

## **PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN KEMAMPUAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI**

**Dedi Hadian**

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasundan, Bandung**

**Email: dedi@stiepas.ac.id**

### ***Abstract***

*Organizing good governance depends on the readiness of the State apparatus, especially the civil servants. The presence of employees who can provide excellent services leads to this achievement. Besides, the situation can be obtained if the employees have the job satisfaction. When the employees have the high internal motivation and excellent ability in completing their tasks, the job satisfaction can be improved. This study aims to determine the effect of internal motivation and competency on employee job satisfaction in one of the government agencies in West Bandung Regency. The samples were 71 people. The data analysis technique of this research is the path analysis approach. Partially and simultaneously, the intrinsic motivation and competency have a significant effect on employee job satisfaction.*

***Keywords: intrinsic motivation, competency, employee job satisfaction.***

### **Abstrak**

Untuk menyelenggarakan tata kelola pemerintahan yang baik tergantung dari kesiapan dan kesigapan aparatur Negara, khususnya pegawai negeri sipil. Hal tersebut dapat tercapai dengan adanya pegawai yang dapat memberikan pelayanan secara baik. Hal tersebut dapat dilaksanakan jika kepuasan pegawai telah dipenuhi. Kepuasan kerja tersebut dapat ditingkatkan jika pegawai memiliki motivasi internal yang tinggi dan kemampuan yang baik dalam menyelesaikan tugasnya. Untuk menjawab hal tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi internal dan kemampuan terhadap kepuasan kerja pegawai di salah satu instansi pemerintah di Kabupaten Bandung Barat. Sampel yang digunakan sebanyak 71 orang. Teknik analisis data dengan pendekatan path analisis. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan motivasi intrinsik dan kemampuan terhadap kepuasan kerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.

**Kata kunci: motivasi instrinsik, kemampuan, kepuasan kerja pegawai.**

## PENDAHULUAN

Seorang Pegawai agar dapat mencapai kinerja yang tinggi atau baik, menumbuhkan suatu motivasi yang dapat memicu pegawai untuk mau bekerja dengan baik dan dapat mencapai tujuan organisasi secara spesifik dan efisien. Pencapaian atas tujuan berbeda-beda yang disebabkan oleh perilaku individu yang berbeda-beda juga. Beberapa faktor yang menyebabkan perbedaan individu dalam perilaku diantaranya adalah : persepsi, sikap dan kepribadian setiap individu. Dalam upaya peningkatan kepuasan kerja pegawai disamping dibutuhkan motivasi bagi pegawai tak kalah pentingnya adalah kemampuan pegawai. Dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, faktor kepuasan kerja yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan oleh Herzberg disebut "*Motivators*", yang berbentuk prestasi, promosi atau kenaikan pangkat, penghargaan, pekerjaan itu sendiri dan tanggung jawab.

Dalam rangka mewujudkan tujuan pembangunan nasional maka perlu ditunjang oleh tenaga kerja yang mempunyai kompetensi yaitu tenaga kerja yang mempunyai pengetahuan, keahlian, kepiawaian dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan guna mencapai kinerja maksimal yang menjadi tujuan lembaga/organisasi tersebut.

Bila tidak memberikan pelayanan yang tidak optimal dan memuaskan dari pimpinan instansi maupun dari aparatur pegawai maka dengan sendirinya akan merugikan nama baik bagi instansi. Peningkatan kinerja integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan akan sangat mendorong kinerja organisasi secara keseluruhan dengan demikian para pegawai perlu meningkatkan kinerjanya sehingga kinerja dapat ditingkatkan dengan optimal. Tingkat pendidikan para pegawai masih belum optimal dikarenakan masih terdapat pegawai yang berpendidikan rendah, menurut hasil pengamatan, para pegawai masih belum memiliki kompetensi yang maksimal sehingga akan berdampak pada kinerja yang rendah pada salah satu instansi pemerintah di Kabupaten Bandung Barat. Maka diperlukan motivasi untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi. Namun demikian permasalahan tersebut dikarenakan para pegawai yang memiliki pendidikan rendah adalah pegawai senior yang telah lama bekerja. Selain itu terlihat faktor pengetahuan dari segi pendidikan penjenjangan struktural yang dapat mempengaruhi kompetensi dalam suatu organisasi.

