

## Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Perikanan Kabupaten Bima

Muhammad Faturrahman<sup>1\*</sup>, Mukhlis<sup>2</sup>, Firmansyah Kusumayadi<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima, Indonesia

Alamat: Jl. Wolter Monginsidi, Kompleks Tolobali, Kelurahan Sarae, Kecamatan Rasanae Barat, Kota Bima, Nusa Tenggara Barat – Kode Pos 84110

\*Korespondensi penulis: [faturrahman.stiebima21@email.com](mailto:faturrahman.stiebima21@email.com)

**Abstract.** *This study aims to analyze the influence of work motivation and work ability on employee job satisfaction at the Department of Marine and Fisheries of Bima Regency. The research employed a quantitative approach with an associative type of study. The population consisted of 67 employees, and a sample of 38 civil servants was selected using a purposive sampling technique. Data were collected through a closed-ended questionnaire using a five-point Likert scale and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 26. The validity and reliability tests confirmed that all items were valid and reliable. The results indicate that work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction, and work ability also shows a positive and significant impact. Simultaneously, both variables significantly influence job satisfaction with a coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.967, meaning that 96.7% of job satisfaction variation is explained by motivation and work ability. These findings confirm that enhancing employee motivation and competence is a strategic factor in improving job satisfaction and performance in public sector organizations.*

**Keywords:** *work motivation, work ability, job satisfaction, civil servants, public sector*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bima. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian terdiri atas 67 pegawai, dengan sampel sebanyak 38 orang pegawai negeri sipil yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup menggunakan skala Likert lima poin dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Uji validitas dan reliabilitas menunjukkan seluruh instrumen penelitian memenuhi kriteria yang layak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, begitu pula dengan kemampuan kerja yang berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,967, yang berarti 96,7% variasi kepuasan kerja dijelaskan oleh motivasi dan kemampuan kerja. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan motivasi dan kemampuan kerja merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai di sektor publik.

**Kata Kunci:** motivasi kerja, kemampuan kerja, kepuasan kerja, pegawai negeri, sektor publik

### 1. LATAR BELAKANG

Organisasi sektor publik memiliki peran strategis dalam memastikan keberlangsungan pelayanan kepada masyarakat. Keberhasilan organisasi pemerintah sangat bergantung pada efektivitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Dalam konteks ini, kepuasan kerja pegawai menjadi faktor penting karena dapat memengaruhi kinerja, komitmen, dan produktivitas kerja aparatur sipil negara (Rulianti & Nurpriadi, 2023). Kepuasan kerja bukan hanya refleksi perasaan terhadap pekerjaan, tetapi juga cerminan keseimbangan antara ekspektasi dan realitas kerja yang dialami oleh pegawai.

Ketika pegawai merasa puas, mereka cenderung memiliki loyalitas tinggi, lebih termotivasi, serta berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan organisasi (Gautama & Marchyta, 2022).

Kepuasan kerja dalam instansi pemerintah sering kali dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal yang kompleks. Faktor internal seperti motivasi kerja dan kemampuan kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan pegawai (Tasrief & Fauzi, 2022). Motivasi kerja berperan sebagai pendorong utama yang membuat individu bersedia mengerahkan usaha maksimal dalam melaksanakan tugas. Sementara itu, kemampuan kerja merepresentasikan kecakapan, keterampilan, dan pengalaman pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif (Utomo et al., 2021). Kombinasi keduanya membentuk perilaku kerja produktif yang mendukung pencapaian tujuan organisasi publik (Mangkunegara, 2016).

