

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Organisasi berfungsi sebagai tempat untuk mengelola semua sumber daya yang dimiliki demi mencapai tujuan bersama. Dalam sebuah organisasi, terdapat berbagai sumber daya yang dapat dimanfaatkan, termasuk sumber daya manusia, modal, peralatan, dan lain-lain. Menurut Hadi (2018), salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi adalah sumber daya manusia. Agar sumber daya manusia dapat berperan secara strategis, organisasi perlu memberikan perhatian pada implikasi jangka panjang dari masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia. (Hadi et al., 2018).

Kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan visinya sangat bergantung pada peran dan kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia secara konsisten diperlukan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, yang memiliki kemampuan untuk mencapai hasil yang maksimal dari pekerjaan mereka. Pada dasarnya, kepuasan kerja adalah pribadi setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung pada keinginan dan sistem nilai mereka. (Hutapea, 2023)

Karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan cenderung lebih berkomitmen dan memberikan kontribusi serta memiliki dedikasi tinggi terhadap perusahaan dan akhirnya mempunyai kemauan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan kerja rendah cenderung akan melakukan turnover, serta menurunnya kedisiplinan dan produktivitas kerja (Robbins dalam Pitasari dan Perdhana, 2018)

Kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting karena berhubungan langsung dengan moral, kedisiplinan, serta prestasi kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting untuk menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan secara optimal agar dapat meningkatkan moral, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan mereka. (Hutapea, 2023)

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari pegawai terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, juga kerjasama antar pemimpin dengan sesama pegawai. Kepuasan kerja dapat diungkapkan seperti emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian suatu pekerjaan. Kepuasan kerja dapat dirasakan karyawan setelah mereka membandingkan pekerjaan dengan hasilnya. Pegawai akan bekerja dengan semangat apabila kepuasan dapat diperoleh dari pekerjaannya. (Hasibuan, dalam Widajanto dan Adiyanto, 2022:27)

Kelurahan Tanah Enam Ratus Kecamatan Medan Marelan merupakan salah satu dari 5 (lima) kelurahan yang ada di Kecamatan Medan Marelan Kota Medan yang menjadi pintu gerbang Kota Medan khususnya untuk wilayah utara karena berbatasan langsung dengan Kabupaten Deli Serdang. Luas wilayah Kelurahan Tanah Enam Ratus adalah 330.878 Ha dan terdiri dari 11 lingkungan dengan jumlah penduduk 37.772 jiwa.

Dalam upaya untuk meningkatkan pelayanan publik, Kantor Lurah Tanah Enam Ratus di Medan Marelan terus memprioritaskan pelayanan kepada masyarakat. Sebagai salah satu kantor lurah yang terletak di Medan Marelan, Kantor Lurah Tanah Enam Ratus dituntut untuk secara terus-menerus meningkatkan kepuasan pegawai.

Dari berbagai hal yang telah disebutkan di atas, tak dapat dipungkiri bahwa kepuasan karyawan memiliki peranan penting dalam setiap aktivitas para pegawai di

kantor Lurah Tanah Enam Ratus. Indikasi mengenai masalah kepuasan karyawan ini dapat dilihat dari ketidaksesuaian antara target yang ditetapkan dan realisasi yang terjadi selama lima tahun terakhir dapat pada Tabel. 1.1 berikut :

**Tabel 1.1.**

**Ketidaksesuaian Target dan Realisasi Lima Tahun Terakhir Dalam Pembuatan KTP, Kartu Keluarga Dan Akte Kelahiran.**

Tahun	Target (Dokumen)	Realisasi (Dokumen)
2019	750	755
2020	800	720
2021	720	730
2022	800	600
2023	500	480

Sumber : Kantor Lurah Tanah Enam Ratus Medan Marelan

Berdasarkan Tabel 1.1. di atas, terlihat adanya ketidaksesuaian antara Target dengan Realisasi yang mencerminkan ketidakpuasan pegawai di kantor Lurah Tanah Enam Ratus Kota Medan. Fenomena ini menunjukkan indikasi ketidakpuasan kerja, yang mungkin dipengaruhi oleh Faktor Intrinsik dan Disiplin kerja yang kurang baik. Oleh karena itu, penelitian ini mengambil judul : **Pengaruh Faktor Intrinsik dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Lurah Tanah Enam Ratus.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah;

1. Adanya ketidaktercapaian target dan realisasi dalam pembuatan KTP, Kartu Keluarga dan Akte Kelahiran.
2. Ketidak disiplin kehadiran pegawai.
3. Rendahnya kesadaran atau tanggung jawab dari karyawan terhadap tujuan perusahaan.

