

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
SEKRETARIAT JENDERAL KEMENTERIAN AGAMA
REPUBLIK INDONESIA**

**(Studi Kasus Pada Pegawai ASN Biro Keuangan & Barang Milik
Negara dan Biro Organisasi & Tata Laksana Sekretariat
Jenderal)**

***THE EFFECT OF WORK MOTIVATION, WORK
ENVIRONMENT AND COMMUNICATION ON JOB
SATISFACTION OF EMPLOYEES SECRETARIAT GENERAL
MINISTRY OF RELIGION REPUBLIC OF INDONESIA
(Case Study of ASN Employees of the Bureau of Finance & State
Property and the Bureau of Organization Administration of the
Secretariat General)***

Oleh :

Lia Lita Nurfitriana

2019410188

SKRIPSI



**PROGRAM SARJANA FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DARMA PERSADA**

JAKARTA

2023

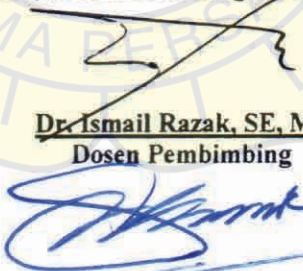
**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
SEKRETARIAT JENDERAL KEMENTERIAN AGAMA
REPUBLIK INDONESIA**
(Studi Kasus Pada Pegawai ASN Biro Keuangan & BMN dan
Biro Organisasi & Tata Laksana Sekretariat Jenderal)

***THE EFFECT OF WORK MOTIVATION, WORK
ENVIRONMENT AND COMMUNICATION ON JOB
SATISFACTION OF EMPLOYEES SECRETARIAT GENERAL
MINISTRY OF RELIGION REPUBLIC OF INDONESIA***
(Case Study of ASN Employees of the Bureau of Finance & State
Property and the Bureau of Organization Administration of the
Secretariat General)

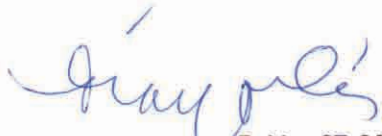
Oleh
Lia Lita Nurfitriana
2019410188

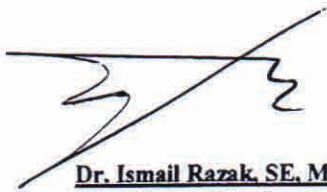
SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat uji guna memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu
Ekonomi Program Studi Manajemen pada Universitas Darma Persada
Telah disetujui oleh Tim Penguji pada tanggal
Jakarta, 26 Juli 2023 dengan nilai A-


Dr. Ismail Razak, SE, MS
Dosen Pembimbing

Sukardi, SE, MM
Penguji I


Dr. Dian Anggraeny Rahim, SE, Msi
Penguji II


Dr. Ismail Razak, SE, MS
Penguji III


Dr. Mu'man Nuryana, Ph.D
Dekan Fakultas Ekonomi


Dr. Dian Anggraeny Rahim, SE, Msi
Ketua Program Studi

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Lia Lita Nurfitriana

NIM : 2019410188

Jurusan/Peminatan : Manajemen/Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Sekretariat Jenderal Kementerian Agama RI (Studi kasus pada pegawai ASN Biro Keuangan & BMN dan Biro Organisasi & Tata Laksana Sekretariat Jenderal)” yang dibimbing oleh Bapak Dr. Ismail Razak, SE, MS adalah benar merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan jiplakan dari hasil karya tulis orang lain. Apabila kemudian hari ternyata ditemukan ketidak sesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan.