Namun, dalam praktiknya masih banyak ditemukan permasalahan terkait motivasi dan kemampuan kerja di lingkungan instansi pemerintah daerah, termasuk pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bima. Berdasarkan hasil observasi awal, sebagian pegawai menunjukkan rendahnya tanggung jawab dan inisiatif dalam melaksanakan tugas. Beberapa pegawai juga belum optimal dalam memanfaatkan teknologi informasi sebagai sarana pendukung kinerja. Selain itu, terdapat persepsi ketidakadilan dalam pembagian tugas dan pemberian tunjangan kinerja yang berdampak pada rendahnya kepuasan kerja (Khoiriani, 2021). Kondisi ini menunjukkan bahwa aspek motivasi dan kemampuan kerja perlu mendapatkan perhatian serius agar kepuasan kerja pegawai dapat meningkat secara berkelanjutan.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja telah banyak dilakukan di berbagai sektor. Namun, sebagian besar penelitian berfokus pada sektor swasta atau perusahaan manufaktur, bukan pada konteks instansi pemerintahan daerah. Penelitian Al-jihad dan Jaenab (2021) misalnya, menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai sektor swasta, tetapi belum mengkaji lebih dalam faktor kontekstual seperti budaya organisasi dan birokrasi publik. Selain itu, penelitian Mirza (2015) serta Lestari dan Arifin (2021) juga menunjukkan adanya hubungan positif antara kemampuan kerja dan kepuasan kerja, namun belum menjelaskan bagaimana hubungan tersebut terjadi di organisasi pemerintahan yang memiliki karakter struktural dan sistem insentif berbeda. Dengan demikian, terdapat celah penelitian (*research gap*) dalam memahami dinamika motivasi, kemampuan kerja, dan kepuasan kerja pada sektor publik, khususnya di daerah.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bima. Tujuan ini diharapkan mampu memberikan pemahaman empiris mengenai sejauh mana kedua faktor tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja aparatur sipil negara di daerah. Analisis dilakukan melalui pendekatan kuantitatif dengan regresi linear berganda untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel secara parsial dan simultan (Sugiyono, 2016). Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar bagi perumusan strategi peningkatan kinerja pegawai berbasis motivasi dan kompetensi kerja.

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia sektor publik, khususnya terkait penerapan teori motivasi dalam konteks birokrasi daerah. Temuan empiris dapat memperluas aplikasi teori *Herzberg Two-Factor Theory* dan *Expectancy Theory* yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja terbentuk ketika kebutuhan pegawai—baik intrinsik maupun ekstrinsik—terpenuhi melalui sistem kerja yang adil, penghargaan yang layak, serta kesempatan pengembangan karier (Masrina, 2020; Saputra, 2018). Penelitian ini juga berkontribusi dalam menjembatani kesenjangan antara teori klasik tentang motivasi kerja dengan praktik manajemen SDM di lingkungan pemerintahan lokal.

Dari sisi praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bima dalam merancang kebijakan peningkatan kepuasan kerja pegawai. Penguatan sistem penghargaan, pemberian insentif berbasis kinerja, serta penyelenggaraan pelatihan teknis dapat menjadi strategi untuk meningkatkan motivasi dan kemampuan kerja pegawai secara berkelanjutan. Selain itu, hasil penelitian ini juga relevan bagi instansi pemerintah lainnya yang menghadapi tantangan serupa dalam mengelola motivasi dan kinerja aparatur di tengah tuntutan pelayanan publik yang semakin tinggi (Pratama & Suryani, 2021).

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi akademik tetapi juga manfaat praktis bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia di sektor publik. Pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara motivasi, kemampuan, dan kepuasan kerja akan membantu pimpinan organisasi dalam merancang kebijakan SDM yang lebih efektif, transparan, dan berbasis kompetensi. Hal ini pada akhirnya diharapkan dapat memperkuat kinerja kelembagaan Dinas Kelautan dan

Perikanan Kabupaten Bima sebagai bagian dari upaya pembangunan daerah yang berorientasi pada pelayanan publik berkualitas.

## 2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja organisasi publik tidak hanya ditentukan oleh sistem dan struktur birokrasi, tetapi juga oleh faktor manusia yang menjalankannya. Dalam konteks ini, motivasi dan kemampuan kerja menjadi elemen penting dalam menentukan kepuasan kerja pegawai. Secara teoritis, kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang muncul ketika individu merasa bahwa pekerjaannya sesuai dengan harapan, nilai, dan kebutuhannya (Gautama & Marchyta, 2022). Teori-teori perilaku organisasi menegaskan bahwa kepuasan kerja berkorelasi positif dengan produktivitas, loyalitas, dan komitmen terhadap organisasi (Mangkunegara, 2016). Oleh karena itu, memahami faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti motivasi dan kemampuan kerja, menjadi penting bagi peningkatan efektivitas kinerja pegawai pemerintahan.