### **1.3 Batasan Masalah dan Rumusan Masalah**

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas dalam penelitian ini maka penelitian ini membatasi pada masalah faktor intrinsik, disiplin kerja dan kepuasan kerja pegawai Kantor Lurah Tanah Enam Ratus Medan Marelan dengan rumusan masalah dalam penelitian yaitu :

1. Berapa besar pengaruh faktor intrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Lurah Tanah Enam Ratus Medan Marelan.
2. Berapa besar pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Lurah Tanah Enam Ratus Medan Marelan.
3. Berapa besar pengaruh faktor intrinsik dan disiplin terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Lurah Tanah Enam Ratus Medan Marelan.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka yang menjadi tujuan penelitian untuk mengetahui :

1. Besar pengaruh faktor intrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Lurah Tanah Enam Ratus Medan Marelan.
2. Besar pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Lurah Tanah Enam Ratus Medan Marelan.
3. Besar pengaruh faktor intrinsik dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Lurah Tanah Enam Ratus Medan Marelan.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang dapat diharapkan adanya penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang apa yang sebenarnya memotivasi karyawan Kantor Lurah Tanah Enam Ratus

## 2. Secara praktis

1. Bagi peneliti untuk dapat berkontribusi pada pengembangan teori tentang faktor intrinsik, disiplin kerja, dan kepuasan kerja dalam konteks pemerintahan.
2. Bagi pihak Universitas untuk menambah literatur dalam perpustakaan Universitas Islam Sumatera Utara pada umumnya dan pada Fakultas Ekonomi khususnya dan sebagai bahan perbandingan dan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian.
3. Bagi peneliti berikutnya sebagai bahan masukan bagi instansi pemerintahan tentang mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di Kantor Lurah Tanah Enam Ratus dapat merancang program dan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Uraian Teoritis**

##### **2.1.1 Faktor Intrinsik**

###### **2.1.1.1 Pengertian Instrinsik**

Menurut Gunarsa dalam Anggraeni (2021) motivasi intrinsik merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Luthan dalam Anggraeni (2021) faktor instrinsik adalah faktor yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional.

Menurut Rivai dan Sagala dalam Pitriani dan Yasmin (2021:262): “Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya”.

###### **2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Intrinsik**

Faktor-faktor instrinsik menurut Robbins dalam Anggraeni (2021) antara lain:

###### **1. Kepuasan Kerja**

Tingkat kepuasan setiap orang berbeda-beda dan hal ini terjadi individu memiliki dimensi yang berbeda. Menurut Hasibuan dalam Anggraeni (2021) dan Robbins dalam Anggraeni (2021) kepuasan kerja seorang pegawai dapat dilihat dari menyenangkan pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja positif, disiplin kerja dan presentasi kerja.

## 2. Tanggung Jawab

Menurut Shaw dalam Anggraeni (2021), Tanggung jawab ialah orang yang bertanggungjawab terhadap tindakannya serta dapat bertanggungjawab atas perbuatannya dan mengambil keputusan serta bertindak tanpa tekanan dari pihak manapun atau secara bebas.

## 3. Pengembang Profesi

Menurut Yamin dan Damin dalam Anggraeni (2021) menyatakan, profesi dapat diartikan sebagai suatu pekerjaan yang mempersyaratkan pendidikan tinggi bagi pelakunya yang ditekan pada pekerjaan mental bukan pekerjaan manual. Kemampuan mental yang dimaksudkan disini adalah adanya persyaratan pengetahuan teoritis sebagai instrumen untuk melakukan perbuatan praktis.

### **2.1.1.3 Indikator-Indikator Faktor Intrinsik**

Indikator faktor intrinsik menurut Joung, Choi, & Goh (2010) yaitu :

1. Tanggung jawab
2. Prestasi
3. Penghargaan
4. Kesempatan berkarir

## **2.1.2 Disiplin Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati peraturan perusahaan (Rivai dalam Hutapea, 2023:135). Disiplin kerja merupakan sikap atau bentuk kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan berdasarkan kesadaran diri dan kesediaan karyawan akan tugas dan pekerjaan yang di bebaskan (Ernawati, 2016; Zahara & Hidayat, 2017)

Menurut Fathoni dalam Putri, Zulfadil & Maulida (2020) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno dalam Putri, Zulfadil & Maulida (2020), menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Putri, Zulfadil & Maulida (2020), Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

### **2.1.2.2 Macam-Macam Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara dalam Fadyla dan Rumengan (2021:235) ada dua bentuk disiplin kerja yaitu:

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan upaya untuk mendorong pegawai agar mengikuti dan mematuhi pedoman kerja serta aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan utama dari disiplin ini adalah menciptakan lingkungan kerja yang disiplin dan teratur.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif berfungsi untuk menegakkan kepatuhan terhadap peraturan dan mengarahkan pegawai agar tetap berpegang pada pedoman yang berlaku di perusahaan. Dalam konteks ini, apabila pegawai yang melanggar disiplin, langkah selanjutnya adalah memberikan sanksi sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

### **2.1.2.3 Pendekatan Disiplin**

Menurut Mangkunegara dalam Fadyla dan Rumengan (2021:236), ada tiga pendekatan disiplin yaitu:

a. Pendekatan Disiplin Modern

Yang dimaksud dengan disiplin modern adalah mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman.

b. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

Yang dimaksud disiplin tradisi adalah pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman.

c. Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan, memiliki asumsi bahwa:

1. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
2. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.

