

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Para Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dan Statistik (Bappedas) Di Kabupaten Nagekeo

Edgardus M. Mbeu Djawa

Mahasiswa Magister Manajemen, Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Email : arduisdjawa@yahoo.co.id

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of employee motivation and commitment to the job satisfaction of the employees of the Regional Development Planning Board and Statistics (BAPPEDAS) in Nagekeo District. Forms of research used in this study is a survey-based research design that seeks to examine and analyze the influence between variables.

Data was collected by distributing questionnaires. This study was conducted on 75 respondents who are employees or sample of the overall population of respondents. The data collection techniques done by purposive sampling method that is based on the criteria of at least high school education and a minimum of two years of work. Data analysis was performed using multiple linear regression analysis.

Results of regression analysis found that the motivation to work has any relationship or correlation with job satisfaction, but not very significant work motivation and job satisfaction of BAPPEDA and Statistics employees Nagekeo District. Then, the results of this study also showed that employee commitment and a significant positive effect on job satisfaction for BAPPEDA and Statistics employees in Nagekeo District.

Keywords: Work Motivation, Employee Commitment and Job Satisfaction.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja para pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Statistik (BAPPEDAS) di Kabupaten Nagekeo. Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebuah desain penelitian yang berbasis survei yang berusaha untuk menguji dan menganalisis pengaruh antar variabel.

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Penelitian ini dilakukan pada 75 pegawai atau responden yang merupakan sampel dari keseluruhan populasi responden. Adapun teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode *purposive sampling* yaitu berdasarkan kriteria minimal pendidikan Sekolah Menengah Atas dan Minimal dua tahun bekerja. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil analisis regresi linier berganda diketahui bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan atau korelasi dengan kepuasan kerja, tetapi motivasi kerja tidak sangat signifikan dengan kepuasan kerja para pegawai BAPPEDA dan Statistik Kabupaten Nagekeo. Kemudian, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja bagi para pegawai BAPPEDA dan Statistik Kabupaten Nagekeo.

Kata-kata Kunci : Motivasi Kerja, Komitmen Karyawan dan Kepuasan Kerja.

Pendahuluan

Salah satu tantangan terberat bagi bangsa Indonesia pada era globalisasi ini adalah bagaimana menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas, kapabilitas dan integritas yang tinggi dalam sebuah organisasi. Bangsa ini harus secara serius dan konsisten memikirkan upaya-upaya yang tepat untuk meningkatkan sumber daya manusianya, baik itu pada organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta. Instansi publik dan swasta mengalami kesulitan untuk menghindari tantangan-tantangan manajemen sumber daya manusia. Ada dua tantangan manajemen sumber daya manusia yaitu tantangan internal dan eksternal (Mangkuprawira, 2011). Tantangan internal berkaitan dengan kesulitan dalam menerapkan strategi atau perencanaan, keterbatasan kualitas sumber daya yang ada, kesulitan dalam pengelolaan manajemen dan kesulitan dalam pengambilan keputusan. Sedangkan, tantangan eksternal berkaitan dengan tekanan ekonomi, hukum, politik, sosial, budaya, ilmu pengetahuan, teknologi dan lingkungan yang semakin kompleks. Organisasi yang akan tetap bertahan dan berkembang, jika ia mampu mengendalikan tantangan-tantangan di atas dengan memanfaatkan sumber daya manusianya yang ada secara optimal.

Salah satu syarat pembangunan suatu bangsa atau daerah tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Hal ini mengisyaratkan bahwa pemerintah dan masyarakat seharusnya menyadari akan perlunya usaha-usaha reformatif untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia yang memiliki kualitas kemanusiaan dan daya saing yang tinggi. Pemerintah sebagai perpanjangan tangan masyarakat dan pihak yang mengambil bagian secara langsung dalam pembangunan dituntut untuk bisa merancang pembangunan yang tepat sasaran dan merata. Hal ini akan tercapai jika pemerintah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, berkapabilitas dan berintegritas tinggi di dalam organisasi-organisasi terkait. Salah satu organisasi yang terlibat di dalam perencanaan pembangunan daerah adalah Badan Perencanaan Pembangunan

Daerah. Dalam konteks penelitian ini saya mengambil Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Statistik (BAPPEDAS) Kabupaten Nagekeo.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Statistik (BAPPEDAS) Kabupaten Nagekeo berdasarkan sejarahnya terbentuk pada tanggal 18 Januari 2008 sesuai dengan peraturan daerah Nomor 1 tahun 2008 tentang organisasi perangkat daerah sebagai badan unsur pendukung tugas Bupati dan masyarakat yang berkedudukan serta bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah Nomor 7 Tahun 2008. Bappededa dan Statistik Kabupaten Nagekeo mempunyai tugas membantu Bupati Nagekeo dalam pelayanan penyelenggaraan pemerintah daerah di bidang perencanaan pembangunan daerah, merumuskan kebijakan teknis dan sistem informasi di bidang perencanaan pembangunan daerah Kabupaten Nagekeo. Eksistensi Badan ini sebagai satuan kerja perangkat daerah yang mempunyai tugas dan fungsi perencanaan pembangunan daerah dengan peran yang sangat strategis dalam upaya pencapaian tujuan sistem perencanaan pembangunan yang diisyaratkan dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.

Adapun tugas pokok dan fungsi atau tupoksi sesuai Undang-Undang, yaitu: mendukung koordinasi antar pelaku pembangunan, menjamin terciptanya integrasi sinkronisasi dan sinergik antar daerah, penata ruang dan waktu antara pusat dan daerah, menjamin keterkaitan dan konsistensi perencanaan penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan, mengoptimalkan partisipasi masyarakat serta menjamin tercapainya penggunaan sumber daya secara efisien efektif berkeadilan dan berkelanjutan. Organisasi ini merupakan salah satu institusi penting yang diberi tugas berat oleh pemerintah untuk pelaksanaan bidang perencanaan dan pengendalian pembangunan, penataan ruang wilayah dan mengatur sistem informasi pemerintah daerah. Dalam menjalankan tugas-tugas pokok ini tentunya diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja kerja yang berkualitas. Oleh karena itu, menjadi pusat perhatian pemerintah adalah upaya meningkatkan sumber daya manusia bagi aparatur pemerintah sebagai penyelenggara negara maupun masyarakat pada umumnya (Karadal et al, 2008).

Dua hal yang menjadi tolak ukur kualitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, yaitu: karyawan dan pelaksanaan kerja karyawan itu sendiri (Timpe, 1991). Karyawan atau pegawai dan pelaksanaan kerjanya merupakan dua hal yang perlu diperhatikan dari sebuah organisasi. Timbulnya masalah dalam organisasi publik disebabkan oleh kurang adanya motivasi dan komitmen pegawai terhadap tugas dan tanggungjawab yang diberikan padanya (Karadal *et al*, 2008). Hal ini disebabkan oleh adanya benturan antara kepentingan pribadi pegawai dan kepentingan instansi. Di satu pihak, instansi bisa memaksimalkan efektivitas pegawai, tetapi di pihak lain pegawai dapat tersita oleh kepentingan pribadinya. Sebaliknya, pegawai dapat berkarya dengan efektif tetapi instansi mengabaikan kepentingan pegawai. Namun, banyak kejadian menunjukkan bahwa kepentingan organisasi tidak tercapai dengan baik karena kurang adanya dorongan dan loyalitas dalam diri karyawan terhadap organisasinya yang berdampak pada benturan antara keduanya. Benturan ini sungguh terjadi di dalam diri karyawan-

karyawan dari instansi publik. Keberhasilan manajemen organisasi atau instansi sangat bergantung pada pengaturan keseimbangan antara kepentingan organisasi dan kepentingan pribadi karyawan (Timpe, 1991).