Dengan dukungan pegawai disertai jumlah dan kualitas pendidikan seperti terlihat di atas, maka masih dapat dirasakan akan berakibat pada kurang optimalnya pelayanan terhadap masyarakat. Hal ini dapat dirasakan dengan masih banyaknya keluhan pelayanan perizinan dari masyarakat, masih terjadinya kemacetan pada beberapa ruas jalan, dan masalah angkutan umum serta lambatnya pelayanan dan penyediaan sarana / prasarana menjadi sebuah kendala dalam peningkatan kinerja pegawai.

Besar kecilnya motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas dapat juga terlihat dari tingkat kehadiran apel, Apel pagi merupakan suatu kegiatan dalam rangka mengetahui tingkat kesiapan pegawai sebelum bekerja serta sebagai forum untuk memberikan informasi yang diterima oleh instansi/ organisasi yang memerlukan tindak lanjut dari pegawai pada tugas pokok dan fungsi yang bersangkutan. Pelaksanaan apel pagi yang seharusnya dilaksanakan sesuai dengan peraturan yaitu jam 07.30 WIB, akan tetapi masih banyak pegawai yang datang di atas jam 07.30 WIB, sehingga pelaksanaan apel pagi sebagai salah satu indikator motivasi yang paling mudah belum dapat dilaksanakan secara optimal. Data empirik menunjukkan tingkat motivasi pegawai yang berpengaruh terhadap menurunnya kuantitas dan kualitas kinerja pegawai, dapat terlihat dari persentase kehadiran pegawai dari persentase kehadiran yang tercatat

pada bulan Nopember, Desember dan Januari 2016 kurang dari 100 %, atau dapat dirata-ratakan setiap bulannya hanya mencapai 88,61 % saja.

Kurang optimalnya tingkat kehadiran pegawai dapat dijadikan sebagai tolak ukur awal dalam penilaian kinerja pegawai. Pencapaian suatu target capaian kinerja organisasi/ dinas dalam waktu tertentu, mau tidak mau akan melibatkan keberadaan/*eksistensi* pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan oleh atasannya. Sehingga ketika salah seorang pegawai tidak masuk kerja, target capaian kinerja yang telah diberikan oleh masing-masing atasannya tersebut maka akan tertunda dengan waktu capaian kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Secara langsung maupun tidak langsung, capaian kinerja yang tertunda tersebut mempengaruhi kinerja pegawai khususnya serta kinerja organisasi secara keseluruhan.

Oleh karena hal tersebut, organisasi/dinas harus dapat menggerakkan potensi sumber daya manusia/ pegawai yang ada dengan memberikan dorongan moral maupun material sehingga pegawai dapat memperbaiki tingkat kinerjanya baik dari tingkat pelaksana sampai dengan top Manajer, langkah awalnya misalnya dengan memperbaiki tingkat kehadiran, sehingga bertambahnya kapasitas penyerapan tugas dan pekerjaan organisasi / dinas yang nantinya akan memberikan capaian kinerja yang sesuai dengan harapan.

Disamping diperlukan motivasi yang tinggi dalam upaya untuk pencapaian kinerja yang optimal, kepuasan kerja terhadap organisasi dimana pegawai tersebut bekerja sangat diperlukan dalam kerangka pembangunan karakter pegawai dalam suatu organisasi/ instansi, karena dengan komitmen yang tinggi, pegawai senantiasa mempengaruhi situasi kerja yang professional. Permasalahan yang timbul terkait kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai disebabkan oleh berbagai faktor. Sumber daya manusia tidak lagi hanya sebagai pelengkap dalam jaringan mata rantai kegiatan mencapai tujuan, tetapi sebagai penentu keberhasilan aktifitas yang dilakukan.