3. Disiplin ditunjukkan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
4. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

#### **2.1.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo dalam Fadyla dan Rumengan (2021:236) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
3. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
4. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
5. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
6. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

#### **2.1.1.5 Indikator-Indikator Disiplin Kerja**

Dimensi dan indikator disiplin kerja dapat diukur yang dikemukakan oleh Sutrisno dalam Fadyla dan Rumengan (2021:236) yang dibagi kedalam empat dimensi dengan sembilan indikator :

1. Taat terhadap aturan waktu dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan, peraturan dasar tentang cara berpakaian, kepatuhan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya aturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

### **2.1.3 Kepuasan Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya (Robbins dalam Rahmat, 2016:140). Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Zainal, dkk., 2015:620). Kepuasan kerja pada hakikatnya merupakan perasaan senang atau tidak senang oleh pekerjaan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Sutrisno dalam Rahmat,2016:140). Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko dalam Rahmat, 2016:140).

Menurut Siagian (2017:295) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Menurut Sutrisno dalam Bagis, et al. (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks (dorongan keinginan, tuntutan dan harapan) dan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam pekerjaan dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologi (Rachmaniah, 2022).

Rivai dalam Angella (2015) mengemukakan bahwa salah satu teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal, yaitu sebagai berikut adalah teori keadilan (*Equity Theory*). Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi khususnya situasi kerja. Teori ini menjelaskan bahwa komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan.

Berdasarkan definisi dari beberapa ahli yang telah disebutkan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan bahagia dan puas yang dialami seseorang saat menjalankan pekerjaannya.

### **2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Sutrisno dalam Fadyla & Rumengan (2021:236) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

#### **1. Faktor Psikologis**

Faktor psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

#### **2. Faktor Sosial**

Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan maupun karyawan dengan atasan.

#### **3. Faktor Fisik**

Faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan meliputi : jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja,

keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.

#### 4. Faktor Finansial

Faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Faktor kepuasan kerja menurut *Job Descriptive Index* dalam Zainal dkk (2015:623) yaitu:

1. Bekerja pada tempat yang tepat
2. Pembayaran yang sesuai
3. Organisasi dan manajemen
4. Supervisi pada pekerjaan yang tepat
5. Orang yang berada dalam pekerjaan yang tepat

#### **2.1.3.3 Dimensi Kepuasan Kerja**

Smith, Kendall dan Hulin dalam Sukirno dan Nafiudin (2017:73) mempublikasikan kepuasan kerja kedalam lima dimensi yang sering disebut *Job Descriptive Index* (JDI) yaitu:

1. Pekerja itu sendiri (*job it self*).
2. Supervisi (*supervision*).
3. Imbalan (*pay*).
4. Kesempatan promosi (*promotion*).
5. Rekan Kerja (*co-workers*).

### **2.1.3.4 Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins & Judge (2015:50) indikator kepuasan kerja yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji
3. Promosi
4. Pengawasan
5. Rekan kerja

Sedangkan menurut Sule & Priansa (2018:172) indikator kepuasan kerja yaitu:

1. Gaji
2. Promosi
3. Supervise
4. Tunjangan tambahan
5. Penghargaan
6. Prosedur dan peraturan kerja
7. Rekan kerja
8. Pekerjaan itu sendiri
9. Komunikasi

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Untuk menunjang penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa penelitian terlebih dahulu yang relevan dengan penelitian ini :

