

**PENGARUH PERILAKU KERJA DAN KOMUNIKASI ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR
KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SLEMAN**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh

Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.)

Disusun Oleh:

ARLIN PRIMA SARI
NIM: 20104090045

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2024**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Arlin prima Sari
NIM : 20104090045
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa Skripsi saya yang berjudul "PENGARUH PERILAKU KERJA DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SLEMAN" adalah asli hasil karya penelitian sendiri dan bukan plagiasi karya orang lain kecuali bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 13 Agustus 2024

Yang menyatakan,



Arlin Prima Sari

NIM.20104090045

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

Dengan menyebut nama Allah SWT Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Arlin Prima Sari
Tempat, Tanggal Lahir : Sleman, 27 Juli 2001
NIM : 20104090045
Prgram Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Alamat : Rebobong Kidul RT 03 RW 026, Mororejo,
Tempel, Sleman, DI Yogyakarta.

Dengan ini menyatakan bahwa saya benar-benar dengan kesadaran tanpa paksaan. Apabila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan dengan pemasangan pasfoto berjilbab dalam ijazah Strata Satu saya tersebut, maka akan menjadi tanggungjawab saya sepenuhnya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan penuh kesadaran Ridha Allah SWT.

Yogyakarta, 13 Agustus 2024

Yang menyatakan,



Arlin Prima Sari

NIM.20104090045

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Arlin Prima Sari

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
DI Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan pembimbingan seperlunya, maka kami selaku Dosen Pembimbing Skripsi (DPS) berpendapat bahwa Skripsi Saudari:

Nama : Arlin Prima Sari

NIM : 20104090045

Judul Skripsi : PENGARUH PERILAKU KERJA DAN KOMUNIKASI
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN PEGAWAI DI
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN
SLEMAN

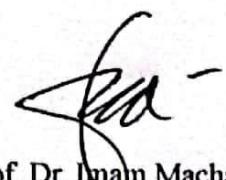
Sudah dapat diajukan kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan.

Dengan ini, kami mengharap agar Skripsi Saudari tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 13 Agustus 2024

Pembimbing Skripsi,



Prof. Dr. Imam Machali, S.Pd.I., M.Pd.
NIP. 19791011 200912 1005

LEMBAR PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 513056 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-2796/Un.02/DT/PP.00.9/10/2024

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH PERILAKU KERJA DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SLEMAN

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ARLIN PRIMA SARI
Nomor Induk Mahasiswa : 20104090045
Telah diujikan pada : Jumat, 06 September 2024
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Prof. Dr. Imam Machali, S.Pd.I., M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 67046cb50d8da



Valid ID: 67033f9d9020

Pengaji I

Muhammad Qowim, S.Ag., M.Ag.
SIGNED



Valid ID: 66ff906f8abb

Pengaji II

Muhamad Iskhak, M.Pd.
SIGNED



Valid ID: 6704818ae9c29

Yogyakarta, 06 September 2024

UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd.
SIGNED

MOTTO

وَإِنْ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٧﴾ وَإِنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَأَىٰ

“Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya, dan sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya).”

QS. An-Najm: 39-40¹



¹ QS. An-Najm (53): 39-40. Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Terjemah dan Tajwid Warna*, Jakarta Pusat: CV. Al Mubarok, 2024

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan kepada

Almamater tercinta:

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ، الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ
وَالْمُرْسَلِينَ سَلِّيْنَا وَمَوْلَانَا مُحَمَّدًا وَعَلَىٰ أَهْلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ، آمَّا بَعْدُ

Segala puji Syukur kepada Allah *Subhanahu Wa Ta'alla* atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad *Sallallahu 'Alaihi Wasallam*, yang telah menjadi pemimpin spiritual umat dengan membawa agma Islam sebagai *rahmatan lil 'alamin*.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak dapat terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang mendalam kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Sumarni, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta staf-stafnya, yang telah memberikan kesempatan peneliti untuk mengikuti perkuliahan.
2. Bapak Dr. Zainal Arifin, M.S.I, selaku kerua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan motivasi kepada peneliti selama menjalani perkuliahan.
3. Ibu Nora Saiva Jannana, M.Pd., selaku sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.
4. Bapak Rinduan Zain, M.Pd., selaku Dosen Pembimbing Akademik (DPA) yang telah memberikan nasehat kepada peneliti mengenai perkuliahan.
5. Seluruh Dosen dan Staf Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan pelayanan dan mentransformasikan ilmu dan intelektualitasnya selama peneliti menempuh perkuliahan.
6. Bapak Prof. Dr. Imam Machali, S.Pd.I., M.Pd., selaku Dosen Pembimbing Skripsi (DPS) yang telah meluangkan waktu, mencerahkan pikiran, mengarahkan, dan memberikan petunjuk kepada peneliti dengan penuh kesabaran dan keikhlasan.