Data empirik dari setiap faktor kepuasan kerja hasil rata-rata paling tinggi komposisinya adalah 26% menjawab “tidak puas” dan paling rendah adalah “sangat tidak puas” dengan komposisi 6%. Faktor kepuasan yang masih rendah adalah mengenai gaji atau upah yang diberikan perusahaan terhadap pegawai dengan persentase 56% dengan jawaban “tidak puas”, sebab gaji dan upah yang diterima dapat dikatakan tidak sesuai dengan masa kerja dan volume pekerjaan sehari-harinya. Hasil yang kedua setelah gaji dan upah menjawab “tidak puas” terdapat pada faktor kesesuaian pekerjaan dengan keahlian, dengan komposisi 36%, hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang ditempatkan masih terdapat ketidaksesuaian antara keahlian dan tugas yang diterimanya. Adapun kepuasan yang dirasakan pegawai hanya pada faktor keharmonisan dengan rekan kerja dengan komposisi 37% menjawab “sangat puas”.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh seorang pimpinan yang memiliki kompetensi yang tinggi dalam menciptakan kepuasan kerja bagi pegawainya adalah dengan memperhatikan karir pegawainya. Pegawai adalah aset yang harus dipelihara, dipertahankan dan dikembangkan oleh suatu organisasi yang dapat dikatakan sebagai intangible asset.

Dari uraian di atas, permasalahan sebagai berikut : Bagaimana motivasi instrinsik, kemampuan, dan kepuasan pegawai; seberapa besar pengaruh motivasi instrinsik dan kemampuan terhadap Kinerja pegawai baik parsial maupun simultan. Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi, lalu diolah untuk dapat memberikan gambaran secara jelas mengenai bagaimana meningkatkan wawasan dan pengetahuan dalam menunjang peningkatan motivasi instrinsik dan kemampuan, pelaksanaan pemberian motivasi, dan peningkatan Kepuasan.

## **KERANGKA PEMIKIRAN**

Berbicara tentang kompetensi salah satu komponennya adalah kemampuan, hal ini memegang peran yang cukup penting dalam pencapaian kepuasan kerja yang baik. Kepuasan kerja pegawai dapat dicapai jika motivasi memadai sehingga timbul antusiasme untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Dalam teori motivasinya, Four Drive Theory (Mc Shane & Von Glinow, 2015) mengemukakan bahwa : motivasi digerakkan secara internal yang terdapat dalam individu yang diterjemahkan dalam usaha dan perilaku spesifik yang mencakup norma social, nilai-nilai personal dan pengalaman masa lalu yang mengarahkan usaha individu. Hal ini mengindikasikan bahwa melalui lingkungan kerja secara efektif anda individu dapat terwujudnya produktivitas perusahaan yang berkualitas tinggi dan tercapainya tujuan utama organisasi dengan tingginya dorongan dari dalam pegawai.

Berkaitan dengan kepuasan kerja Luthans (2006:243) menambahkan tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi berpengaruh terhadap variabel lain, seperti : kepuasan dan kinerja, kepuasan dan penggantian karyawan, kepuasan dan ketidakhadiran.

Beberapa indikator-indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Keamanan kerja, (2) Fasilitas Sosial, (3) Tempat kerja, (4) Pengawasan, (5) Waktu istirahat, (6) Tingkat pekerjaan, dan (7) Gaji.

Menurut Robbins (2015) mengungkapkan bahwa suatu keinginan untuk berusaha sekuat-kuatnya dalam mencapai tujuan organisasi, dipengaruhi oleh kemampuan untuk memuaskan beberapa kebutuhan individual. Motivasi instrinsik secara umum mendasarkan pada dorongan dari pembawaan untuk memperoleh, mengikat, belajar dan mempertahankan berhubungan dengan emosi dan rasionalitas individu. (Wibowo, 2013).