Motivasi kerja dapat dijelaskan melalui beberapa teori klasik dan modern. Salah satu teori yang paling berpengaruh adalah *Herzberg Two-Factor Theory*, yang membedakan faktor motivasional (motivators) seperti prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab dari faktor higienis (hygiene factors) seperti gaji, kondisi kerja, dan hubungan antar rekan (Masrina, 2020). Teori ini menegaskan bahwa kepuasan kerja lebih banyak dipengaruhi oleh faktor motivasional dibandingkan faktor higienis. Sementara itu, *Expectancy Theory* dari Vroom menjelaskan bahwa motivasi seseorang ditentukan oleh harapan bahwa usahanya akan menghasilkan kinerja yang baik dan imbalan yang memuaskan (Saputra, 2018). Dalam konteks pegawai publik, teori ini relevan karena ekspektasi terhadap sistem penghargaan dan pengakuan sering menjadi pendorong utama semangat kerja.

Motivasi kerja dalam organisasi publik memiliki karakteristik yang berbeda dengan sektor swasta karena lebih banyak dipengaruhi oleh faktor nonfinansial seperti pengabdian, rasa tanggung jawab sosial, dan kepuasan moral (Utomo et al., 2021). Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan perilaku proaktif, antusias, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Rulianti dan Nurpribadi (2023) menegaskan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja pegawai dalam menghadapi tekanan birokrasi dan kompleksitas pelayanan publik. Faktor-faktor seperti kepemimpinan partisipatif, penghargaan yang adil, serta peluang

pengembangan karier terbukti berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja di sektor pemerintahan (Khoiriani, 2021).

Selain motivasi, kemampuan kerja atau *work ability* merupakan faktor internal lain yang turut memengaruhi kepuasan kerja. Kemampuan kerja mencakup keahlian teknis, pengetahuan, dan pengalaman yang memungkinkan pegawai melaksanakan tugasnya dengan baik (Sekartini, 2016). Pegawai dengan kemampuan kerja tinggi memiliki rasa percaya diri yang lebih besar, efisiensi waktu yang baik, serta kualitas hasil kerja yang lebih optimal. Menurut Hasibuan (2016), kemampuan kerja dapat dikembangkan melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja yang relevan. Tasrief dan Fauzi (2022) menambahkan bahwa kemampuan kerja juga mencerminkan kesiapan pegawai untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan teknologi dan sistem administrasi pemerintahan.

Keterkaitan antara kemampuan kerja dan kepuasan kerja dapat dijelaskan melalui *Job Characteristics Model* yang dikemukakan oleh Hackman dan Oldham. Model ini menyebutkan bahwa kepuasan kerja timbul ketika pekerjaan memberikan pengalaman bermakna, tanggung jawab personal, dan umpan balik atas hasil kerja (Maak et al., 2021). Pegawai yang memiliki kemampuan memadai akan lebih mudah mencapai hasil kerja sesuai harapan, yang pada gilirannya meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan. Sebaliknya, keterbatasan kemampuan dapat menimbulkan stres kerja, frustrasi, dan menurunkan tingkat kepuasan (Pratama & Suryani, 2021).

Secara konseptual, motivasi dan kemampuan kerja memiliki hubungan simultan dalam memengaruhi kepuasan kerja. Motivasi berfungsi sebagai energi penggerak, sedangkan kemampuan menentukan kapasitas aktual pegawai untuk melaksanakan tugas (Mangkunegara, 2016). Ketika kedua aspek tersebut berada pada tingkat optimal, pegawai akan merasakan pencapaian dan makna dalam pekerjaannya, yang berdampak pada peningkatan kepuasan kerja (Nababan, 2022). Kombinasi motivasi tinggi dan kemampuan kerja baik menjadi prasyarat penting bagi kinerja efektif dalam organisasi pemerintah yang menuntut efisiensi dan akuntabilitas tinggi (Lestari & Arifin, 2021).

