2. Keamanan Kerja
3. Kondisi kerja
4. Status
5. Kebijakan organisasi
6. Mutu teknik pengawasan
7. Interaksi antar pegawai

Dari latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti tertarik meneliti tentang **“Pengaruh Faktor Intrinsik dan Faktor Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Tinggi Pontianak”**.

## **B. Permasalahan**

Permasalahan dalam penelitian ini adalah: apakah faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Tinggi Pontianak?

## **C. Pembatasan Masalah**

Penelitian ini membatasi pembahasan masalah yang lebih terarah yang terdapat dari tiga variabel sebagai berikut :

1. Faktor intrinsik dibatasi pada:
  - a. Pengakuan

- b. Tanggung Jawab
  - c. Prestasi
  - d. Pekerjaan itu sendiri
  - e. Kemungkinan untuk berkembang
  - f. Kemajuan
2. Faktor ekstrinsik dibatasi pada:
- a. Gaji atau upah
  - b. Keamanan Kerja
  - c. Kondisi kerja
  - d. Status
  - e. Kebijakan organisasi
  - f. Mutu teknik pengawasan
  - g. Interaksi antar pegawai
3. Dimensi Kepuasan kerja dibatasi oleh:
- a. Upah
  - b. Pekerjaan
  - c. Kesempatan Promosi
  - d. Penyelia
  - e. Rekan Sekerja

#### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Tinggi Pontianak.

## **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian sebagai berikut:

### 1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan tentang ilmu manajemen, khususnya sumber daya manusia yang telah diperoleh dan dipelajari selama masa perkuliahan dan memberikan pemahaman terhadap materi yang didapat.

### 2. Bagi Instansi

Diharapkan dapat memberi ide atau saran sebagai acuan untuk menentukan kebijakan mengenai SDM terutama dalam kaitannya dengan faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik serta kepuasan kerja Pegawai di Pengadilan Tinggi Pontianak.

### 3. Bagi Almamater

Diharapkan dapat menambah wawasan tentang aspek – aspek manajemen sumber daya manusia dan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang mempunyai keinginan untuk melakukan penelitian khususnya pada pada permasalahan serupa.

## **F. Kerangka Pemikiran**

Menurut Rivai dan Sagala (2013:859): “ Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya”.

Menurut Herzberg dalam Priansa (2016:305-306) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara intrinsik adalah:

1. Pengakuan (*Recognition*)  
Penghargaan, pengakuan merupakan perangsang yang kuat, yang akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi.
2. Tanggung Jawab (*Responsibility*)  
Adanya rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.
3. Prestasi (*Achievement*)  
Pegawai yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya mencapai sasaran.
4. Pekerjaan itu sendiri (*The Work it Self*)  
Pekerjaan yang disenangi akan menjadi motivasi untuk dilaksanakan dengan baik.
5. Kemungkinan untuk berkembang (*The possibility Of Growth*)  
Kesempatan untuk mengembangkan diri memacu pegawai untuk berlomba-lomba meraih sukses.
6. Kemajuan (*Advancement*)  
Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan pendidikannya.

Menurut Rivai dan Sagala (2013:859-860): “Faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya”.

Menurut Herzberg dalam Priansa (2016:304-305) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara ekstrinsik adalah:

1. Gaji atau upah  
Gaji yang memadai akan meningkatkan pendapatan pegawai untuk meningkatkan sosial ekonominya.
2. Keamanan kerja  
Kebutuhan rasa aman menjadi hal yang penting dengan terpenuhinya sarana dan prasarana alat keselamatan diri.
3. Kondisi kerja  
Pegawai akan bekerja dengan nyaman apabila tercipta suasana yang kondusif, kerja sama yang baik dan harmonis dengan teman sekerja.
4. Status  
Status (kedudukan) yang meningkat akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.
5. Kebijakan organisasi  
Tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perilaku pegawai.

6. Mutu teknik pengawasan  
Standar operasional prosedur (SOP) yang dijalankan dengan tepat serta pengawasan yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai.
7. Interaksi antar pegawai  
Dibedakan menjadi interaksi antar sesamanya, interaksi antar pegawai yang lebih rendah dengan pimpinan.