Sesuatu yang dapat memberikan kepuasan kerja menyangkut sikap individu atas tugas yang diembannya. Hal ini berkaitan dengan sikap yang mengarahkan pada kecenderungan perilaku spesifik individu. Hubungan antara kemampuan dengan motivasi instrinsik dapat dipengaruhi oleh faktor pegawai yaitu kemampuan, hal ini menindikasikan motivasi perilaku berkaitan erat dengan kemampuan (Wibowo, 2013)

Motivasi secara umum berhubungan dengan segala usaha untuk mencapai tujuan, sedangkan tujuan organisasi dapat merefleksikan kepentingan tunggal yang berhubungan dengan perilaku sehubungan dengan pekerjaan. Bahwa Kepuasan kerja memperkuat motivasi dengan menjelaskan ke para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar.

Dari penjelasan tersebut di atas bahwa motivasi instrinsik dan kemampuan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Dari uraian kerangka di atas, diduga bahwa motivasi instrinsik dan kemampuan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian dilaksanakan di salah satu dinas di Kabupaten Bandung Barat. Sample dalam penelitian ini adalah seluruh berjumlah 71 orang. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Metode ini digunakan untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa suatu metode atau cara dalam melakukan penelitian atas objek. Penggunaan metode untuk mendapatkan gambaran mengenai variabel penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah “metode survey”. Kuesioner

digunakan untuk mencari data primer sedangkan studi dokumentasi digunakan dalam melakukan pengumpulan data yang tidak diperoleh oleh data hasil kuesioner. Teknik analisis inferensial digunakan dengan teknik analisis jalur.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai yang dijadikan sebagai responden, maka dapat diketahui karakteristik setiap responden bahwa jenjang pendidikan yang banyak adalah setingkat S1 sebanyak 29,58 %, setingkat Diploma 3 sebanyak 11,27 %, sedangkan setingkat Strata (S2) adalah 15,49 %, usia pegawai yang paling banyak pada kisaran usia antara 31-40 tahun dengan prosentase sebesar 49,30%, sedangkan yang paling sedikit adalah > 50 tahun dengan prosentase 8,45%.

Didalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan instrumen berupa kuesioner terdiri dari variabel Motivasi Intrinsik (23 item), Kemampuan (15 item), Kepuasan Kerja (17 item) pernyataan. Hasil pengujian reliabilitas dan validitas nampak bahwa masing-masing instrumen pengukuran adalah reliabel dan valid.

Berdasarkan hasil rekapitulasi perhitungan, dapat disimpulkan bahwa Variabel Motivasi intrinsik terdiri dari 23 pernyataan dengan rincian frekuensi sebagai berikut : Jumlah item jawaban responden yang dinyatakan bahwa yang menjawab skala 1 sebesar 11,02 persen, menjawab skala 2 sebesar 15,13 persen, menjawab skala 3 sebesar 21,92 persen, menjawab skala 4 sebesar 20,39 persen, dan menjawab skala 5 sebesar 31,34 persen. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,34 dengan kategori berada pada Cukup Baik.

Urutan nilai rata-rata jawaban untuk masing masing pernyataan diurutkan berdasarkan nilai rata-rata terendah yaitu pada pernyataan : Saya memiliki kecenderungan kuat untuk mengarahkan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 2,77, dan Motivasi kerja saya timbul karena keleluasaan berkreasi dalam bekerja, dengan nilai rata-rata sebesar 2,89. Adapun pernyataan tertinggi adalah pada pernyataan : Dalam bekerja, saya selalu menjaga reputasi dan kedudukan dengan nilai rata-rata sebesar 3,79.