Faktor penting untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam instansi publik adalah bagaimana menciptakan strategi untuk memotivasikan pegawai dan membangun komitmen pegawai terhadap organisasinya. Instansi publik tentunya membutuhkan pegawai yang memiliki motivasi dan komitmen yang tinggi untuk menjadi pekerja yang produktif. Perjuangan ini hanya dapat diatasi melalui peningkatan produktivitas pegawai bahwa satu orang pegawai bisa menghasilkan pekerjaan seperti yang dihasilkan oleh sepuluh orang pegawai (Kelley, 1999). Semuanya ini akan tercapai dengan baik, jika memiliki pegawai yang bermotivasi dan berkomitmen tinggi pada organisasi. Namun, fakta telah menunjukkan bahwa masih banyak pegawai tidak memiliki motivasi dan komitmen yang tinggi kepada organisasinya. Pegawai yang bermotivasi dan berkomitmen terhadap organisasi merupakan salah satu tantangan yang paling sulit dihadapi oleh pihak manajemen organisasi pemerintah. Mempekerjakan pegawai yang berkualitas memang tidak mudah, tetapi memotivasi dan membangun komitmen mereka jauh lebih sulit. Saat ini sangat sukar membangun motivasi, loyalitas dan komitmen pegawai.

Adanya motivasi dan komitmen yang dimiliki pegawai akan berdampak positif terhadap kebutuhan mereka untuk memperoleh kepuasan kerja. Seorang pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya mengindikasikan ia memiliki motivasi dalam bekerja, karena ada dorongan dari dalam dirinya untuk mencintai pekerjaan itu. Kemudian, seorang karyawan juga akan merasa puas terhadap pekerjaannya, karena ia merasa memiliki atas pekerjaannya dan setia terhadap pekerjaannya. Rasa memiliki dan setia atas pekerjaan adalah suatu bentuk komitmen kerja dari dalam diri pegawai. Kepuasan kerja dapat menjadi tolak ukur terhadap motivasi dan komitmen karyawan di dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi dan komitmen akan terlihat jelas dalam hasil kinerja dan perasaan yang diperoleh setelah ia menilai pekerjaannya. Kepuasan kerja dilihat sebagai dampak dan konsekuensi yang diterima karyawan dalam bekerja karena motivasi dan komitmen kerjanya. Pegawai yang bermotivasi dan berkomitmen akan membuat dirinya semakin produktif. Produktivitas kerja berdampak positif terhadap kesejahteraan pegawai dan instansinya. Kesejahteraan ini dapat menentukan kepuasan kerja, karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi produktivitas. Kepuasan kerja adalah keyakinan yang kuat bahwa karyawan yang sejahtera adalah karyawan yang produktif (Usmara, 2006).

Upaya untuk mengembangkan dan memberdayakan sumber daya manusia diperlukan motivasi kerja (As'ad, 2002). Adanya motivasi kerja akan memberikan dorongan yang kuat untuk mengerahkan kemampuan, keahlian dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Hal ini sejalan dengan penelitian Stringer (2011) yang mengatakan bahwa motivasi dapat menimbulkan kepuasan kerja yang disebabkan karena adanya kebutuhan pada manusia yang menimbulkan dorongan dalam diri manusia untuk mencapai kebutuhannya. Seorang Pegawai dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya secara maksimal,

karena ada motivasi yang mendorongnya untuk bekerja dengan tekun dan disiplin. Jika seorang pegawai belum mengerahkan kinerja kerjanya secara optimal, maka diperlukan adanya pendorong agar ia mau menggunakan seluruh potensinya. Daya dorong tersebut itulah yang disebut motivasi kerja. Oleh karena itu, instansi perlu memahami tingkah laku para pegawai di tempat kerjanya. Ia harus peduli dan memahami kebutuhan-kebutuhan atau motif-motif yang menggerakkan para pegawainya untuk bertindak. Hal ini menjadi penting karena motivasi adalah sebuah proses pemenuhan kebutuhan. Jika kebutuhan-kebutuhan mereka dipenuhi organisasinya, maka karyawan akan mengeluarkan usaha yang luar biasa untuk pencapaian tujuan organisasional (Robbins, 2003).

Dalam peningkatan sumber daya manusia di sektor publik, hal yang paling mendasar adalah komitmen para pegawai terhadap organisasi mereka. Dengan komitmen pegawai yang tinggi diharapkan tujuan pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat akan tercapai (Karadal *et al*, 2008). Beberapa penelitian terdahulu di beberapa negara di Asia dan di Amerika telah menunjukkan bahwa secara umum komitmen organisasi pegawai di sektor publik lebih rendah dibandingkan dengan komitmen organisasi karyawan pada sektor swasta dengan tingkat absensi yang tinggi dan performa kerja yang rendah para pegawainya (Markovits *et al*, 2008). Temuan ini tidak berarti di negara kita tidak terjadi, tetapi fenomena dan realita telah membuktikan bahwa itu ada di Indonesia. Motivasi kerja dan komitmen pegawai di instansi pemerintahan Indonesia dinilai masih rendah yang berdampak pada rendahnya kinerja kerja dan kepuasan kerja yang dialami oleh para pegawai-pegawai itu sendiri. Berbagai tantangan, masalah dan temuan dari peneliti-peneliti di atas, mendorong penelitian ini dibuat untuk menguji apakah hasil yang sama juga terjadi di Indonesia secara khusus bagi para pegawai di Provinsi Nusa Tenggara Timur dalam hal ini para pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Statistik Kabupaten Nagekeo.

Perumusan Masalah

Pertanyaan penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja para pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Statistik Kabupaten Nagekeo?
2. Bagaimana komitmen afektif berpengaruh terhadap kepuasan kerja para pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Statistik Kabupaten Nagekeo?

Landasan Teori dan Hipotesis

Motivasi Kerja

Menurut Usmara (2006), motivasi kerja adalah suatu kumpulan kekuatan tenaga yang berasal baik dari dalam maupun dari luar individu yang memulai sikap dan menetapkan bentuk, arah serta intensitasnya. Kemudian, Hodgetts dan Luthans (2000) mengemukakan bahwa motivasi kerja sebagai proses psikologis melalui keinginan yang belum terpuaskan, yang diarahkan ke pencapaian tujuan atau insentif. Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk melaksanakan tugas yang ingin dilakukannya (Khan dan Mufti, 2012). Defenisi-defenisi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja menggambarkan suatu kekuatan yang menggerakkan manusia untuk bersikap dengan cara tertentu.

Berdasarkan aktivasi perilaku, motivasi kerja dibagi atas dua yaitu: motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Porter, *et al.*, 2003).

1. Motivasi intrinsik adalah sesuatu yang datang dari dalam diri seseorang. Hal-hal yang berkaitan dengan faktor intrinsik, yaitu prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan peluang kreatif atau menantang. Motivasi intrinsik dapat didefenisikan sebagai motivasi untuk melakukan suatu kegiatan untuk mengalami kesenangan dan kepuasan yang melekat dalam kegiatan tersebut. Potensi dan kompetensi seseorang yang dapat memenuhi kebutuhan individu secara otonom akan meningkatkan motivasi intrinsik seseorang (Porter, *et al.*, 2003).
2. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang disebabkan oleh faktor eksternal atau faktor dari luar diri seseorang. Faktor ekstrinsik juga disebut sebagai faktor higienis. Faktor eksternal yang dimaksudkan di sini adalah lingkungan perusahaan, yaitu kebijakan organisasi dan administrasi, hubungan *interpersonal*, pengawasan, kondisi kerja, gaji dan tunjangan yang disebut sebagai kompensasi.

Teori harapan adalah teori proses motivasi kerja yang menggambarkan motivasi kerja sebagai fungsi dari persepsi individu tentang lingkungan mereka dan harapan mereka (Ghazanfar, *et al.*, 2011). Teori ini dikembangkan oleh Victor Vroom pada tahun 1964 seperti yang dikutip oleh Usmara (2006) menjelaskan bahwa seseorang termotivasi untuk berkinerja berdasarkan tiga hal berikut.

