

berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan seseorang memandang pekerjaan mereka.

Menurut Mangkunegara (2013) faktor yang menentukan kepuasan kerja adalah: upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi pekerjaan, dan mutu pengawasan. Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Jika seseorang memiliki hasil kerja yang bagus sesuai dengan harapan organisasi, maka akan menimbulkan sikap senang atau kepuasan terhadap pekerjaan tersebut. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang di nilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja setiap individu berbeda dengan individu lain sesuai dengan tingkat pengetahuan, ketrampilan dan motivasi yang dimiliki seseorang tersebut. Demikian juga dengan kelompok, kinerja kelompok A dengan kelompok B juga tidak sama karena komposisi pengetahuan anggota kelompok memiliki perbedaan pemahaman tentang kinerja secara berbeda pula. Untuk

memberikan kesamaan kinerja, maka organisasi perlu menetapkan pengukuran yang baku dan standar agar dapat dijadikan pedoman oleh pegawai.

Terdapat dua komponen yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan dan motivasi. Keduanya adalah komponen yang penting dari kinerja yang efektif dari organisasi. Kemampuan dimaksudkan sebagai kesanggupan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan. Menurut Robbins (2001) kemampuan tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan fisik. Kemampuan intelektual seperti kecerdasan kognitif, sosial, emosional dan kultural sedangkan kemampuan fisik seperti stamina, kecekatan, kekuatan dan ketrampilan. Jika seseorang mempunyai kemampuan intelektual yang tinggi dengan didukung kemampuan fisik yang tinggi pula maka akan mencapai hasil kerja yang baik sesuai dengan tujuan organisasi. Hal ini didukung penelitian Wijaya dan Suhaji (2012), Adi dan Nurdhiana (2012) dan Anggraeni (2011) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara kemampuan terhadap kinerja pegawai.

Selain itu, yang tidak kalah penting dalam suatu organisasi adalah motivasi. Hal ini sangat memerlukan perhatian karena faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi kerja, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasi tersebut. Organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong atau memungkinkan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki secara optimal.

Motivasi kerja diartikan sebagai dorongan dalam diri seseorang untuk berperilaku tertentu dalam melakukan pekerjaannya agar tercapai tujuan sesuai

dengan harapan organisasi maupun pribadi. Robbins (2006) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Apabila seseorang mempunyai dorongan atau semangat kerja yang tinggi maka kinerja seseorang tersebut akan meningkat. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan Wijaya (2012), Adi Pergua dan Nurdhiana (2012) dan Rachmawati (2006) membuktikan ada hubungan positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai.

Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) Yogyakarta tengah mengembangkan suatu cara agar mampu menciptakan suatu instansi pemerintah daerah yang dapat mempunyai pegawai yang berkualitas dengan kinerja yang baik, sesuai harapan bagi masyarakat luas. Agar dapat melakukan hal ini tentu bukan hal yang mudah, tetapi memerlukan kemampuan dan dorongan individu untuk melakukan tindakan dalam mencapai tujuan, yaitu motivasi kerja dan mempunyai kemampuan tinggi. Pada dasarnya motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan pokok organisasi atau instansi pemerintahan daerah. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, senantiasa mempunyai semangat atau dorongan untuk bekerja keras, sebagai energi guna membangkitkan dorongan dalam diri sehingga mencapai prestasi *standard of excellent*, di samping itu hal ini disebabkan mereka memiliki kontrol diri yang baik maka tidak memerlukan pengawasan yang ketat dalam mencapai prestasi kerja yang telah ditetapkan.

Sejalan uraian di atas, Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) Yogyakarta sebagai instansi milik Pemerintah Daerah Yogyakarta, berupaya

meningkatkan kinerja organisasi agar menimbulkan kepuasan kerja pada Pegawai Negeri Sipil BPAD Yogyakarta. Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh instansi tersebut. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga organisasi akan dapat bertahan dalam persaingan global. Fenomena yang terdapat di Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Yogyakarta (BPAD) yaitu masih terdapat beberapa pegawai negeri sipil yang kepuasan kerja yang masih rendah, terlihat dari kinerja yang masih rendah seperti beberapa pegawai terlambat datang ke kantor, ijin keluar kantor pada jam kerja, dan masih terdapat beberapa pegawai yang kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai jabatan yang sudah ditentukan dengan terlihat bersantai-santai pada jam kerja. Pegawai negeri sipil yang kurang kemampuan, motivasi dan kinerjanya serta jarang mengikuti kegiatan yang dapat mempengaruhi kualitas kerjanya yang akan mempengaruhi kepuasan pegawai pada instansi tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dengan Kinerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening”**. Dalam menentukan judul penelitian ini, terinspirasi dari jurnal Andre Wijaya dan Suhaji (2012) dengan judul “Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan” studi kasus PNPM Mandiri Perdesaan Provinsi Jawa Tengah dengan hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan terhadap kinerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

## **A. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka dapat dikembangkan beberapa rumusan masalah di antaranya :

1. Apakah kemampuan intelektual berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
3. Apakah kemampuan intelektual berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai?
5. Apakah kinerja pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai ?
6. Apakah kemampuan intelektual berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai melalui kinerja pegawai sebagai variabel intervening ?
7. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai melalui kinerja pegawai sebagai variabel intervening ?

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

Sesuai dengan rumusan masalah, penelitian ini mempunyai tujuan untuk menganalisa :

1. Pengaruh kemampuan intelektual terhadap kinerja pegawai.
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.
3. Pengaruh kemampuan intelektual terhadap kepuasan kerja pegawai.
4. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai.
5. Pengaruh kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai.

6. Pengaruh kemampuan intelektual terhadap kepuasan kerja pegawai melalui kinerja pegawai sebagai variabel intervening.
7. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai melalui kinerja pegawai sebagai variabel intervening.

#### **D. MANFAAT PENELITIAN**

Apabila tujuan penelitian ini tercapai, maka diharapkan dapat :

1. Bagi peneliti.

Dapat memberikan tambahan pengetahuan khususnya terkait dengan riset yang diambil yaitu pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai melalui kinerja pegawai sebagai variabel intervening.

2. Bagi universitas dan peneliti lain.

Bagi universitas dan peneliti lain, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan keilmuan khususnya manajemen sumber daya manusia dan dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya untuk dikembangkan.

3. Bagi instansi.

Diharapkan penelitian ini bermakna dalam pertimbangan memberikan masukan maupun kontribusi bagi instansi Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Yogyakarta (BPAD), dalam mengambil kebijakan manajemen dalam kepuasan kerja yang didapat para pegawai sehingga pegawai merasakan kepuasan saat bekerja di instansi tersebut.