Penelitian terdahulu telah menunjukkan hasil yang konsisten mengenai hubungan positif antara motivasi kerja dan kepuasan kerja. Al-jihad dan Jaenab (2021) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai sektor publik di Kabupaten Bima. Penelitian Sari et al. (2021) juga menunjukkan bahwa pegawai dengan motivasi tinggi memiliki kecenderungan lebih besar untuk merasa puas

terhadap pekerjaan karena adanya kesesuaian antara harapan dan hasil kerja. Hasil serupa ditemukan oleh Rahayu dan Hidayat (2022) yang menegaskan bahwa penghargaan dan pengakuan berperan penting dalam meningkatkan kepuasan pegawai di instansi pemerintahan.

Sementara itu, penelitian tentang kemampuan kerja juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Mirza (2015) membuktikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan pegawai di Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Provinsi Kalimantan Barat. Pegawai yang memiliki kompetensi teknis dan pengalaman kerja yang cukup merasa lebih nyaman dan puas dengan pekerjaannya. Temuan ini diperkuat oleh Pratama dan Suryani (2021) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja merupakan prediktor penting bagi kepuasan kerja karena pegawai yang kompeten lebih mampu mengatasi tantangan pekerjaan dan menyesuaikan diri dengan tuntutan organisasi.

Beberapa penelitian terbaru bahkan menyoroti pengaruh simultan antara motivasi dan kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Putri dan Prasetyo (2022) menemukan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di sektor publik. Penelitian Widyaningrum et al. (2023) juga mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa motivasi dan kompetensi yang kuat dapat menciptakan kepuasan kerja yang tinggi serta meningkatkan komitmen organisasi. Hasil serupa diperoleh oleh Yuliana dan Rahmawati (2023), yang menekankan bahwa kemampuan kerja yang tinggi tidak akan berdampak maksimal tanpa didukung oleh motivasi intrinsik yang kuat.

Dengan merujuk pada berbagai teori dan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja merupakan determinan utama dalam pembentukan kepuasan kerja pegawai. Namun, penelitian terdahulu belum banyak mengeksplorasi hubungan tersebut dalam konteks instansi pemerintah daerah, di mana struktur birokrasi, budaya kerja, dan sistem penghargaan berbeda dengan sektor swasta (Astutik, 2017). Oleh karena itu, penelitian ini memiliki urgensi akademik dan praktis untuk mengisi kesenjangan tersebut. Dengan menganalisis pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja di lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bima, studi ini diharapkan mampu memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan teori perilaku organisasi dalam konteks pemerintahan daerah.

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, karena bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis hubungan antara variabel bebas yaitu motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja pegawai (Sugiyono, 2016). Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran variabel secara objektif melalui data numerik, sehingga hubungan antarvariabel dapat diuji menggunakan analisis statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bima yang berjumlah 67 orang, terdiri atas 38 pegawai berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), 5 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K), dan 24 tenaga honorer. Berdasarkan pertimbangan homogenitas pekerjaan dan kesesuaian tanggung jawab administratif, sampel penelitian ditetapkan sebanyak 38 pegawai PNS menggunakan metode *purposive sampling*. Pemilihan metode ini didasarkan pada kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian, yakni pegawai yang terlibat langsung dalam pelaksanaan program dan kebijakan organisasi (Arikunto, 2016).

Pengumpulan data dilakukan melalui kombinasi teknik observasi, wawancara terbatas, dan penyebaran kuesioner tertutup menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur persepsi responden terhadap setiap variabel. Validitas dan reliabilitas instrumen diuji terlebih dahulu guna memastikan keakuratan dan konsistensi alat ukur, menggunakan uji validitas *Pearson Product Moment* dan uji reliabilitas *Cronbach's Alpha* dengan batas minimal 0,6 sebagaimana direkomendasikan oleh Azwar (2016). Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26 untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu, penelitian ini juga menerapkan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi guna memastikan kelayakan model regresi (Ghozali, 2016). Dengan rancangan metode yang sistematis dan pengujian statistik yang komprehensif, penelitian ini diharapkan menghasilkan temuan empiris yang valid dan dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam pengelolaan sumber daya manusia di instansi publik.