Jakarta, 10 Juli 2023



Lia Lita Nurfitriana

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai ASN Biro Keuangan & Barang Milik Negara dan Biro Organisasi & Tata Laksana Sekretariat Jenderal Kementerian Agama RI. Penelitian dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner terhadap 102 responden pegawai ASN Biro Keuangan & Barang Milik Negara dan Biro Organisasi & Tata Laksana Sekretariat Jenderal Kementerian Agama RI. Pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dan analisis linier sederhana. Bentuk penelitian yang digunakan adalah asosiatif, yaitu penelitian untuk mengetahui pengaruh/hubungan antara dua variabel atau lebih.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai ASN Biro Keuangan & BMN dan Biro Ortala Sekretariat Jenderal Kementerian Agama RI. Artinya semakin baik motivasi kerja, lingkungan kerja serta komunikasi maka semakin meningkat kepuasan kerja pegawai, atau sebaliknya semakin buruk motivasi kerja, lingkungan kerja dan komunikasi maka kepuasan kerja pegawainya semakin menurun. Sedangkan secara parsial terdapat pengaruh positif pula motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The purpose of the study was to analyze the effect of work motivation, work environment and communication on job satisfaction of ASN employees at the Bureau of Finance & State Property and the Bureau of Organization & Management of the Sekretariat Jenderal Kementerian Agama RI. The research was conducted by distributing questionnaires to 102 ASN employee respondents at the Bureau of Finance & State Property and the Bureau of Organization & Management of the Sekretariat Jenderal Kementerian Agama RI. Sampling used is a saturated sample. The analytical tool used is multiple linear regression analysis and simple linear analysis. The form of research used is associative, namely research to determine the effect/relationship between two or more variables.

The results showed that there was a positive and significant influence between work motivation, work environment and communication on job satisfaction of ASN employees in the Finance & BMN Bureau and the Ortala Bureau, Sekretariat Jenderal Kementerian Agama RI. This means that the better the work motivation, work environment and communication, the higher the employee job satisfaction, or conversely the worse the work motivation, work environment and communication, the lower the employee job satisfaction. While partially there is also a positive influence of work motivation on job satisfaction, work environment on job satisfaction and communication on job satisfaction.

Keywords: *Work Motivation, Work Environment, Communication, Job Satisfaction*

KATA PENGANTAR

Puji serta syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan tepat pada waktunya dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia (Studi Kasus Pada Pegawai ASN Biro Keuangan & Barang Milik Negara dan Biro Organisasi & Tata Laksana Sekretariat Jenderal)”**. Penyusunan skripsi ini merupakan penelitian yang ditempuh untuk memenuhi tugas akhir bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.

Peneliti menyadari bahwa banyak kesulitan dalam menyusun skripsi ini. Tetapi semua ini telah dapat diatasi dengan dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih banyak kepada :

1. Bapak Dr. Mu'man Nuryana, Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
2. Ibu Dian Anggraeny Rahim, S.E., M.Si, selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
3. Bapak Dr. Ismail Razak, SE, MS. selaku dosen pembimbing yang menyediakan waktu, tenaga, pikiran yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan proposal skripsi.
4. Bapak Drs. H. Akhmad Lutfi, M.M. selaku Kepala Biro Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia.

5. Ibu Sri Saraswati Prasasti Dewi, S.Kom., selaku Kepala Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia.
6. Orang tua saya yang telah memberikan doa, dukungan, dan membiayai saya kuliah hingga menyelesaikan kuliah.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada yang telah membantu dalam proses belajar selama masa perkuliahan.
8. Teman-teman angkatan 2019 jurusan Manajemen terutama teman seperjuangan Apriliyani, Sarmila, Delia Adelita, dan Widya Septi Dwiyani yang telah memberikan semangat dan membantu dalam menyelesaikan skripsi.
9. Seluruh anggota *group* EXO (Kim Minseok, Kim Junmyeon, Zhang Yixing, Byun Baekhyun, Kim Jongdae, Park Chanyeol, Doh Kyungsoo, Kim Jongin, Oh Sehun) terutama Park Chanyeol yang telah memberikan pengaruh positif, inspirasi, dan motivasi penulis secara tidak langsung melalui karya-karyanya.

Demikian skripsi ini dibuat, peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak luput dari kekurangan. Peneliti mengharapkan adanya kritik dan saran demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga skripsi ini dapat memberikan manfaat untuk bagi pihak yang membutuhkan.