Menurut Edison, dkk (2017:210): “Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal - hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi”.

Dimensi kepuasan kerja menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1993) dalam Edison, dkk (2017:213) sebagai berikut:

1. Upah : Jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar.
2. Pekerjaan : Keadaan di mana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
3. Kesempatan Promosi : Tersedia kesempatan untuk maju.
4. Penyelia : Kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.
5. Rekan Sekerja : Keadaan di mana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

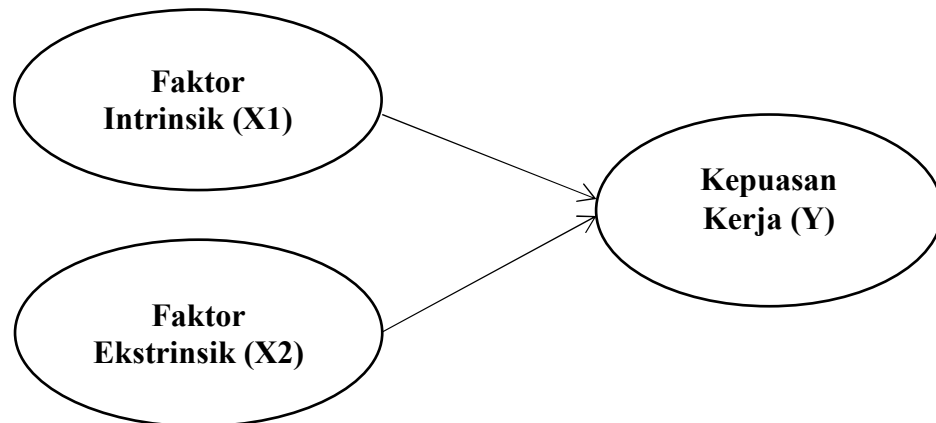
Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hadian (2018) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kemampuan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai”, menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian Widyaputra dan Dewi (2018) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT Bussan Auto Finance”, menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bussan Auto Finance Cabang Denpasar.

Adapun kerangka pemikiran mengenai pengaruh faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan



Tinggi Pontianak dapat dilihat pada Gambar 1.1 berikut ini:

**Gambar 1.1.**  
**Kerangka Pemikiran**  
**Pengaruh Faktor Intrinsik dan Faktor Ekstrinsik Terhadap Kepuasan**  
**Kerja Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Tinggi Pontianak**



## G. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Siregar (2017:15): “Penelitian asosiatif/hubungan adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Tinggi Pontianak.

### 2. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan dua macam data:

#### a. Data Primer

Menurut Siregar (2017:37): “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau

tempat objek penelitian dilakukan”.

Data primer dalam penelitian diperoleh dengan cara :

1) Wawancara

Menurut Sugiyono (2018:137): “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil”. Wawancara dilakukan secara langsung dengan Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Tata Usaha di Pengadilan Tinggi Pontianak.

2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018:142): “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Kuesioner dalam penelitian ini diberikan kepada responden yang merupakan Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Tinggi Pontianak.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2017:37): “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Data sekunder diperoleh dari Kantor Pengadilan Tinggi Pontianak, antara lain jumlah pegawai, jumlah absensi, nilai prestasi kerja pegawai dan struktur organisasi.

### 3. Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Menurut Sugiyono (2018:80): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 66 pegawai yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Tinggi Pontianak pada Tahun 2020.

#### b. Sampel

Menurut Sugiyono (2018:81): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *sampling* jenuh.

Menurut Sugiyono (2018:85): “*Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil”. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 66 Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Tinggi Pontianak pada Tahun 2020.

### 4. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### a. Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2018:39): “ Variabel bebas adalah merupakan

variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

- 1) Faktor intrinsik (X1)
- 2) Faktor ekstrinsik (X2)

b. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2018:39): “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y).

5. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Siregar (2017:50):

Skala Likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Skala likert memiliki 2 bentuk pernyataan, yaitu pernyataan positif dan negatif. Dengan menggunakan skala Likert, maka variabel akan diukur dijabarkan dari variabel menjadi dimensi, dari dimensi dijabarkan menjadi indikator, dan dari indikator dijabarkan menjadi subindikator yang dapat diukur.