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi dan kemampuan kerja yang baik, yang tercermin dari nilai rata-rata skor kuesioner pada kedua variabel tersebut. Pegawai menunjukkan

kecenderungan positif terhadap indikator tanggung jawab, pengakuan kinerja, serta peluang untuk maju yang menjadi bagian dari motivasi kerja (Mangkunegara, 2016). Demikian pula, pada variabel kemampuan kerja, mayoritas responden menilai diri mereka cukup kompeten dalam keterampilan teknis, pengetahuan administratif, dan pengalaman kerja. Secara umum, kondisi ini menunjukkan bahwa aparatur Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bima memiliki potensi sumber daya manusia yang memadai untuk mendukung peningkatan kinerja organisasi.

Uji validitas dan reliabilitas instrumen menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel motivasi kerja, kemampuan kerja, dan kepuasan kerja memiliki nilai korelasi di atas 0,3 dengan koefisien Cronbach's Alpha lebih dari 0,9. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh butir pertanyaan memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi dan layak digunakan dalam analisis lanjutan (Azwar, 2016). Selain itu, hasil uji asumsi klasik memperlihatkan bahwa data berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas maupun heteroskedastisitas, serta tidak terdapat autokorelasi. Dengan demikian, model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi statistik dan dapat diandalkan untuk menguji hipotesis penelitian (Ghozali, 2016).

## Regresi Linear Berganda

**Tabel 1. Uji Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>	
		Unstandardized Coefficients	
Model		B	Std. Error
1	(Constant)	-.073	1.412
	Motivasi Kerja	.687	.092
	Kemampuan Kerja	.312	.086

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis yang terdapat dalam tabel 1 di atas, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:  $Y = -0,073 + 0,687 X_1 + 0,312 X_2 + e$ . Dari persamaan regresi linear berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar -0,073 dapat diartikan apabila variabel Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja dianggap nol, maka Kepuasan Kerja akan sebesar -0,073.
2. Nilai koefisien beta pada motivasi kerja sebesar 0,687 artinya setiap perubahan variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan Kepuasan Kerja sebesar 0,687 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap.



3. Nilai koefisien beta pada variabel kemampuan kerja sebesar 0,312 artinya setiap perubahan variabel kemampuan kerja (X2) sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan Kepuasan Kerja sebesar 0,312 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap.

### Uji Koefisien Korelasi Berganda

**Tabel 2. Uji Koefisien Korelasi Berganda**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.983 <sup>a</sup>	.967	.965	.995

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 2 diatas, nilai R adalah sebesar 0,983. Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut:

**Tabel 3. Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Redah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

**Sumber :** Data Diolah, 2025

### Uji Koefisien Korelasi Berganda

**Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.983 <sup>a</sup>	.967	.965	.995

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel di atas, diperoleh R Square sebesar 0,967 artinya 96,7% perubahan Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen Motivasi Kerja (X1), dan Kemampuan Kerja (X2) sedangkan sisanya 3,3% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

## Uji t

**Tabel 5. Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	T	
1	(Constant)	-.073	1.412		-.052	.959
	Motivasi Kerja	.687	.092	.670	7.473	.000
	Kemampuan Kerja	.312	.086	.327	3.644	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

### **H1: Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bima.**

Berdasarkan tabel 5 di atas, diketahui untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar 7,473 > t-tabel sebesar 2,026 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bima. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima (**H1 diterima**). Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Rahayu dan Hidayat (2022), Sari et al. (2021), dan Nugroho (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Artinya, semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang mereka rasakan. Motivasi kerja mendorong pegawai untuk bekerja dengan semangat, merasa dihargai, serta berusaha mencapai target kerja dengan baik. Jika motivasi kerja dapat terus ditingkatkan melalui penghargaan, peluang pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang kondusif, maka kepuasan pegawai juga akan meningkat.