7. Kedua orang tua tercinta, Bapak Hajud dan Ibu Puji Astuti, terima kasih atas segala doa yang tak kunjung henti, dukungan, nasehat, perhatian, dan kasih sayang yang tulus tak terhingga.
8. Adik tersayang, Septi Fanni Nur Afifah yang telah memberikan semangat, dukungan dan doa kepada peneliti.
9. Bapak/Ibu Kantor Kemenag Kabupaten Sleman yang telah mengajarkan dan memberi saran serta nasehat kepada peneliti dalam menyelesaikan PLP II serta sudah bersedia menjadi responden dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti..
10. Teman-teman seperjuangan di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Angkatan 2020. Terutama Eka Tuti Zurika yang selalu memberikan semangat dan dukungan serta saran kepada peneliti.
11. Mufti Alyansyah Qostholani yang telah memberikan semangat, dukungan, dan saran kepada peneliti dalam penggerjaan skripsi.
12. Terakhir, teruntuk diriku sendiri Arlin Prima Sari. Terima kasih sudah bertahan sampai sejauh ini dan kuat melewati segala lika-liku yang terjadi. Terima kasih karena sudah memutuskan untuk tidak menyerah sesulit apapun proses ini dan telah menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin. Skripsi ini merupakan pencapaian yang patut dirayakan untuk diri sendiri.

Semoga Allah *Subhanahu Wa ta'alla* memberikan balasan yang terbaik atas segala kebaikan, jasa-jasa yang telah diberikan. Demikian, Semoga dengan adanya penelitian skripsi ini mampu memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan. Penulis menyadari bahwa hasil penelitian ini masih jauh dari sempurna, sehingga kritik dan saran sangat penulis harapkan.

Yogyakarta, 13 Agustus 2024

Yang Menyatakan,



Arlin Prima Sari
NIM.20104090045

ABSTRAK

Arlin Prima Sari, Pengaruh Perilaku Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman

Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2024.

Kepuasan atau ketidakpuasan pegawai tersebut tergantung pada adanya perbedaan antara yang diharapkan dengan realitanya. Pegawai akan merasa puas ketika apa yang diharapkan terwujud, begitupun sebaliknya, apabila yang didapatkan tidak sesuai dengan yang diharapkan akan menyebabkan pegawai tidak puas. Perilaku kerja dan komunikasi organisasi merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Tujuan penelitian ini, yaitu (1) untuk mengetahui pengaruh perilaku kerja secara signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) mengetahui pengaruh komunikasi organisasi secara signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) mengetahui pengaruh perilaku kerja dan komunikasi organisasi secara stimultan terhadap kepuasan kerja.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial. Penelitian dilakukan dengan sampel 82 responden pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman. Pengambilan sampel menggunakan rumus *slovin* dan pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Sementara itu, metode analisis data dengan statistik deskriptif untuk mengetahui karakteristik sampel dan distribusi frekuensi data, dan analisis statistik inferensial untuk mengetahui adanya hubungan antar variabel independen dan dependen.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Diperoleh nilai signifikansi pada tabel *coefficients* variabel perilaku kerja sebesar 0,044. Dimana $0,044 < 0,05$, sehingga perilaku kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. $H_{\alpha 1}$ diterima dan H_{01} ditolak. 2) Diperoleh hasil nilai signifikansi pada tabel *coefficients* variabel komunikasi organisasi sebesar 0,000. Dimana $0,000 < 0,05$, sehingga komunikasi organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. $H_{\alpha 2}$ diterima dan H_{02} ditolak. 3) Nilai R square sebesar 75,1%, yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang kuat pada variabel perilaku kerja dan komunikasi organisasi secara stimultan terhadap kepuasan kerja. $H_{\alpha 3}$ diterima dan H_{03} ditolak.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komunikasi Organisasi, Perilaku Kerja

ABSTRACT

Arlin Prima Sari, The Influence of Work Behavior and Organizational Communication on Employee Job Satisfaction at the Office of the Ministry of Religion, Sleman Regency

Yogyakarta: Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2024.