Skor pernyataan responden dapat dilihat pada Tabel 1.6 di bawah ini.

**Tabel 1.6**  
**Skor Pernyataan Responden Dengan Skala Likert**

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Siregar (2017:50)

## 6. Teknik Analisis Data

### a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2017:75): “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama”. Uji instrumen dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, sebagai berikut:

#### 1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2017:75): “Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it successfully measure the phenomenon*)”. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi *product moment*. Menurut Siregar (2017:77): “Suatu instrumen penelitian dikatakan valid, bila koefisien korelasi *product moment*  $> r\text{-tabel}(\alpha ; n - 2) = \text{jumlah sampel}$ ”.

#### 2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2017:87): “Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula”. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *cronbach alpha*. Menurut Siregar (2017:90): “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan

reabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitasnya  $(r_{11}) > 0,6$ ".

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154) : "Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal". Teknik uji normalitas yang digunakan adalah uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan aplikasi *software SPSS 19 for window*. Menurut Sujarweni (2015:55) keputusan dalam uji normalitas dengan menggunakan pengambilan uji *Kolmogorov-smirnov* sebagai berikut:

- a). Jika nilai sig  $> 0,05$ , maka data berdistribusi normal
- b). Jika nilai sig  $\leq 0,05$ , maka data tidak berdistribusi normal.

2) Uji Linieritas

Menurut Ghozali (2016:159) :

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat atau kubik. Dengan uji linearitas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linear, kuadrat atau kubik.

Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Uji linearitas dalam penelitian ini dengan menggunakan *Test for Linearity*.

- a. Jika signifikan *deviation from linearity*  $< 0,05$  maka tidak ada hubungan yang linier antara variabel bebas dan variabel terikat.
- b. Jika signifikan *deviation from linearity*  $> 0,05$  maka ada hubungan yang linier antara variabel bebas dan variabel terikat.

### 3) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016:103) : “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik Seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen”.

Untuk mengetahui terjadi atau tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Menurut Ghozali ( 2016:103-104): “Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai *VIF* tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$  ). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *Tolerance*  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai *VIF*  $\geq 10$ . Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir”.

### c. Regresi Linier Berganda

Menurut Siregar (2017:405) : “Regresi berganda merupakan pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk melakukan prediksi permintaan di masa yang akan datang, berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tak bebas”.

Rumus regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja

a = Konstanta, merupakan nilai terkait yang dalam hal ini adalah Y pada saat variabel independennya adalah 0 ( $X_1X_2=0$ )

b1 = Koefisien regresi berganda variabel faktor intrinsik

b2 = Koefisien regresi berganda variabel faktor ekstrinsik

X1 = variabel bebas yaitu faktor intrinsik

X2 = variabel bebas yaitu faktor ekstrinsik

d. Koefisien Korelasi ( R )

Menurut Siregar (2017:337) : “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *pearson product moment*.

Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antar variabel, maka digunakan kriteria sebagai berikut:

**Tabel 1.7**  
**Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan**

No	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat Lemah
2	0,20 – 0,399	Lemah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Siregar ( 2017:337)



e. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Siregar (2017:338): “Koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja.

f. Uji F ( Uji Simultan )

Menurut Siregar (2017:408): “Tujuan dilakukan pengujian hipotesis terhadap penerapan metode regresi linier berganda adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan antara kelompok data A dan B (variabel bebas  $X_1$ , dan  $X_2$ ) terhadap kelompok data C (variabel tak bebas Y)”.

Hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara variabel faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Tinggi Pontianak.

$H_a$  : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Tinggi Pontianak.