Jakarta, 27 Januari 2023

Lia Lita Nurfitriana

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah, Pembatasan dan Rumusan Masalah	8
1.2.1 Identifikasi Masalah	8
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	9
1.2.3 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Kegunaan Penelitian	10
BAB II LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN.....	12
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.2 Motivasi Kerja.....	19
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	25
2.1.4 Komunikasi	32
2.1.5 Kepuasan Kerja	42
2.2 Pembahasan Hasil Penelitian Terdahulu	48
2.3 Kerangka Pemikiran.....	55
2.3.4 Paradigma Penelitian	57
2.4 Hipotesis.....	58
BAB III METODE PENELITIAN	61
3.1 Metode yang Digunakan	61
3.2 Waktu dan Tempat Penelitian	61
3.3 Operasionalisasi Variabel.....	62
3.4 Sumber dan Cara Penentuan Data	68
3.4.1 Sumber Data yang Digunakan	68
3.4.2 Populasi dan Sampel.....	69
3.5 Teknik Pengumpulan Data	70
3.5.1 Penelitian Lapangan	71
3.5.2 Penelitian Kepustakaan.....	74
3.6 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis.....	74

3.6.1 Rancangan Analisis	74
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	76
3.6.3 Alat Analisis Data.....	79
3.6.4 Uji Hipotesis.....	83
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN MASALAH.....	86
4.1 Gambaran Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia	86
4.1.1 Sejarah Perkembangan Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia.....	86
4.1.2 Struktur Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia.....	88
4.2 Hasil Penelitian.....	91
4.2.1 Profil Responden	91
4.2.2 Analisis Variabel yang Diteliti.....	95
4.2.3 Uji Keabsahan Data.....	137
4.2.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	145
4.2.5 Uji Alat Analisis	149
4.3 Pembahasan.....	155
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	158
5.1 Kesimpulan.....	158
5.2 Saran	159
DAFTAR PUSTAKA.....	161
LAMPIRAN.....	164

DAFTAR TABEL

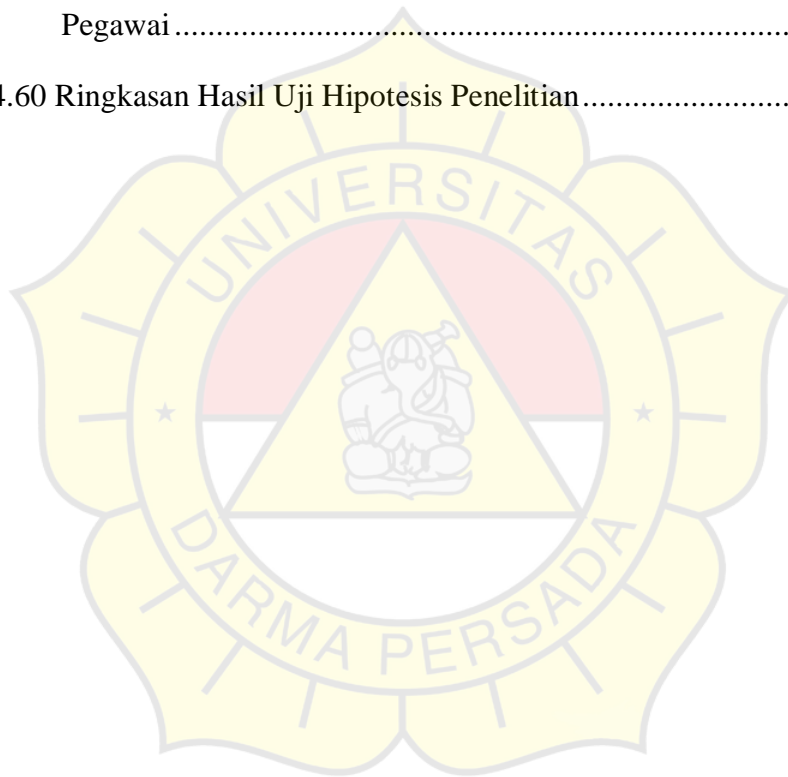
	Halaman
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	48
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	62
Tabel 3.2 Jumlah Populasi Pegawai	69
Tabel 3.3 Skala Likert.....	72
Tabel 3.4 Interpretasi Nilai Hasil Tanggapan Responden	73
Tabel 3.5 Koefisien Determinasi R^2	83
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	92
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	93
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	94
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	94
Tabel 4.5 Tanggapan responden mengenai pegawai memenuhi standar kerja yang ditetapkan instansi.....	96
Tabel 4.6 Tanggapan responden mengenai pimpinan memberikan pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan pekerjaan.....	97
Tabel 4.7 Tanggapan responden tentang pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu yang ditetapkan	98
Tabel 4.8 Tanggapan responden tentang pegawai merasa termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan secara tepat.....	98
Tabel 4.9 Tanggapan responden tentang pegawai mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab.....	99
Tabel 4.10 Tanggapan responden tentang pegawai bertanggung jawab atas pekerjaan untuk mencapai tujuan institusi	100