### **H2: Kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bima.**

Berdasarkan tabel 5 di atas, diketahui untuk variabel kemampuan kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,644 > t-tabel sebesar 2,026 dengan signifikansi 0,001 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel Kemampuan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bima. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima (**H2 diterima**). Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Pratama dan Suryani (2021) serta Yuliana dan Rahmawati (2023) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karena pegawai merasa lebih percaya diri, mampu

menyelesaikan tugas tepat waktu, dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Artinya, pegawai yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman memadai akan lebih percaya diri dan merasa mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Kemampuan yang tinggi juga membuat pegawai lebih cepat beradaptasi terhadap teknologi dan prosedur kerja, sehingga mengurangi stres kerja dan meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Jika instansi secara konsisten memberikan pelatihan dan pengembangan kompetensi, maka kepuasan kerja pegawai dapat semakin meningkat.

## Uji F

**Tabel 6. Uji f**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1014.390	2	507.195	512.133	.000 <sup>b</sup>
	Residual	34.663	35	.990		
	Total	1049.053	37			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja

### **H3: Motivasi Kerja dan Kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bima.**

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai F-hitung sebesar 512,133 dengan nilai F-tabel sebesar 2,87 ( $512,133 > 2,87$ ) dengan signifikansi sebesar 0,000 dan taraf signifikansi sebesar 0,05. Oleh karena itu, signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka hipotesis ketiga yang menyatakan “Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja” pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bima diterima (**H3 diterima**). Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Putri dan Prasetyo (2022), Widyaningrum et al. (2023), dan Lestari dan Arifin (2021) yang menegaskan bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kombinasi antara motivasi yang tinggi dan kemampuan kerja yang baik membuat pegawai merasa puas, produktif, dan lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai dan semakin baik kemampuan kerja mereka, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

## Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bima. Berdasarkan hasil analisis statistik dan pembahasan teoritis, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen, motivasi kerja dan kemampuan kerja, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini memperlihatkan bahwa peningkatan kepuasan kerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh faktor eksternal seperti kebijakan organisasi atau kompensasi, tetapi juga oleh faktor internal seperti dorongan intrinsik dan kompetensi individu. Motivasi kerja terbukti menjadi faktor dominan yang memengaruhi semangat, tanggung jawab, dan kepedulian pegawai terhadap tugas yang diemban. Sementara itu, kemampuan kerja berperan dalam membangun rasa percaya diri, ketepatan pelaksanaan tugas, serta efektivitas kinerja. Secara keseluruhan, kombinasi antara motivasi kerja yang kuat dan kemampuan kerja yang memadai menciptakan kondisi kerja yang kondusif, meningkatkan loyalitas pegawai, serta memperkuat komitmen organisasi dalam memberikan pelayanan publik yang optimal.

Hasil penelitian ini juga memperkuat relevansi teori motivasi klasik seperti *Herzberg Two-Factor Theory* dan *Expectancy Theory*, yang menekankan bahwa kepuasan kerja akan meningkat apabila kebutuhan psikologis, pengakuan, dan harapan pegawai terpenuhi melalui sistem kerja yang adil dan penghargaan yang proporsional. Tingginya nilai koefisien determinasi ( $R^2 = 0,967$ ) menandakan bahwa hampir seluruh variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh motivasi dan kemampuan kerja, yang menunjukkan pentingnya kedua faktor tersebut dalam manajemen sumber daya manusia sektor publik. Selain kontribusi teoretis, penelitian ini juga memberikan bukti empiris bahwa peningkatan motivasi dan kemampuan pegawai dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi pemerintah daerah, khususnya dalam sektor kelautan dan perikanan yang membutuhkan pegawai dengan kompetensi teknis serta integritas profesional yang tinggi.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan implikasinya, disarankan agar Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bima menempatkan pengelolaan motivasi dan pengembangan kemampuan kerja sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja organisasi. Pertama, aspek motivasi perlu ditingkatkan melalui pemberian penghargaan