Tabel 2.1

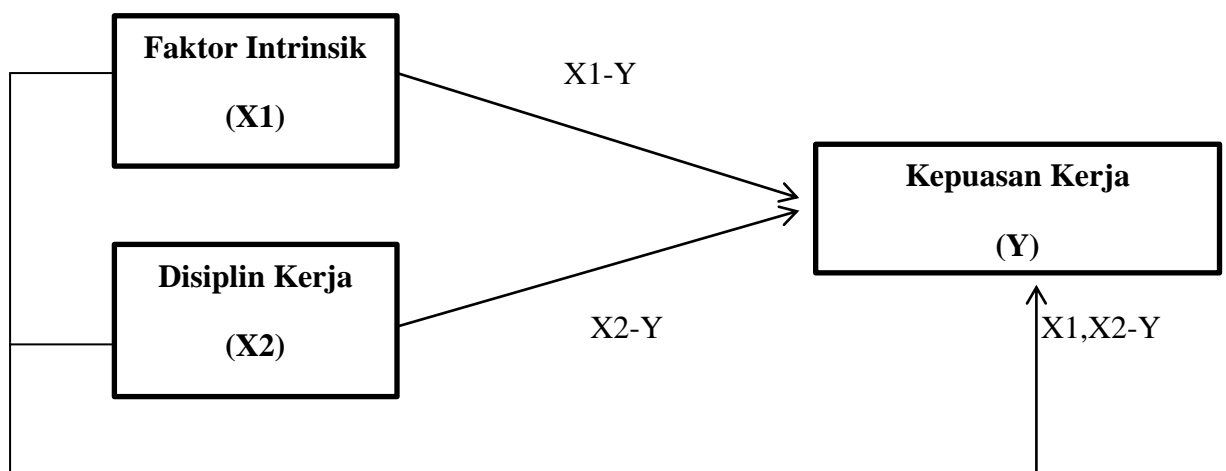
## Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1.	Kristin Juwita, Nanda Rizky Permatayuny (2021)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian non probability sampling. Interpretasi persamaan regresi menunjukkan variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Mega Lestari Plasindo melalui penelitian ini dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja sebanyak 61,5%, dan sisanya 38,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian yaitu motivasi kerja, komitmen kerja dan kompensasi.
2.	Rizki Nanda Hutapea, Maya Sari Dewi (2023)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Perikanan, Taman Pangan Dan Hortikultura Kabupaten Tabalong	Hasil regresi berganda menunjukan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang menghasilkan nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel yaitu $3,106 > 2,009$ untuk motivasi kerja $5,395 > 2,009$ untuk disiplin kerja.
3.	Leni Amalia Anggraeni (2021)	Pengaruh Faktor Instrinsik Dan Ekstrinsik Dimoderasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	Hasil regresi berganda menunjukan bahwa faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang menghasilkan nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel yaitu $6,828 > 2,0154$ dengan tingkat signifikan 0,000 dari distribusi frekuensi variabel sebesar 4,17 untuk faktor intrinsik $2,025 > 2,0154$ dengan tingkat signifikan 0,049 dari distribusi frekuensi variabel sebesar 0,049 untuk faktor ekstrinsik.
4.	Muh Ishar, Fitriani Latief, Shandra	Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan	Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Temuan dalam penelitian ini adalah secara persial variabel lingkungan kerja dan

	Bahasoan (2024)	kerja karyawan pada Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK. Kantor Cabang Utama Kota Makassar	disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen (lingkungan kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) pada Bank BNI TBK. Kantor Cabang Utama Kota Makassar. Dari hasil analisis perhitungan variabel lingkungan kerja sebesar 4,094 t tabel sebesar 0,581 sedangkan disiplin kerja (x) t hitung sebesar 2,275 dan t tabel sebesar 0,581
5.	Agung Bagus Wijayanto dan Ahmad Hermanto (2020)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Astra International Daihatsu, Tbk Cabang Narogong	Hasil regresi berganda membuktikan bahwa sinergi kompensasi dan disiplin kerja mampu memberikan kontribusi yang kuat, positif, dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Astra International Tbk Daihatsu, Tbk Cabang Narogong. Berdasarkan hasil t hitung $>$ t tabel ( $105,769 > 3,124$ ), maka $H_0$ tolak, $H_a$ diterima.
6.	Aryana Andini (2023)	Pengaruh Faktor Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Minat Menggunakan E-Learning	Dari hasil pengolahan data Inner Model faktor intrinsik berpengaruh signifikan terhadap minat belajar menggunakan E Learning. Artinya pegawai memiliki motivasi untuk terus belajar dengan menggunakan E Learning.

Sumber : Diolah dari Berbagai Jurnal

### 2.3 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

## 2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah disebutkan di atas, hipotesis dapat disusun sebagai berikut :

H1 = Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari faktor intrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Lurah Tanah Enam Ratus Medan Marelan

H0 = Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari faktor intrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Lurah Tanah Enam Ratus Medan Marelan

H2 = Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja pegawai di kantor Lurah Tanah Enam Ratus Medan Marelan

H0 = Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja pegawai di kantor Lurah Tanah Enam Ratus Medan Marelan

H3 = Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara faktor intrinsik serta disiplin kerja terhadap kepuasan kerja para pegawai di kantor Lurah Tanah Enam Ratus Medan Marelan.

H0 = Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara faktor intrinsik serta disiplin kerja terhadap kepuasan kerja para pegawai di kantor Lurah Tanah Enam Ratus Medan Marelan.