1. Pengharapan bahwa suatu kinerja tertentu akan menghasilkan sesuatu yang diinginkan oleh orang tersebut.
2. Pengharapan bahwa usaha yang dikerahkan akan menghasilkan kinerja yang diinginkan atau akan membuat perilaku yang diinginkan muncul.
3. Pengharapan bahwa perilaku yang diinginkan seseorang pasti mengarah ke berbagai hasil.

Teori pengharapan menjadi kerangka teori yang paling banyak digunakan untuk studi empiris tentang kekhawatiran. Itulah sebabnya model ini dipilih untuk mengukur motivasi kerja karena merupakan representasi paling valid berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Staw 1991 seperti yang dikutip Usmara (2006) teori dua-faktor modern mengatakan bahwa faktor kerja dapat diklasifikasikan berdasarkan: apakah faktor tersebut memberikan kontribusi pada kepuasan dan ketidakpuasan karyawan. Teori ini menekankan bahwa segi-segi pekerjaan yang berbeda mempengaruhi perasaan puas dan tidak puas dari karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi puas dan tidak puasnya karyawan ini dikelompokkan dalam dua pengalaman berikut.

1. Faktor yang mempengaruhi pengalaman yang memuaskan yaitu: pencapaian, penghargaan, pekerjaan itu sendiri dan tanggung jawab.
2. Faktor yang mempengaruhi pengalaman yang tidak memuaskan yaitu: kondisi kerja yang lebih baik, hubungan interpersonal, supervisi dan kebijaksanaan organisasi.

Menurut Lawyer seperti yang dikutip oleh Usmara (2006) memandang teori motivasi *Path Goal* sebagai berikut.

1. Orang termotivasi untuk melakukan sesuatu yang mereka rasa memiliki keuntungan yang tinggi dengan mengarahkan pada penghargaan atau reward yang mereka nilai. Seorang karyawan mengatakan ia puas terhadap pekerjaannya sebagai hasil dari pekerjaannya. Individu yang termotivasi untuk bekerja jika kebutuhan pentingnya terpuaskan.
2. Seseorang termotivasi kerjanya sangat dipengaruhi oleh jumlah penghargaan yang diterimanya dari pekerjaannya. Tingkat kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh dasar pencapaian penghargaan atau reward. Singkatnya, asumsi dasar teori ini adalah orang melaksanakan pekerjaan dengan baik jika komitmen pada tujuan bisa diperkuat dengan menggunakan penghargaan dalam bentuk uang atau penghargaan konkret lainnya yang berpartisipasi dalam penetapan tujuan kerja.

Komitmen Karyawan

Menurut Steers (1977) pengertian komitmen atau keterikatan di bidang organisasi dapat dibagi dalam dua komponen utama berikut.

1. Keterikatan formal pada suatu organisasi. Komitmen ini tidak disebutkan bahwa individu sangat tertarik atau memiliki perasaan yang positif terhadap organisasi, tetapi disebabkan oleh suatu kewajiban individu mempertahankan keanggotaannya.
2. Keikatan atau komitmen yakni peristiwa di mana individu sangat tertarik pada atau mempunyai ikatan terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasinya.

Komitmen karyawan pada organisasi adalah sikap karyawan yang menunjukkan adanya keterikatan dirinya dengan organisasi itu (Porter, *et al.*, 2003). Seorang karyawan memiliki komitmen yang tinggi jika ia merasa dirinya bagian dari organisasi tersebut. Sebaliknya, seorang karyawan yang memiliki komitmen yang rendah jika ia tidak merasa bagian dari organisasi itu. Komitmen yang dimiliki seorang karyawan bertumbuh dan berkembang sesuai pengenalan terhadap organisasi, lama bekerja dalam organisasi itu, imbalan yang diterimanya dan partisipasinya dalam organisasi tersebut. Perlakuan yang wajar dalam organisasi dan lingkungan yang harmonis dalam organisasi memungkinkan karyawan memiliki komitmen kerja yang tinggi.

Berdasarkan komponen komitmen kerja, Mayer dan Allen (1990) mengidentifikasi tiga jenis komitmen karyawan berikut.

1) Komitmen Afektif atau *Affective Commitment*

Komitmen yang dimiliki seorang karyawan karena adanya ikatan emosional, identifikasi dan keterlibatannya pada organisasi. Karyawan memiliki keinginan atau kemauan bekerja bukan berdasarkan pertimbangan ekonomi melainkan keinginan atau kemauannya sendiri.

2) Komitmen Berkesinambungan atau *Continuance Commitment*

Komitmen terhadap organisasi terkait dengan imbalan yang akan ditanggung karyawan jika ia meninggalkan organisasinya. Karyawan akan memiliki komitmen yang tinggi untuk tetap bertahan pada pekerjaannya karena ia merasa membutuhkannya atau atas dasar kebutuhan.

3) Komitmen Normatif atau *Normative Commitment*

Komitmen karyawan terhadap organisasi yang berkaitan dengan kewajiban moral untuk tetap bertahan dalam organisasi. Dalam konteks ini, seorang karyawan mengambil keputusan untuk tetap berada dalam organisasi adalah keharusan atau kewajiban moral.

Jenis-jenis komitmen ini tidak mutlak dimiliki oleh setiap karyawan. Setiap karyawan mempunyai jenis komitmennya masing-masing dan kadarnya juga berbeda-beda. Oleh karena itu, setiap karyawan memiliki perilaku dan komitmen yang berbeda-beda pula untuk mempertahankan pekerjaannya.

Kepuasan Kerja

Pada dasarnya setiap orang yang bekerja pasti berharap agar memperoleh kepuasan kerja dari tempat ia bekerja. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu,

maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Berikut ini ada beberapa defenisi berkaitan dengan kepuasan kerja.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005) kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Sebaliknya, seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaan dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya.

Robbins (2003) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang pekerja yakini seharusnya pekerja terima. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan. Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja atau dari setiap aspek pekerjaan, dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu.

Menurut Staw (1991) menyatakan bahwa kepuasan kerja ditentukan oleh perbedaan antara yang diinginkan oleh seseorang dan yang dirasa dapat diterimanya. Semakin besar jumlah yang diinginkan melebihi jumlah yang diterima, ketidakpuasan juga semakin besar. Kepuasan dan ketidakpuasan kerja adalah suatu fungsi dari hubungan antara apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang dia rasa ditawarkan oleh pekerjaannya (Staw, 1991). Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri dari (Luthans, 1998):

1. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri atau *Work Itself*
Seorang karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya karena pekerjaan yang dilakukannya itu sesuai dengan keinginan, bakat, keterampilan atau kemampuan yang dimiliki oleh pekerja itu sendiri. Seorang karyawan merasa cocok dan nyaman dengan pekerjaan tersebut dan hasilnya selalu memuaskan atau maksimal.
2. Kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh gaji atau *Pay*
Seorang karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya karena sistem pemberian gaji atau kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Ia merasa kinerjanya sangat dihargai oleh manajemen organisasi dengan imbalan yang diterimanya.
3. Kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh promosi atau *Promotions*
Seorang karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya karena penghargaan yang diberikan organisasi terhadap dirinya untuk mempromosikan jabatannya. Ia merasa puas dengan kepercayaan yang diberikan oleh manajemen perusahaan dalam bentuk tanggung jawab yang lebih kepada dirinya yang dilakukan secara adil.
4. Kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh supervisi atau *Supervision*

Seorang karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya karena cara pengawasan, kepemimpinan dan penghargaan yang diterapkan oleh pihak perusahaan. Seorang karyawan merasa puas karena bentuk atau sistem manajemen yang dirasakan sesuai dengan keinginannya.

5. Kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh rekan kerja atau *Work Group*

Seorang karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya karena relasi dan interaksinya dengan sesama rekan kerja dalam kelompoknya atau secara menyeluruh. Seorang karyawan merasa puas karena ia dapat bekerja sama dengan karyawan lain untuk mencapai tujuan organisasi.

6. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh kondisi kerja atau *Work Condition*

Seorang karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya karena kondisi kerjanya yang baik, seperti: bersih, tenang, tidak panas dan keadaan sekitarnya yang menarik membuat karyawan mudah untuk menemukan atau terbawa ke pekerjaan mereka. Kepuasan kerja ini hampir mirip dengan *work group* tetapi ia lebih pada kondisi lingkungannya.

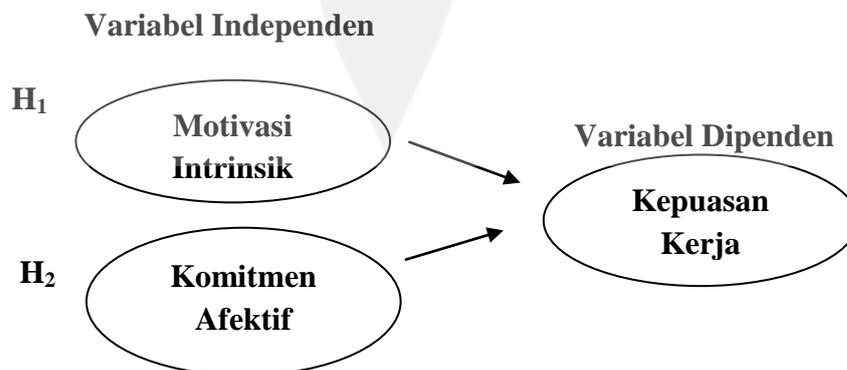
Ward dan Sloane seperti yang dikutip oleh Koesmono (2005) mengatakan kepuasan kerja dalam suatu organisasi dapat diukur berdasarkan beberapa hal.

1. Hubungan dengan rekan kerja
2. Hubungan dengan pimpinan
3. Keahlian pimpinan
4. Lama kerja
5. Kesempatan untuk membuat cara kerja sendiri
6. Prospek karir
7. Gaji yang sesuai dengan beban kerja atau tanggung jawab
8. Jaminan keselamatan kerja
9. Tanggung jawab pada pekerjaan

Hipotesis

H₁ : Motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada sebuah organisasi.

H₂ : Komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada sebuah organisasi.



Metode Penelitian

Lokasi yang menjadi obyek penelitian ini adalah sebuah organisasi atau instansi publik di Provinsi Nusa Tenggara Timur secara khusus di Kabupaten Nagekeo. Penentuan lokasi ini dilakukan untuk mendukung fokus pada permasalahan dan tujuan yang telah dirumuskan peneliti. Peneliti memilih organisasi publik yang telah melakukan pengolahan sumber daya manusia, secara baik. Penelitian ini dilakukan pada para karyawan atau pegawai yang bekerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Statistik (BAPPEDAS). BAPPEDAS Kabupaten Nagekeo adalah sebuah institusi pemerintahan yang bergerak di bidang perencanaan dan pengendalian pembangunan, bidang tata ruang wilayah dan pengatur sistem informasi pemerintah Daerah Kabupaten Nagekeo. Dalam penempatan kerja dan kegiatan operasional didukung oleh 87 karyawan atau pegawai. Para pegawai ini terdiri dari 55 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 32 Pegawai Honor serta Tenaga Harian Lepas (THL).

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini dirancang sebagai suatu penelitian empiris untuk menguji hipotesis yang diturunkan dari teori-teori dan penelitian terdahulu di atas. Alasan penulis memilih desain penelitian survei, karena peneliti mau menguji dan menganalisis variabel-variabel dalam penelitian ini, yakni menggunakan studi data metode *cross-sectional* yaitu suatu penelitian yang dilakukan dengan pengumpulan informasi atau data dari sampel tertentu yang hanya terjadi satu kali, dikumpul dari sampel berbeda dan pada waktu yang berbeda (Ghazanfar, 2011).

Populasi penelitian merupakan sekumpulan orang yang menjadi pusat perhatian yang mengandung informasi untuk diketahui dan dianalisa (Gulo, 2012). Dalam populasi terdapat unit-unit populasi ataupun jumlah bagian-bagian populasi sebagai wakil populasi yang diteliti. Unit-unit populasi inilah yang disebut sampel. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008). Populasi penelitian ini adalah Para Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan daerah dan Statistik Kabupaten Nagekeo. Berdasarkan teori Roscoe 1982 seperti yang dikutip oleh Sugiyono (2008) menjelaskan bahwa dalam analisis penelitian yang menggunakan korelasi atau regresi ganda, jumlah anggota sampel minimal 10 kali jumlah variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini ada 3 variabel yang diteliti, maka jumlah sampel minimal : $10 \times 3 = 30$. Kemudian, pengambilan sampel dalam penelitian ini juga dilakukan dengan menggunakan metode *purposive sampling* yang disesuaikan dengan topik dan tujuan penelitian. *Purposive sampling* merupakan proses pengambilan sampel yang dilakukan berdasarkan ciri atau karakter tertentu yang dianggap mempunyai hubungan erat dengan ciri dari populasi (Singgih dan Fandy, 2002). Ciri atau karakter tersebut adalah jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan minimal Sekolah Menengah Atas, status dan masa kerja di atas 2 tahun. Berdasarkan teori dan penggunaan metode *purposive sampling*, maka sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah 75 pegawai dari 87 pegawai yang merupakan total keseluruhan pegawai BAPPEDAS Kabupaten Nagekeo.

Sampel sebanyak 75 orang ini telah memenuhi minimal sampel menurut teori Roscoe dan penentuan 75 orang berdasarkan anggota populasi yang memenuhi kriteria masa kerja di atas 2 tahun.

Pertimbangan lain dari peneliti untuk memilih 75 pegawai sebagai sampel penelitian adalah sebagai berikut (Soeratno dan Arsyad, 1993).

1. Derajat keseragaman dari populasi
2. Tingkat presisi yang menjamin tingkat kebenaran hasil survei
3. Rencana analisis
4. Tenaga, biaya dan waktu sehubungan dengan jumlah satuan-satuan elementer dari sasaran populasi.

Sampel penelitian dan pertimbangan tersebut akan dianalisa dan menjadi representatif penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

Data dalam penelitian ini akan dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Ada beberapa pembagian kuisisioner dalam penelitian ini yang dirangkum peneliti sebagai berikut.

1. Kuisisioner tentang data diri responden dan data demografi responden yang terdiri dari: jenis kelamin, usia, pendidikan, status dan masa kerja.
2. Kuisisioner mengenai motivasi kerja yang diambil dari peneliti terdahulu oleh Saleem *et al* (2010) yang terdiri dari 8 jenis pertanyaan.
3. Kuisisioner tentang komitmen karyawan diambil dari peneliti terdahulu oleh Allen dan Meyer (1990), yang terdiri dari 8 jenis pertanyaan.
4. Kuisisioner yang berkaitan dengan kepuasan kerja diambil dari penelitian terdahulu oleh Weiss *et al* (1967), yang terdiri dari 16 jenis pertanyaan

Pengukuran data pada penelitian ini menggunakan teknik skala likert yang berskala satu sampai lima. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuisisioner dibuat dalam bentuk penomoran dan masing-masing item jawaban memiliki bobot yang berbeda. Bobot dari masing-masing jawaban pada kuisisioner berikut.

- Sangat Setuju (SS) yang diberi bobot 5
- Setuju (S) yang diberi bobot 4
- Netral (N) yang diberi bobot 3
- Tidak Setuju (TS) yang diberi bobot 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) yang diberi bobot 1.

Metode pengujian instrumental dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik validitas dan reliabilitas. Analisis validitas adalah sebuah analisis pengujian faktor-faktor atau indikator yang akan diselidiki. Pada umumnya pengujian validitas yang semakin tinggi, maka semakin tepat alat ukur tersebut mengenai sarannya. Prinsip utama untuk mempertahankan suatu item faktor atau indikator adalah korelasi setiap item dengan faktor atau indikator harus positif dan peluang kesalahan dari koefisien korelasi tersebut maksimal sebesar 5 %. Analisis ini menggunakan teknik korelasi *Pearson* berikut (Hadi, 2000).