Berdasarkan hasil rekapitulasi perhitungan, dapat disimpulkan bahwa Variabel Kemampuan terdiri dari 15 pernyataan dengan rincian frekuensi sebagai berikut : Jumlah item jawaban responden yang dinyatakan bahwa yang menjawab skala 1 sebesar 9,20 persen, menjawab skala 2 sebesar 12,21 persen, menjawab skala 3 sebesar 21,23 persen, menjawab skala 4 sebesar 25,93 persen, dan menjawab skala 5 sebesar 31,64 persen. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,42 dengan kategori berada pada kategori Baik. Urutan nilai rata-rata jawaban untuk masing masing pernyataan diurutkan berdasarkan nilai rata-rata terendah yaitu pada pernyataan : Saya menguasai materi pekerjaan saya dengan nilai rata-rata sebesar 2,73, dan Saya selalu siap menghadapi resiko dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan saya, dengan nilai rata-rata sebesar 2,97. Adapun pernyataan tertinggi adalah pada pernyataan : Saya memiliki informasi yang cukup mendukung dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan saya dengan nilai rata-rata sebesar 3,88.

Berdasarkan hasil rekapitulasi perhitungan, dapat disimpulkan bahwa Variabel Kepuasan kerja terdiri dari 17 pernyataan dengan rincian frekuensi sebagai berikut : Jumlah item jawaban responden yang dinyatakan bahwa yang menjawab skala 1 sebesar 15,58 persen, menjawab skala 2 sebesar 16,49 persen, menjawab skala 3 sebesar 16,82 persen, menjawab skala 4 sebesar 22,37 persen, dan menjawab skala 5 sebesar 28,75 persen. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,13 dengan kategori berada pada kategori Cukup Baik. Urutan nilai rata-rata jawaban untuk masing masing

pernyataan diurutkan berdasarkan nilai rata-rata terendah yaitu pada pernyataan : Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan tingkat pendidikan saya dengan nilai rata-rata sebesar 2,77, dan Kebijakan promosi (kenaikan pangkat atau jabatan) ditempat kerja saya belum sesuai, dengan nilai rata-rata sebesar 2,88. Adapun pernyataan tertinggi adalah pada pernyataan : Tidak ada kesempatan yang diberikan untuk meningkatkan karier dengan nilai rata-rata sebesar 3,55.

Hubungan antara variabel Motivasi intrinsik ( $X_1$ ) dengan Kemampuan ( $X_2$ ) didapat nilai sebesar 0,640, hal ini menunjukkan bahwa tingkat hubungan yang kuat dan searah dan signifikan karena angka signifikansi (0,00) lebih kecil dari pada 0,05.

**Tabel 1**  
**Analisis Jalur  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y Secara Simultan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 <sup>a</sup>	.531	.517	7.622196

Hasil perhitungan SPSS menunjukkan total pengaruh Motivasi intrinsik ( $X_1$ ), Kemampuan ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,531, Sedangkan sisanya sebesar 0,469 merupakan variabel epsilon yaitu variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja tetapi tidak diteliti dalam penelitian ini.

Adapun pengujian secara simultan dengan menggunakan uji F, seperti tabel dibawah ini ;

**Tabel 2**  
**Uji Secara Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4467.579	2	2233.790	38.449	.000 <sup>a</sup>
	Residual	3950.655	68	58.098		
	Total	8418.235	70			

Hasil perhitungan menunjukkan (*Direct Effect*) dan (*Indirect Effect*) dengan seperti yang terlihat pada tabel:

**Tabel 3**  
**Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung**

Variabel	Pengaruh langsung ke Y	Pengaruh tidak langsung		Total pengaruh tidak langsung	Total pengaruh
		X1	X2		
X1	0,135		0,103	0,103	0,238
X2	0,190	0,103		0,103	0,293
Total pengaruh X1 dan X2 Terhadap Y					0,531

**Keterangan : Hasil Perhitungan Jalur**

Hasil perhitungan di atas, menunjukkan bahwa variabel Motivasi instrinsik mempunyai pengaruh langsung sebesar 13,5 %, pengaruh tidak langsung melalui Kemampuan dengan sebesar 10,3 %, sehingga total pengaruhnya sebesar 23,8 %,

Kemampuan mempunyai pengaruh langsung sebesar 19,0 %, pengaruh tidak langsung melalui Motivasi instrinsik sebesar 10,3 %, sehingga total pengaruhnya sebesar 29,3 %, Sedangkan total pengaruh Kemampuan dan motivasi instrinsik terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 53,1 %, dan sisanya sebesar 46,9 % dipengaruhi faktor lain yang masuk dalam penelitian ini.