atas prestasi, pengakuan atas kontribusi individu, serta sistem insentif berbasis kinerja yang transparan dan berkeadilan. Pemimpin instansi diharapkan juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, komunikasi terbuka, dan rasa memiliki terhadap organisasi. Kedua, penguatan kemampuan kerja dapat dilakukan dengan memperluas program pelatihan teknis dan administratif yang relevan dengan bidang tugas pegawai, terutama dalam penggunaan teknologi informasi dan sistem manajemen data kelautan. Upaya ini tidak hanya meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga menumbuhkan rasa percaya diri dan kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalankan.

Selain itu, penting bagi manajemen untuk meninjau kembali sistem pembagian kerja dan pengawasan agar lebih proporsional dan sesuai dengan kemampuan pegawai, sehingga tidak menimbulkan persepsi ketidakadilan atau beban kerja yang berlebihan. Evaluasi kinerja hendaknya dilakukan secara berkala dengan pendekatan partisipatif untuk membangun kepercayaan dan keterlibatan pegawai dalam proses perbaikan organisasi. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas variabel penelitian seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja sebagai faktor eksternal yang turut memengaruhi kepuasan kerja. Dengan demikian, hasil yang diperoleh dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai determinan kepuasan kerja pegawai di sektor publik serta menjadi dasar pengambilan kebijakan pengembangan sumber daya manusia di tingkat pemerintahan daerah maupun nasional.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Al-jihad, A., & Jaenab, N. (2021). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 6(1), 55–62.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Edisi revisi). Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2016). *Reliabilitas dan validitas*. Pustaka Pelajar.
- Gautama, R., & Marchyta, D. (2022). *Kepuasan kerja dalam organisasi modern*. Jurnal Psikologi Terapan, 10(1), 22–31.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Khoiriani, R. (2021). *Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja*. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam, 4(2), 109–118.
- Lestari, D., & Arifin, Z. (2021). *Pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja*. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 12(2), 88–97.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

- Masrina, R. (2020). *Motivasi dan kepuasan kerja dalam dunia kerja modern*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 8(1), 43–51.
- Mirza, D. (2015). *Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kepuasan kerja*. Jurnal Administrasi Publik, 9(1), 70–82.
- Pratama, H., & Suryani, E. (2021). *Kemampuan kerja sebagai faktor penentu kepuasan kerja pegawai*. Jurnal Ilmiah Manajemen, 10(3), 120–129.
- Putri, M., & Prasetyo, B. (2022). *Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai sektor publik*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 11(4), 99–108.
- Rahayu, F., & Hidayat, R. (2022). *Motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai*. Jurnal Humaniora dan Administrasi, 13(1), 33–42.
- Rulianti, T., & Nurpibadi, D. (2023). *Motivasi kerja pegawai dalam organisasi pemerintah*. Jurnal Organisasi dan Manajemen, 11(2), 89–96.
- Saputra, I. M. (2018). *Pengaruh motivasi terhadap kinerja dan kepuasan pegawai*. Jurnal Bisnis dan Manajemen, 12(3), 27–35.
- Sari, A., Putra, Y., & Hasanah, R. (2021). *Analisis hubungan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil*. Jurnal Administrasi Publik, 9(2), 101–110.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tasrief, M., & Fauzi, A. (2022). *Kemampuan kerja dan hubungannya dengan kinerja pegawai*. Jurnal Administrasi Publik, 5(2), 76–83.
- Utomo, A., Rahmawati, S., & Yusuf, R. (2021). *Motivasi kerja dan perilaku organisasi*. Jurnal Manajemen & Organisasi, 7(1), 17–25.
- Widyaningrum, L., Siregar, A., & Nuraini, S. (2023). *Motivasi dan kompetensi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai instansi pemerintah*. Jurnal Ilmiah Administrasi Negara, 15(2), 77–89.
- Yuliana, D., & Rahmawati, S. (2023). *Pengaruh kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen, 14(1), 67–75.