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi Pearson y = jumlah skor seluruh item dalam faktor

x = skor item dalam faktor N = jumlah sampel atau responden

Peneliti dapat mengetahui valid tidaknya kuesioner dengan membuat perbandingan antara nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} pada taraf signifikan 5 %. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka kuesioner itu memenuhi persyaratan validitas dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka kuesioner tersebut tidak memenuhi persyaratan validitas.

Analisis reliabilitas adalah sebuah analisis pengujian terhadap kuesioner yang dibagikan kepada responden, apakah kuesioner tersebut dapat diandalkan sebagai alat pengukur. Taraf kesalahannya adalah 0,05. Analisis reliabilitas menjadi sebuah pengujian yang mau menunjukkan kestabilan sebuah alat pengukur. Prinsipnya semakin tinggi koefisiennya maka semakin baik dan pengukuran tersebut dikatakan semakin reliabel. Analisis ini menggunakan rumus *Koefisien Alpa Cronbach* sebagai berikut (Hadi, 2000).

$$r_n = \left[\frac{M}{M-1} \right] \left[1 - \frac{V_x}{V_y} \right]$$

Keterangan :

r_n = koefisien reliabilitas atau *Koefisien Alpa Cronbach*

M = jumlah item pertanyaan V_x = variansi total

V_y = variansi item Taraf kesalahan (α) = 0,05

Jika taraf signifikansinya 5 % dan koefisien Alpa Cronbach 6 % atau 0,60 maka kuisisioner yang digunakan dalam penelitian itu telah memenuhi syarat reliabilitas atau handal sebagai alat pengukur.

Peneliti juga melakukan analisis ini terhadap profil responden. Metode yang digunakan adalah dengan mendeskripsikan jawaban responden atas pertanyaan mengenai data diri responden. Analisis ini mau mengukur karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, status dan lama bekerja. Analisis ini dapat diukur dengan rumus sebagai berikut (Atmaja, 1997).

$$\bar{X} = \frac{f(x)}{N}$$

keterangan : X = nilai rata-rata N = jumlah seluruh responden

$f(x)$ = bobot jawaban responden

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda untuk memahami pengaruhnya suatu variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier berganda ini dipakai peneliti untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada sebuah organisasi. Rumusnya sebagai berikut (Atmaja, 1997).

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan : Y = kepuasan kerja
 X_1 = motivasi kerja
 X_2 = komitmen karyawan
a = konstanta
 b_{1-2} = koefisien regresi
e = standar error
 $\alpha = 0,05$

Hasil Penelitian

Pengujian validitas digunakan untuk menguji tingkat kevalidan instrumen masing-masing variabel. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi dari *Pearson* untuk menguji apakah kuisioner yang digunakan sebagai alat pengukur variabel penelitian dapat menghasilkan data yang valid atau tidak sehingga data yang telah terkumpul dapat dilanjutkan untuk pembuktian hipotesis. Suatu item dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel. Semakin tinggi validitas suatu alat ukur, maka semakin tepat alat ukur tersebut mengenai sasaran (Hadi, 2000). Nilai r tabel dalam penelitian ini adalah sebesar 0,224 dengan N sebesar 75 yang diperoleh dari tabel r *Product Moment* pada Sig.0,05. Kemudian, nilai r hitung dapat diketahui melalui *output* SPSS pada kolom *Corrected Item – Total Correlation*. Hasil pengujian validitas yang telah dilakukan adalah sebagai berikut.

Tabel Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Motivasi Intrinsik	MI 1	0,095	0,224	Gugur
	MI 2	0,309	0,224	Valid
	MI 3	0,392	0,224	Valid
	MI 4	0,416	0,224	Valid
	MI 5	0,519	0,224	Valid
	MI 6	0,247	0,224	Valid
	MI 7	0,239	0,224	Valid
	MI 8	0,347	0,224	Valid
Komitmen Afektif	KA 1	0,463	0,224	Valid
	KA 2	0,427	0,224	Valid
	KA 3	0,212	0,224	Gugur
	KA 4	0,100	0,224	Gugur
	KA 5	0,563	0,224	Valid
	KA 6	0,570	0,224	Valid
	KA 7	0,627	0,224	Valid

	KA 8	0,461	0,224	Valid
Kepuasan Kerja	KK 1	0,393	0,224	Valid
	KK 2	0,544	0,224	Valid
	KK 3	0,414	0,224	Valid
	KK 4	0,281	0,224	Valid
	KK 5	0,531	0,224	Valid
	KK 6	-.023	0,224	Gugur
	KK 7	0,378	0,224	Valid
	KK 8	0,321	0,224	Valid
	KK 9	0,562	0,224	Valid
	KK 10	-.279	0,224	Gugur
	KK 11	0,378	0,224	Valid
	KK 12	0,556	0,224	Valid
	KK 13	0,666	0,224	Valid
	KK 14	0,582	0,224	Valid
	KK 15	0,366	0,224	Valid
	KK 16	0,520	0,224	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah Tahun 2014

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji validitas sebagian besar memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka item – item tersebut dikatakan valid. Namun, ada beberapa butir pertanyaan yang dinyatakan tidak valid atau gugur yakni butir 1 pada variabel motivasi, butir 3 dan 4 pada variabel komitmen dan butir 6 dan 10 pada variabel kepuasan kerja.

Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Reliabilitas berkaitan dengan tingkat ketepatan hasil pengukuran. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai *Alpha Cronbach* yang dihasilkan dalam penghitungan. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Alpha Cronbach* yang berkisar antara 0,600 sampai dengan 0,900 (Hadi, 2000). Hasil pengujian reliabilitas yang telah dilakukan adalah sebagai berikut.

Tabel Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Batas	Keterangan
Motivasi Intrinsik	0,625	0,600	Reliabel
Komitmen Afektif	0,765	0,600	Reliabel
Kepuasan kerja	0,828	0,600	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah Tahun 2014

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Alpha Cronbach* yang lebih besar dari 0,600. Dengan demikian variabel-variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel Distribusi Frekuensi berdasarkan Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	39	52,0
Perempuan	36	48,0
Usia		
< 25 tahun	6	8,0
25 – 34 tahun	35	46,7
35 – 49 tahun	29	38,7
> 49 tahun	5	6,7
Tingkat Pendidikan		
SMA	5	6,7
Diploma	27	36,0
Sarjana	39	52,0
Pascasarjana	4	5,3
Status Pernikahan		
Menikah	57	76,0
Belum	18	24,0
Menikah		
Masa Kerja		
1 – 3 tahun	11	14,7
3 – 5 tahun	24	32,0
5 Tahun	40	53,3

Sumber : Data Primer yang diolah Tahun 2014

Berdasarkan hasil analisis persentase pada tabel di atas, hasil frekuensi menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan frekuensinya tidak jauh berbeda. Responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 39 orang atau 52 %, sedangkan responden berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 36 orang atau 48 %. Kemudian, berdasarkan karakteristik usia responden, sebagian besar responden berusia 25 – 49 tahun, yaitu sebanyak 64 orang atau 85,4 %. Sedangkan sisanya adalah responden yang berusia di bawah 25 tahun dan di atas 49 tahun, yaitu sebanyak 11 orang atau 14,6 %. Lalu, berdasarkan tingkat pendidikan sebagian besar berpendidikan diploma dan sarjana yaitu sebanyak 66 orang atau sebesar 88 % dan sisanya berpendidikan SMA dan Pascasarjana, yaitu sebanyak 9 orang atau 12 %. Selanjutnya, status pernikahan responden sebagian besar sudah menikah, yaitu sebanyak 57 orang atau 76 % dan sisanya belum menikah, yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 24 %. Berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden yang mempunyai masa kerja di atas 5 tahun yaitu sebanyak 40 orang atau 53,3 % dan yang sisanya usia masa kerjanya 2-5 tahun, yaitu sebanyak 35 orang atau 46,7 %.