Tabel 4.11 Tanggapan responden tentang pegawai berusaha membangun hubungan yang baik terhadap rekan kerja.....	101
Tabel 4.12 Tanggapan responden tentang pegawai menerima saran dari rekan kerja	102
Tabel 4.13 Tanggapan responden tentang pegawai bekerja secara efektif	103
Tabel 4.14 Tanggapan responden tentang pimpinan mampu menjadi teladan dalam menguasai suatu pekerjaan	103
Tabel 4.15 Tanggapan responden tentang pegawai didukung dengan baik oleh pimpinan.....	104
Tabel 4.16 Tanggapan responden tentang pimpinan memberi motivasi kepada pegawai agar berprestasi dalam bekerja	105
Tabel 4.17 Hasil Penelitian Rata-Rata Indikator Variabel Motivasi Kerja.....	106
Tabel 4.18 Tanggapan responden tentang Penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah memadai	108
Tabel 4.19 Tanggapan responden tentang Pencahayaan ditempat kerja membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	109
Tabel 4.20 Tanggapan responden tentang Ventilasi udara ditempat kerja sudah cukup baik	110
Tabel 4.21 Tanggapan responden tentang Sirkulasi udara yang baik didalam ruang kerja membuat pegawai merasa nyaman	111
Tabel 4.22 Tanggapan responden tentang Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat pegawai bekerja dengan nyaman	112
Tabel 4.23 Tanggapan responden tentang Satuan keamanan tempat kerja pegawai sudah bekerja dengan baik sehingga pegawai merasa aman.....	113
Tabel 4.24 Tanggapan responden tentang Hubungan dengan sesama pegawai dalam satu unit kerja cukup baik	114

Tabel 4.25	Tanggapan responden tentang Hubungan antara pegawai lama dengan pegawai baru cukup baik.....	115
Tabel 4.26	Tanggapan responden tentang Pegawai selalu diberi pengarahan oleh pimpinan jika mengalami kesulitan saat bekerja.....	116
Tabel 4.27	Tanggapan responden tentang Pimpinan selalu bersikap ramah terhadap pegawai	117
Tabel 4.28	Hasil Penelitian Rata-Rata Indikator Variabel Lingkungan Kerja....	117
Tabel 4.29	Tanggapan responden tentang pimpinan menyampaikan informasi mengenai kebijakan terkait organisasi kepada pegawai	119
Tabel 4.30	Tanggapan responden tentang pimpinan selalu mengajarkan setiap pekerjaan agar dipahami oleh pegawai	120
Tabel 4.31	Tanggapan responden tentang pegawai dengan mudah dapat melakukan hubungan komunikasi dengan pimpinan.....	121
Tabel 4.32	Tanggapan responden tentang setiap ada kendala pekerjaan yang terjadi, pegawai komunikasikan kepada pimpinan.....	122
Tabel 4.33	Tanggapan responden tentang pegawai berkomunikasi baik tentang pekerjaan terhadap karyawan lain untuk mencapai tujuan organisasi	123
Tabel 4.34	Tanggapan responden tentang dengan rekan kerja mengkoordinasikan kerja sama terhadap pekerjaan agar dapat mudah	124
Tabel 4.35	Tanggapan responden tentang perbedaan jabatan menjadi penghalang bagi pegawai dalam memperoleh informasi	125
Tabel 4.36	Tanggapan responden tentang pegawai dapat menerima informasi dari berbagai sumber.....	126
Tabel 4.37	Hasil Penelitian Rata-Rata Indikator Variabel Komunikasi	126
Tabel 4.38	Tanggapan responden tentang pekerjaan yang pegawai miliki menuntut adanya berbagai macam keterampilan	128