## Pembahasan

Berdasarkan paparan dari jawaban responden mengenai Motivasi instrinsik pegawai berada pada kategori cukup baik yaitu sebesar 3,34, Namun diantara 23 pernyataan terdapat pernyataan yang nilainya paling rendah yaitu item pernyataan nomor 6 yaitu Saya memiliki kecenderungan kuat untuk mengarahkan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan dengan nilai rata-rata 2,77 artinya pegawai belum mempunyai pengaruh yang kuat dalam bekerjasama dalam menyelesaikan tugas dan item pernyataan nomor 20 yaitu Motivasi kerja saya timbul karena keleluasaan berkreasi dalam bekerja dengan nilai 2,89 yang artinya pegawai belum memiliki daya kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan paparan dari jawaban responden mengenai Kemampuan berada pada kategori baik, yaitu sebesar 3,42, Hal ini menunjukkan respon positif dari responden mengenai Kemampuan, Namun berdasarkan paparan jawaban responden item pernyataan nomor 4 rata-rata jawaban responden mayoritas memberikan jawaban yang minimal dengan nilai 2,73 yaitu pernyataan Saya menguasai materi pekerjaan saya artinya Kemampuan pegawai dalam memahami materi pekerjaan masih belum memadai, Dan pernyataan no 14 yaitu Saya selalu siap menghadapi resiko dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan saya dengan nilai rata-rata 2,97, hal ini menunjukkan bahwa pegawai masih belum memiliki kemauan dalam menghadapi resiko sehubungan dengan pekerjaannya.

Peningkatan Kemampuan akan memberikan kontribusi yang baik bagi organisasi seperti yang diungkapkan oleh Dharma (2002:18) untuk meningkatkan tingkat kompetensi dapat dilakukan dengan cara : (1) *Recognition*; (2) *Understanding*; (3) *Assesment*; (4) *Feedback*; (5) *Job Application*. Untuk itu perlu peranan dari organisasi untuk dapat meningkatkan kemampuan pegawai sehingga tujuan organisasi akan berdampak pada prestasi dan kemajuan organisasi.

Berdasarkan paparan jawaban responden mengenai kepuasan berada pada kategori cukup baik yaitu sebesar 3,13, hal ini berarti para pegawai sudah merasa cukup puas dalam bekerja, Dari 17 item pernyataan terdapat pernyataan yang nilainya rendah yaitu item pernyataan nomor 6 dan nomor 7 yaitu Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan tingkat pendidikan saya dan Kebijakan promosi (kenaikan pangkat atau jabatan) ditempat kerja saya belum sesuai, Dengan nilai 2,77 dan 2,88 artinya para pegawai masih belum puas atas gaji yang diterimanya, Dengan kata lain imbal hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan masih belum optimal. Kenyataan dilapangan bahwa kepuasan kerja pegawai berada dalam kategori cukup baik, dan memiliki kepuasan kerja yang baik secara keseluruhan, Kepuasan kerja pegawai tergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan mereka, Para pegawai telah merasa puas apabila mendapatkan apa yang dibutuhkannya, Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, maka semakin puas pegawai

tersebut, begitu pula sebaliknya. Kepuasan kerja pegawai pada katagori cukup baik, itu ditunjukkan oleh beberapa indikator sebagai berikut : merasa senang dengan pekerjaan, faham dengan tupoksi pekerjaan, insentif yang diterima cukup, mempunyai kesempatan untuk promosi jabatan, mendapatkan penghargaan atas prestasi dan dalam bekerja dibantu dari rekan kerja maupun atasan.