Tabel Statistik Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
Motivasi Intrinsik	3,00	4,86	4,0537	,35397
Komitmen Afektif	1,67	4,83	3,7956	,52160
Kepuasan Kerja	2,07	4,57	3,6857	,42155

Sumber : Data Primer yang diolah Tahun 2014

Adapun proses perhitungan kategori atau pembagian interval kelas masing-masing variabel menggunakan rumus sebagai berikut.

$$Range = \frac{Total\ Skor\ Tertinggi - Total\ Skor\ Terendah}{Kategori}$$

$$Range = \frac{5 - 1}{3}$$

$$= 1,33$$

Tabel Interval Kelas Variabel Penelitian

Nilai Interval	Kategori	Rata-rata
Motivasi Intrinsik		
3,66 – 5,00	Tinggi	4,0537
2,33 – 3,66	Sedang	
1,00 – 2,33	Rendah	
Komitmen Afektif		
3,66 – 5,00	Tinggi	3,7956
2,33 – 3,66	Sedang	
1,00 – 2,33	Rendah	
Kepuasan Kerja		
3,66 – 5,00	Tinggi	3,6857
2,33 – 3,66	Sedang	
1,00 – 2,33	Rendah	

Sumber : Data Primer yang diolah Tahun 2014

Berdasarkan tabel deskripsi variabel dan interval kelas variabel diketahui bahwa motivasi kerja memiliki skor terendah, yakni 3,00, skor tertinggi sebesar 4,86; nilai mean sebesar 4,0537 dan standar deviasinya 0,35397. Nilai rata-rata yang ditunjukkan dalam tabel yaitu: sebesar 4,0537 mau menunjukkan bahwa jawaban responden tentang motivasi kerja diketahui sebagian besar adalah tinggi. Pada variabel komitmen karyawan memiliki skor terendah sebesar 1,67; skor tertinggi sebesar 4,83, nilai mean sebesar 3,7956 dan standar deviasi sebesar 0,52160. Nilai rata-rata yang ditunjukkan pada tabel sebesar 3,7956. Hal ini mau menunjukkan bahwa jawaban responden tentang komitmen karyawan masuk

dalam kategori tinggi. Pada variabel kepuasan kerja sesuai yang ditunjukkan pada kedua tabel di atas, dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki skor terendah 2,07 dan skor tertinggi sebesar 4,57; mean sebesar 3,6857 dan standar deviasinya sebesar 0,42155. Nilai rata-rata yang dicapai sebesar 3,6857 yang menunjukkan bahwa jawaban responden masuk dalam kategori tinggi.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan *Program SPSS 19,00 for Windows*. Sebelum sampai pada analisis regresi linier, di bawah ini akan ditunjukkan korelasi variabel-variabel penelitian. Pengujian korelasi berkaitan dengan upaya untuk mengukur kekuatan asosiasi atau hubungan antara dua variabel, yakni variabel independen dan dipenden dalam hal ini motivasi intrinsik dan komitmen afektif terhadap kepuasan kerja. Namun, korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau tidak untuk membedakan variabel.

Tabel Korelasi

		Puas	Komaff	Motiv
Puas	Pearson Correlation	1	.549**	.354**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002
	N	75	75	75
Komaff	Pearson Correlation	.549**	1	.482**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	75	75	75
Motiv	Pearson Correlation	.354**	.482**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	
	N	75	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel korelasi yakni berkaitan dengan korelasi menunjukkan bahwa ketiga variabel, yaitu motivasi intrinsik, komitmen afektif dan kepuasan kerja memiliki korelasi atau hubungan yang positif. motivasi intrinsik memiliki korelasi atau hubungan yang positif dengan kepuasan kerja dengan nilai sebesar

0,354. Ini menunjukkan korelasi atau hubungannya lemah. Kemudian, hubungan motivasi intrinsik dengan komitmen afektif lebih tinggi sebesar 0,482, tetapi ini juga menunjukkan hubungan atau korelasi yang masih lemah. Sedangkan, variabel komitmen afektif memiliki korelasi yang positif dengan kepuasan kerja sebesar 0,549. Ini menunjukkan korelasi atau hubungan keduanya tinggi atau kuat.

Tabel Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Understandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t - hitung	Sig.	Kesimpulan
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	1,618	0,481		3,364	,001	
Motivasi Intrinsik	0,137	0,133	0,115	1,029	,307	Tidak Signifikan
Komitmen Afektif	0,399	0,090	0,493	4,414	,000	Signifikan
R	0,558					
R Square	0,311					
Adjusted R Square	0,292					
F	16,267					
Sig. Uji F	0,000					

Sumber: Data Primer yang diolah Tahun 2014

Pengujian F digunakan untuk menguji signifikansi model regresi. Uji *Fisher* bertujuan untuk membuktikan secara statistik bahwa keseluruhan koefisien regresi yang digunakan dalam analisis ini signifikan. Jika nilai signifikansi F lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$) maka model signifikansi regresi linier tersebut dapat dikatakan signifikan secara statistik. Berdasarkan tabel di atas hasil pengujian diperoleh nilai F hitung sebesar 16,267 dengan signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan kedua variabel independen yakni motivasi intrinsik dan komitmen afektif memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Namun, variabel motivasi intrinsik tidak signifikan karena nilai F hitungnya lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). Sedangkan, variabel komitmen afektif signifikan secara statistik karena nilai F hitungnya lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$). Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa hanya variabel komitmen afektif yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berkaitan dengan nilai adjusted R square sebesar 0,292, hal ini mau menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel motivasi intrinsik dan komitmen afektif sebesar 29,2 %. Sedangkan, sisanya sebesar 70,8 % dipengaruhi oleh faktor-faktor atau dimensi lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Kemudian, dalam hasil statistik uji t untuk variabel motivasi kerja sebesar 1,029 dengan tingkat signifikansi 0,307, maka hasil ini menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, karena signifikansinya lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). Sementara itu, hasil statistik

uji t untuk variabel komitmen afektif sebesar 4,414 dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,000; karena signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), maka hasil ini menunjukkan bahwa ada pengaruh komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja.

Nilai Beta yang ditunjukkan dalam tabel di atas mau menjelaskan besarnya kontribusi masing-masing variabel dalam penelitian ini, yakni motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja dan komitmen afektif terhadap kepuasan kerja. Hal ini bermanfaat untuk mengetahui variabel independen yang paling dominan terhadap variabel dependen. Apakah motivasi intrinsik yang paling dominan atau komitmen afektif yang paling dominan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan tabel di atas, variabel motivasi intrinsik memiliki nilai beta sebesar 0,115 dan variabel komitmen afektif memiliki nilai beta sebesar 0,493. Variabel komitmen afektif memiliki nilai beta yang lebih tinggi dibandingkan motivasi intrinsik. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel yang lebih dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja adalah variabel komitmen afektif dibandingkan variabel motivasi intrinsik.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dalam hal ini motivasi intrinsik dan komitmen karyawan dalam hal ini komitmen afektif terhadap kepuasan kerja. Penelitian dilakukan pada sebuah organisasi publik atau instansi pemerintahan dalam hal ini terhadap para pegawai BAPPEDA dan Statistik Kabupaten Nagekeo. Penelitian ini juga mengacu pada teori-teori dan penelitian terdahulu oleh penelitiannya Saleem (2010), Stringer (2011), Yousef (2002), Malik *et al* (2010) dan Koesmono (2005). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dalam hal ini motivasi intrinsik dan komitmen karyawan dalam hal ini komitmen afektif mempunyai hubungan atau korelasi terhadap kepuasan kerja. Namun, motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini ditemukan peneliti dalam penelitian terhadap para pegawai BAPPEDA dan Statistik Kabupaten Nagekeo. Hal ini terlihat jelas dari hasil analisis statistik bahwa motivasi kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1,029 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,307 atau $p > 0,05$. Sedangkan, komitmen karyawan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,414 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau $p < 0,05$.