Kriteria pengujian:

1)  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ ,  $\alpha=5\%$  hal ini

berarti tidak terdapat pengaruh simultan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel  $Y$

2)  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima apabila  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel,  $\alpha=5\%$  hal ini berarti terdapat pengaruh yang simultan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel  $Y$

3) Jika nilai signifikansi  $>$  0,05 maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak

4) Jika nilai signifikansi  $<$  0,05 maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak

g. Uji t ( Uji Parsial )

Menurut Siregar (2017:410): “Tujuan dilakukan uji signifikan secara parsial dua variabel bebas (independen) terhadap variabel tak bebas (dependen) adalah untuk mengukur secara terpisah dampak yang ditimbulkan masing-masing variabel bebas terhadap variabel tak bebas”.

Hipotesis Penelitian :

1) Menguji pengaruh faktor intrinsik secara parsial terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Tinggi Pontianak.

$H_0$  :  $b_1 = 0$ , Artinya, tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara faktor intrinsik terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Tinggi Pontianak.

$H_a$  :  $b_1 \neq 0$ , Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara faktor intrinsik terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Tinggi

Pontianak.

- 1) Menguji pengaruh faktor ekstrinsik secara parsial terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Tinggi Pontianak.

Ho :  $b_2 = 0$ , Artinya, tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara faktor ekstrinsik terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Tinggi Pontianak.

Ha :  $b_2 \neq 0$ , Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara faktor ekstrinsik terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Tinggi Pontianak.

Kaidah pengujian adalah sebagai berikut:

- 1) Ho diterima dan Ha ditolak, jika nilai  $t$  hitung  $\leq t$  tabel
- 2) Ho ditolak dan Ha diterima, jika nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Tinggi Pontianak maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia 51 sampai 60 tahun, berjenis kelamin laki-laki, Pendidikan Sarjana, memiliki masa kerja 31 sampai 40 tahun, memiliki golongan/ruang IV/e, memiliki pendapatan per bulan Rp. 4.500.000,00 – Rp. 5.999.999,00, sudah kawin dan memiliki tanggungan sebanyak 3-4 orang.
2. Persamaan regresi berganda  $Y = 2,187 + 0,055 X1 + 0,380 X2$
3. Koefisien korelasi berganda (R) diperoleh nilai sebesar 0,490 yang artinya variabel faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik memiliki hubungan yang cukup terhadap variabel kepuasan kerja.
4. Koefisien determinasi menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,240. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (Y) dipengaruhi sebesar 24,00% oleh variabel faktor intrinsik (X1) dan faktor ekstrinsik (X2), sedangkan sisanya sebesar 76,00% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.
5. Berdasarkan dari hasil uji F diperoleh nilai F hitung  $9,952 > F$  Tabel 3,14 dengan hal ini menunjukkan faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil

di Pengadilan Tinggi Pontianak.

6. Hasil uji t pengaruh faktor intrinsik secara parsial terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai signifikansi t hitung  $0,554 < t$  tabel 1,998, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima artinya faktor intrinsik secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Tinggi Pontianak.
7. Hasil uji t pengaruh faktor ekstrinsik secara Parsial terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai signifikansi t hitung  $3,156 > t$  tabel 1,998, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima artinya faktor ekstrinsik secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Tinggi Pontianak.

## **B. Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka penulis akan menyajikan berbagai saran yang diharapkan dapat menjadi masukan bagi pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Tinggi Pontianak untuk meningkatkan kepuasan kerja yaitu:

1. Memberi kesempatan pada pegawai lain untuk mendapatkan pelatihan-pelatihan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Meningkatkan motivasi Pegawai Negeri Sipil untuk tumbuh sebagai individu yang lebih baik dengan meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai.
3. Mengatur waktu kerja yang lebih baik untuk Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Tinggi Pontianak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hadian, Dedi. 2018. *Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Kemampuan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. Vol. 12 (01), 47-56.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. PT CAPS (Center for Academic Publishing Service), Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal, dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *SPSS Untuk Penelitian*. Pustaka Baru Press, Yogyakarta.
- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT CAPS (Center for Academic Publishing Service), Yogyakarta.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Cetakan ketujuh. PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Widyaputra, I Ketut Andika dan AA Sagung Kartika Dewi. 2018. *Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada*

PT Bussan Auto Finance. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 7 (1). 85 - 104.