Tabel 4.39 Tanggapan responden tentang pegawai diposisikan sesuai dengan keahliannya	129
Tabel 4.40 Tanggapan responden tentang pegawai mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji	130
Tabel 4.41 Tanggapan responden tentang gaji yang pegawai terima dari instansi sesuai dengan harapan	131
Tabel 4.42 Tanggapan responden tentang promosi pegawai dilakukan secara obyektif	131
Tabel 4.43 Tanggapan responden tentang ada kesempatan yang diberikan untuk meningkatkan karier	132
Tabel 4.44 Tanggapan responden tentang kebersihan di ruang kerja pegawai sudah cukup baik	133
Tabel 4.45 Tanggapan responden tentang kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas memadai	134
Tabel 4.46 Tanggapan responden tentang rekan kerja menghargai pendapat pegawai saat rapat.....	135
Tabel 4.47 Tanggapan responden tentang pegawai selalu mendapatkan dukungan yang baik dari rekan kerja	136
Tabel 4.48 Hasil Penelitian Rata-Rata Indikator Variabel Kepuasan Kerja	136
Tabel 4.49 Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja	138
Tabel 4.50 Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja	140
Tabel 4.51 Uji Validitas Instrumen Komunikasi.....	142
Tabel 4.52 Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja	143
Tabel 4.53 Hasil Uji Reliabilitas	144
Tabel 4.54 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov	147
Tabel 4.55 Hasil Uji Multikolinearitas	148

Tabel 4.56 Parameter Kuantitatif Variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja	150
Tabel 4.57 Parameter Kuantitatif Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.....	152
Tabel 4.58 Parameter Kuantitatif Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.....	153
Tabel 4.59 Parameter Kuantitatif Variabel Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.....	154
Tabel 4.60 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis Penelitian.....	155



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Pra Survei Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja	3
Gambar 1.2 Pra Survei Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	4
Gambar 1.3 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja	7
Gambar 2.1 Piramida Hierarki Kebutuhan Maslow	24
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran	56
Gambar 2.3 Paradigma Penelitian	57
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	88
Gambar 4.2 Grafik Normal Probability Plot	146
Gambar 4.3 Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas	149

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 : Daftar Riwayat Hidup	165
Lampiran 2 : Surat Permohonan Izin Riset	166
Lampiran 3 : Surat Permohonan Izin Riset	167
Lampiran 4 : Daftar Pernyataan Pra Survey Variabel	168
Lampiran 5 : Pra Kuesioner Penelitian	169
Lampiran 6 : Hasil Pra Survey Variabel	173
Lampiran 7 : Profil Responden Pra Kuesioner	174
Lampiran 8 : Tabulasi Data Hasil Pra Kuesioner	175
Lampiran 9 : Catatan Konsultasi Proposal Skripsi	179
Lampiran 10 : Kuesioner Penelitian	180
Lampiran 11 : Tabulasi Data Identitas Responden	187
Lampiran 12 : Tabulasi Data Penelitian Variabel Motivasi Kerja (X1)	192
Lampiran 13 : Tabulasi Data Penelitian Variabel Lingkungan Kerja (X2)	195
Lampiran 14 : Tabulasi Data Penelitian Variabel Komunikasi (X3)	198
Lampiran 15 : Tabulasi Data Penelitian Variabel Kepuasan Kerja (Y)	201
Lampiran 16 : Hasil Penelitian Uji Validitas	204
Lampiran 17 : Hasil Data Uji Reliabilitas	205
Lampiran 18 : Hasil Data Uji Normalitas	205
Lampiran 19 : Hasil Data Uji Multikolinearitas	206
Lampiran 20 : Hasil Data Uji Heteroskedastisitas	207
Lampiran 21 : Analisis Regresi Linear Berganda	207
Lampiran 22 : Analisis Regresi Linier Sederhana	207

Lampiran 23 : Hasil Data Uji Koefisien Determinasi (R^2)	208
Lampiran 24 : Hasil Data Uji F (Simultan)	209
Lampiran 25 : Hasil Data Uji T (Parsial)	210
Lampiran 26 : Hasil Data Uji Hipotesis	211
Lampiran 27 : Nilai R Tabel	212
Lampiran 28 : Nilai F Tabel	213
Lampiran 29 : Nilai T Tabel	214
Lampiran 30 : Lembar Konsultasi Skripsi	214