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Stringer (2011) dan Koesmono (2005). Menurut penelitian mereka motivasi intrinsik memiliki pengaruh sangat kuat terhadap kepuasan kerja. Mereka mengatakan bahwa motivasi intrinsik mempunyai hubungan yang erat dengan kepuasan kerja. Ia menunjukkan bahwa kepuasan dan motivasi intrinsik berkorelasi positif. Motivasi intrinsik ini berkaitan dengan kemampuan karyawan yang otonom untuk menentukan arah untuk melaksanakan pekerjaan mereka. Kemampuan ini akan memberikan peningkatan motivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik dan meningkatkan kepuasan

terhadap pekerjaan mereka bisa terwujud. Namun, hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saleem (2010) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja mempunyai hubungan, tetapi tidak memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki tingkat signifikansi yang tidak sangat signifikan untuk model yang dipilih. Dengan demikian harus ada beberapa variabel lain atau dimensi lain yang disertakan dalam model ini dan bisa menjadi kontribusi pada tingkat yang signifikan.

Variabel motivasi intrinsik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja para pegawai BAPPEDA dan Statistik di Kabupaten Nagekeo dipengaruhi oleh beberapa hal berikut.

1. Secara teori, dalam pengujian empiris di lapangan dan hasil analisis bahwa keduanya hanya mempunyai hubungan atau korelasi yang lemah dan tidak berpengaruh secara kuat.
2. Motivasi intrinsik tidak didukung oleh dimensi lain dalam hal ini motivasi ekstrinsik yang juga secara teori dan empiris berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Ada kemungkinan motivasi ekstrinsik yang berpengaruh kepada kepuasan kerja.
3. Variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan dan pengaruh secara terbalik, bahwa ada kemungkinan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap motivasi kerja.
4. Ada kemungkinan bahwa sebagian besar pegawai BAPPEDAS belum memiliki kinerja kerja yang optimal, merasa sudah cukup puas dengan keadaan dan pekerjaan mereka yang ada. Mungkin mereka merasa tenang dan sudah puas dengan pekerjaannya tanpa harus memiliki motivasi intrinsik yang tinggi untuk bekerja.

Ini menunjukkan bahwa sikap pegawai yang diharapkan akan muncul dari dalam dirinya sendiri sebagai dorongan dari dalam diri tanpa ada paksaan tidak berpengaruh akan rasa kepuasan kerja bagi para pegawai BAPPEDA dan Statistik Kabupaten Nagekeo. Motivasi intrinsik dapat diartikan sebagai dorongan atau kehendak dari dalam diri pegawai yang menyebabkan seseorang bertindak atau berbuat sesuatu (Stringer, 2010). Dalam kaitan ini tentunya motivasi hanya ditujukan pada pegawai yang ada dalam suatu organisasi agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan segala kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Orang akan mau bekerja keras dengan harapan ia akan mendapat pengakuan, prestasi, tanggung jawab, kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya, sehingga ada rasa kepuasan dalam dirinya (Porter, *et al.*, 2003). Motivasi dalam melaksanakan tugasnya secara maksimal yang ditentukan dengan adanya dorongan yang menyangkut kebutuhan sosial psikologis, sosial ekonomi, kondisi lingkungan kerja dan tanggungjawab terhadap pekerjaan itu sendiri. Namun, motivasi yang dinilai seperti ini tidak berpengaruh kepada kepuasan kerja bagi para pegawai BAPPEDAS Kabupaten Nagekeo.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan analisis regresi linier berganda diketahui bahwa komitmen karyawan yakni komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja bagi para pegawai BAPPEDA dan Statistik Kabupaten Nagekeo. Alasan yang menyebabkan keduanya berpengaruh, karena keduanya secara teori dan empiris memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh secara positif. Kemudian, faktor *leadership*, relasi atasan dan bawahan, gaji yg memadai, penilaian kinerja staf yg objektif yang diterapkan di instansi ini sehingga berpengaruh terhadap komitmen pegawai. Hasil penelitian ini, konsisten dan sesuai dengan temuan peneliti terdahulu, yakni Yousef (2002) dan Malik *et al* (2010), yang menemukan bahwa *affektive commitment* yang tinggi pada seorang pegawai cenderung untuk bekerja keras dalam pekerjaannya, bahkan ia akan melaksanakan tugasnya melebihi kewajiban formal yang ditentukan dan mendapatkan rasa kepuasan dalam pekerjaan. Hal ini menunjukkan pegawai yang telah memiliki komitmen afektif dalam dirinya. Pegawai yang telah memiliki ikatan emosional dengan organisasinya secara mendalam akan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya tanpa pertimbangan ekonomi (Meyer dan Allen, 1990).

Pegawai yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan membuat mereka akan tetap bertahan dalam organisasinya karena merasa adanya suatu ikatan emosional, rasa menyatu dan rasa memiliki organisasinya (Meyer dan Allen, 1990). Komitmen afektif menimbulkan perasaan yang mengikat bagi para pegawai untuk memberikan dirinya, pengabdian dan balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi. Perasaan yang muncul dari dalam diri para pegawai untuk melaksanakan tugas yang telah diterimanya. Hal inilah yang dapat meningkatkan loyalitas para pegawai BAPPEDA dan Statistik dan menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaannya semakin meningkat. Pegawai yang memiliki komitmen afektif yang tinggi tidak saja merasa karena kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasinya atau merasa takut kehilangan hak-hak yang akan mereka terima, tetapi lebih dari itu yaitu kemauan dari dalam diri, tanpa paksaan dan kepentingan tertentu atau dengan kata lain adanya kemauan yang total dari dalam diri para pegawai (Porter *et al.*, 2003).

Dalam penelitian ini, secara khusus berkaitan dengan pengaruh komitmen pegawai yakni komitmen afektif terhadap kepuasan kerja telah ditunjukkan oleh para pegawai BAPPEDA dan Statistik Kabupaten Nagekeo. Dalam analisa peneliti, komitmen afektif adalah salah satu kekuatan yang dimiliki oleh badan tersebut, yaitu tersedianya Sumber Daya Manusia BAPPEDA dan Statistik Kabupaten Nagekeo yang secara kualitatif memiliki komitmen afektif yang tinggi, sehingga terbentuklah suatu organisasi yang mampu menangani pelayanan penyelenggaraan pemerintah daerah di bidang perencanaan pembangunan daerah, merumuskan kebijakan teknis di bidang perencanaan pembangunan dan mengatur sistem informasi pemerintah daerah sesuai yang diisyaratkan dalam Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang sistem perencanaan Pembangunan Nasional. Hal ini dapat terlihat pada perhitungan hasil analisis regresi antara komitmen pegawai dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi atas pekerjaan

yang mereka lakukan dipengaruhi oleh komitmen yang dimiliki oleh para pegawai BAPPEDA dan Statistik Kabupaten Nagekeo.

Kesimpulan dan Saran

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja para pegawai BAPPEDA dan Statistik Kabupaten Nagekeo. Data yang telah diolah menunjukkan bahwa kuisisioner yang digunakan peneliti valid dan reliabel. Berdasarkan karakteristik responden, menurut kategori jenis kelamin didapatkan jumlah responden paling banyak adalah laki-laki dibandingkan perempuan. Menurut kategori usia ditemukan jumlah responden yang paling banyak berusia 25 sampai 34 tahun, kemudian 35 sampai 49 tahun dan sisanya usia di atas 49 dan di bawah 25 tahun. Menurut kategori tingkat pendidikan paling banyak tingkat pendidikan paling banyak diploma dan sarjana, sisanya pascasarjana dan SMA. Karakteristik responden menurut kategori status perkawinan paling banyak adalah sudah menikah dibandingkan yang belum menikah. Karakteristik responden menurut lama bekerja paling banyak di atas 5 tahun, sisanya adalah usia kerja 2 sampai 4 tahun.