Variabel Motivasi instrinsik mempunyai pengaruh langsung sebesar 13,5 %, pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan Kompetensi sebesar 10,3 %, sehingga total pengaruhnya sebesar 40 %, Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi instrinsik pegawai akan semakin meningkat kepuasan kerja pegawai, Motivasi instrinsik yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku spesifik yang diarahkan pada tujuan akan dapat mencapai sasaran dan dapat menimbulkan kepuasan. Aktivitas individu dalam organisasi didorong oleh sesuatu kekuatan dari dalam diri orang tersebut (Instrinsik), kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi instrinsik, Motivasi merupakan suatu masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap individu berbeda-beda, Hasil penelitian ini mendukung pernyataan dari Stanford (Mangkunegara, 2013). Hal ini menindikasikan bahwa tinggi rendahnya motivasi pegawai di dalam suatu organisasi berdampak pada kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengolahan data, Kemampuan pegawai mempunyai pengaruh langsung sebesar 19,0 %, pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan Motivasi instrinsik sebesar 10,3 %, sehingga total pengaruhnya sebesar 29,3 %, Kontribusi Kemampuan terhadap kepuasan kerja memberikan kontribusi yang dominan dibandingkan dengan kontribusi motivasi, dan jika dihubungkan dengan motivasi maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja, Kenyataan dilapangan, Kemampuan memberikan kontribusi yang baik, dan telah dimiliki oleh para pegawai sehingga memberikan kepuasan dalam bekerja.

Pengaruh simultan dari Motivasi instrinsik dan Kemampuan terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 53,1 %, Kemampuan memberikan pengaruh yang paling dominan dalam kepuasan kerja, Kontribusi motivasi instrinsik dan Kemampuan terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa pengaruhnya sudah cukup kuat, Motivasi internal pegawai pada paparan jawaban responden sudah berada pada kategori baik, Para pegawai merasa puas atas pekerjaannya, namun masih banyak variabel yang tidak diteliti yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Elias et al., 2012; Coelho et al., 2011; Cho & Perry, 2012; Georgellis et al., 2010; Masvaure et al., 2014; dan Zhang & Bartol, 2010, bahwa motivasi instrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian motivasi dan kemampuan sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan selaku kepala dinas, karena hal tersebut sangat besar dampaknya terhadap kepuasan kerja para pegawai.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Berdasarkan paparan dari responden mengenai Motivasi instrinsik pegawai berada pada kategori cukup baik, namun demikian masih terdapat aspek lemah yaitu : Saya memiliki kecenderungan kuat untuk mengarahkan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan dan Motivasi kerja saya timbul karena keleluasaan berkreasi dalam bekerja, artinya pegawai belum memiliki kemampuan dalam mengarahkan orang lain dan belum mempunyai motivasi yang kuat untuk lebih kreatif.
2. Berdasarkan paparan dari responden mengenai Kemampuan pegawai berada pada kategori baik, namun demikian masih terdapat aspek lemah yaitu : Saya menguasai materi pekerjaan saya dan Saya selalu siap menghadapi resiko dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan saya, hal ini menunjukkan bahwa pegawai masih belum memiliki tingkat pengetahuan akan materi pekerjaan serta kurang berani untuk mengambil resiko berhubungan dengan tugas yang diberikan kepadanya.
3. Berdasarkan paparan responden mengenai Kepuasan kerja pegawai berada pada kategori cukup baik, namun demikian masih terdapat aspek lemah yaitu : Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan tingkat pendidikan saya dan Kebijakan promosi (kenaikan pangkat atau jabatan) ditempat kerja saya belum sesuai, Hal ini menggambarkan bahwa para pegawai belum puas dengan pendapatan mereka dan masih kurangnya promosi yang ada di lingkungan kerja.
4. Motivasi instrinsik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja sebesar 23,8 %, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi internal akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai.
5. Kemampuan berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 29,3 %, hasil ini menunjukkan bahwa dengan menerapkan Kemampuan yang baik akan dapat meningkatkan kepuasan pegawai, walaupun demikian kontribusi Kemampuan lebih dominan dibandingkan dengan motivasi instrinsik dan jika dihubungkan dengan motivasi maka kontribusi Kemampuan akan semakin meingkat, Kemampuan memberikan dampak yang positif dan berpengaruh besar bagi Kepuasan Kerja Pegawai.
6. Motivasi instrinsik dan Kemampuan terbukti berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 53,1 %, Selain kedua variabel tersebut, berdasarkan fenomena di lapangan masih banyak faktor yang mempegaruhi kepuasan kerja namun tidak diteliti dalam penelitian ini, diantaranya : kompensasi, Budaya organisasi, lingkungan kerja, iklim kerja, kepemimpinan.