Penelitian ini menemukan bahwa dari 75 responden, nilai statistik dari ketiga variabel menunjukkan bahwa jawaban responden dari ketiga variabel tergolong tinggi. Dalam hasil analisa regresi linier berganda diperoleh kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dalam hasil uji F bahwa motivasi kerja memiliki nilai signifikansi: $0,000 > 0,05$, dan komitmen pegawai memiliki nilai signifikansi: $0,000 < 0,05$. Ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja atau motivasi intrinsik tidak menimbulkan kepuasan kerja, hanya komitmen pegawai atau komitmen afektif yang berpengaruh positif atau menimbulkan kepuasan kerja bagi para pegawai BAPPEDAS Kabupaten Nagekeo. Dari hasil uji t di atas menunjukkan bahwa H1 yang berbunyi: “motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada sebuah organisasi” ditolak, sedangkan H2 yang berbunyi: “komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada sebuah organisasi” diterima. Semakin tinggi motivasi kerja belum tentu semakin tinggi kepuasan kerja para pegawai BAPPEDAS Kabupaten Nagekeo. Sedangkan, semakin tinggi komitmen karyawan, maka semakin tinggi juga kepuasan kerja para pegawai BAPPEDAS Kabupaten Nagekeo.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti dimensi-dimensi lain yang mempengaruhi kepuasan kerja selain dimensi-dimensi yang digunakan dalam penelitian ini. Kemudian, perlu adanya pengujian dan analisis terhadap variabel-variabel lain yang secara teoretis dapat menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja, seperti budaya organisasi. Jika memungkinkan perlu ada pengujian dan analisis terhadap variabel secara tertukar antara variabel independen dan dependen

yang mungkin bisa memoderasi hubungan kausal antara keduanya. Selain itu, penelitian dengan topik yang sama terjadi pada organisasi swasta. Organisasi swasta yang memiliki banyak karyawan, sehingga populasi dan sampelnya semakin besar dapat meningkatkan tingkat generalisasi penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Allen, N. J., dan Mayer, J. P., (1990). "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization." *Journal of Occupational Psychology*, 63, hal 1-18.
- As'ad, M., (2002), *Psikologi Industri (Seri Ilmu Sumber Daya Manusia)*, Edisi Empat, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Atmaja, Lukas Setia, (1997), *Memahami Statistika Bisnis*, Edisi Kedua, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Cascio, Wayne F., (2013), *Managing Human Resources Productivity, Quality of Work Life, Profits*, 9th Ed, New York, McGraw-Hill.
- Dongoran, J., (2006), "Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pada Hotel Bintang di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta," *Jurnal Akuntansi & Manajemen*, Vol. XVII, No. 1, hal 79-92.
- Ellis, Idemobi, Onyeizugbe Chinedu dan Akpunonu Evans, (2011), Compensation Management As Tool For Improving Organizational Performance In The Public Sectors: A Study Of The Civil Service Of Anambra State Of Nigeria, *Journal of Policy and Strategic Studies*. Vol. 1, No. 1, Page 109-120.
- Ghazanfar, Faheem, Shuai Chuanmin, Muhammad Mahroof Khan dan Mohsin Bashir, (2011), A Study of Relationship between Satisfaction with Compensation and Work Motivation, *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 2, No. 1, Page 120-131.
- Gulo, W., (2012), *Metodologi Penelitian*, Penerbit Grasindo, Jakarta.
- Hadi, S., (2000), *Metodologi Research*, Jilid 2, Penerbit Andi Offest, Yogyakarta.
- Hugh dan Fieldman, D. C., (1998), *Organizational Behavior*, 2nd Ed, New York, McGraw Hill.
- Igbaria, M. dan Guimaraes T., (1999), Exploring Differences in Employee Turnover Intentions and Its Determinants Among Telecomputers and Non-telecomputer, *Journal of Management Information System*, Vol. 16, No. 1, Page 147-164.

- Karadal, Himmet, Unal Ay dan M. Turan Cuhadar, (2008), The Effect of Role Conflict and Role Ambiguity on Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Study in the Public and Private Sectors, *The Journal of American Academy of Business*, Vol. 13, No. 2, Page 176-182.
- Kelley, Robert E., (1999), *How to be a star at work*, New York, Random House.
- Khan, Waqas dan Engr. Owais Mufti, (2012), Effect of Compensation on Motivating Employees in Public and Private Banks of Peshawar (BOK and UBL), *Journal of Basic and Applied J. Basic. Appl. Sci. Res.* Vol. 2, No. 5, Page 4616-4623.
- Koesmono, T. H., (2005), “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur”, *Jurnal Ekonomi Manajemen*, Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, (2005), *Perilaku Organisasi*, Edisi Terjemahan, Salemba Empat, Jakarta.
- Staw, Barry M., (1991), *Psychological Dimensions of Organizational Behavior*, New York, Macmillan Publishing Company.
- Luthans, Fred, (1998), *Organization Behavior*, 8th Ed, New York, Irwin McGraw-Hill.
- Luthans, Fred dan Hodgetts, Richard M., (2000), *International Management*, 4th Ed, New York, Irwin McGraw-Hill.
- Malik, Omer Feroq, Amer Waheed dan Khalil-Ur-Rehman Malik, (2010). The Mediating Effects of Job Satisfaction on Role Stressors and Affective Commitment. *International Journal of Bussines and Management*, Vol. 11, Page 90-97
- Mangkuprawira, Sjafri, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Edisi Kedua, Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Markovits, Yannis, Johannes Ullrich, Rolf van Dick dan Ann J. Davis, (2008), Regulatory foci and organizational commitment, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 73, No. 3, Pages 485-489
- Martocchio, Joseph J., (2009), *Strategic Compensation A Human Resource Management Approach*, 4th Ed, New Jersey, Pearson Education, Inc.
- Milkovich dan Newman, (2002), *Compensation*, 7th Ed, New York, McGraw-Hill.
- Milkovich, George T. dan Jerry M. Newman, 2002, *Compensation*, 9th Ed, New York, McGraw-Hill.

- Pinder, C. C., (1984), *Work Motivation: Theory, Issues and Applications*, Glenview IL Scott, Foresman & Co.
- Porter, Lyman W., Gregory A. Bigley dan Richard M. Steers, (2003), *Motivation and Work Behavior*, 7th Ed, New York, McGraw-Hill.
- Robbins, S. P., (2003), *Perilaku Organisasi*, Edisi Terjemahan, Penerbit PT. Index Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Saleem, Rizwan , Mahmood, Azeem , Mahmood and Asif, (2010). Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan. *International Journal of Bisnis dan Manajemen*, Vol 5, No.11, hal 213-222.
- Singgih, Santosa dan Fandy Tjiptono, (2002), *Riset Pemasaran Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*, Edisi Kedua, Penerbit PT. Alex Media Komputindo, Jakarta.
- Soeratno dan Lincoln Arsyad, (1993), *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi Dan Bisnis*, Edisi Revisi, Unit Penerbit Dan Percetakan (UPP) Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, Yogyakarta.
- Steers, Richard M., (1977), *Organizational Effectiveness A. Behavioral View*. Goodyear, California, Publishing Company Inc.
- Stringer, Carolyn, Didham Jeni dan Paul Theivananthampillai, (2011), Motivation, Pay Satisfaction And Job Satisfaction Of Front-Line Employees, *Qualitative Research In Accounting and Management*, Vol. 8, No. 2, Page 161-179.
- Sugiyono, (2008), *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R & D*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Timpe, A Dale, (1993), *Memotivasi Pegawai*, Penerbit PT Gramedia, Jakarta.
- Usmara, A, (2006), *Motivasi Kerja Proses, Teori dan Praktik*, Penerbit Amara Books, Yogyakarta.
- Weiss, D., Dawiss., England, G. Dan Lofquist, L., (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire, University of Minnesota Industrial Relation Center, Minneapolis, MN.
- Yousef, D. A., (2002), Job Satisfaction as a Mediator of the Relationship Between Role Stressors and Organizational Commitment. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 17, No. 4, Page 250-266.