### Saran – Saran

1. Motivasi instrinsik pegawai sudah berada pada kategori cukup baik, namun demikian variabel Motivasi harus terus ditingkatkan dan dioptimalkan sehingga aspek yang lemah, yaitu dengan cara menumbuhkan jiwa kreatifitas pegawai melalui kegiatan *outbond*.
2. Kemampuan Pegawai sudah berada pada kategori baik, namun demikian variabel Kemampuan harus terus ditingkatkan dan dioptimalkan sehingga aspek yang lemah, dengan cara mengikutsertakan para pegawai dalam pelatihan mengenai tugas yang akan diembannya yaitu studi banding pada instansi lain yang berkopeten dibidangnya.
3. Kepuasan Kerja pegawai sudah berada pada kategori cukup baik, namun demikian variabel kepuasan Kerja harus terus ditingkatkan dan dioptimalkan sehingga aspek yang lemah,

untuk itu perlu perbaikan sistem penggajian yang layak seperti kenaikan gaji berkala yang berkelanjutan, sehingga para pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik dan penuh tanggungjawab.

4. Motivasi instrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Kenyataan di tempat peneliti Motivasi para pegawai sangat penting untuk ditingkatkan, Pihak pimpinan dituntut lebih mengoptimalkan motivasi instrinsik kerja para pegawai.
5. Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Kemampuan memberikan kontribusi yang dominan terhadap kepuasan kerja dibandingkan dengan motivasi instrinsik, Kemampuan harus mendapat perhatian dan ditingkatkan yaitu dengan cara memberikan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai.
6. Motivasi instrinsik dan Kemampuan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Fenomena ditempat peneliti bahwa Motivasi instrinsik masih belum optimal sehingga perlu adanya peningkatan motivasi pegawai baik oleh pimpinan maupaun rekan sejawat, Sedangkan Kemampuan pada kenyataannya belum optimal, oleh karena perlu dilakukannya pelatihan dan pengembangan secara berkelanjutan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Coelho, F., Augusto, M., & Lages, L. F. (2011). Contextual factors and the creativity of frontline employees: The mediating effects of role stress and intrinsic motivation. *Journal of retailing*, 87(1), 31-45.
- Cho, Y. J., & Perry, J. L. (2012). Intrinsic motivation and employee attitudes: Role of managerial trustworthiness, goal directedness, and extrinsic reward expectancy. *Review of Public Personnel Administration*, 32(4), 382-406.
- Elias, S. M., Smith, W. L., & Barney, C. E. (2012). Age as a moderator of attitude towards technology in the workplace: work motivation and overall job satisfaction. *Behaviour & Information Technology*, 31(5), 453-467.
- Georgellis, Y., Iossa, E., & Tabvuma, V. (2010). Crowding out intrinsic motivation in the public sector. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 21(3), 473-493.
- Masvaure, P., Ruggunan, S., & Maharaj, A. (2014). Work engagement, intrinsic motivation and job satisfaction among employees of a diamond mining company in Zimbabwe. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 6(6), 488-499.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2015). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge, Global Reality*, Seventh Edition. Singapore: McGraw-Hill Education.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A., (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo., (2014). *Manajemen Kinerja*. Cetakan Keempat. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo., (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Cetakan Kedua. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of management journal*, 53(1), 107-128.