Employee satisfaction or dissatisfaction depends on the difference between what is expected and reality. Employees will feel satisfied when what they hope for comes true, and vice versa, if what they get is not in accordance with what they expected it will cause the employee to be dissatisfied. Work behavior and organizational communication are one of the variables that can influence job satisfaction. The objectives of this research are (1) to determine the significant influence of work behavior on job satisfaction, (2) to determine the significant influence of organizational communication on job satisfaction, (3) to determine the simultaneous influence of work behavior and organizational communication on job satisfaction.

The method used in this research is descriptive analysis and inferential analysis. The research was conducted with a sample of 82 employee respondents at the Sleman Regency Ministry of Religion office. Sampling used the Slovin formula and data collection used a observation, questionnaire, documentation. Meanwhile, the data analysis method uses descriptive statistics to determine sample characteristics and data frequency distribution, and inferential statistical analysis to determine the relationship between independent and dependent variables.

The results of this research show that 1) The significance value obtained in the work behavior variable coefficients table is 0.044. Where $0.044 < 0.05$, so work behavior has a significant influence on job satisfaction. $H\alpha_1$ is accepted and H_01 is rejected. 2) The significance value obtained in the organizational communication variable coefficients table was 0.000. Where $0.000 < 0.05$, so organizational communication has a significant effect on job satisfaction. $H\alpha_2$ is accepted and H_02 is rejected. 3) The R square value is 75.1%, which explains that there is a strong relationship between work behavior variables and organizational communication simultaneously with job satisfaction. $H\alpha_3$ is accepted and H_03 is rejected.

Keywords: *Work Behavior, Organizational Communication, Job Satisfaction*

DAFTAR ISI

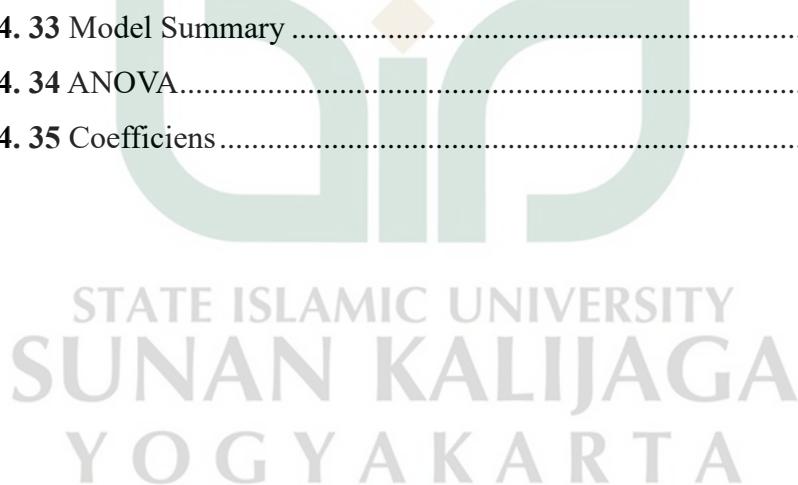
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN BERJILBAB.....	iii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan, Kegunaan, dan Asumsi Penelitian	9
D. Telaah Pustaka.....	11
BAB II LANDASAN TEORI.....	30
A. KerangkaTeori	30
1. Perilaku Kerja	30
2. Komunikasi Organisasi.....	35
3. Kepuasan Kerja.....	42
B. Kerangka Pemikiran.....	50
C. Hipotesis	51
BAB III METODE PENELITIAN	53
A. Jenis Penelitian	53
B. Variabel Penelitian	54
C. Definisi Operasional Variabel.....	55
D. Tempat dan Waktu Penelitian	57

E. Populasi dan Sampel Penelitian	57
1. Populasi	57
2. Sampel	59
F. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data.....	60
F. Validitas dan Reabilitas Instrumen	65
1. Uji Validitas Instrumen	65
2. Uji Reabilitas	68
G. Teknik Analisis Data.....	69
1. Analisis Deskriptif.....	69
2. Analisis Inferensial	70
E. Sistematika Pembahasan	72
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	74
A. Gambaran Umum.....	74
B. Analisis Deskripsi Data.....	83
1. Karakteristik Sampel	83
2. Distribusi Frekuensi Data	88
C. Analisis Statistik Inferensial.....	124
1. Uji Normalitas	124
2. Uji Heteroskedastisitas	125
3. Uji Multikolinieritas	126
4. Analisis Korelasi Multivariat.....	127
5. Analisis Korelasi Parsial.....	129
6. Analisis Regresi Linier Berganda	135
D. Pembahasan	140
BAB V PENUTUP	148
A. Kesimpulan	148
B. Saran	149
C. Penutup.....	150
DAFTAR PUSTAKA.....	151
LAMPIRAN.....	156

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Ringkasan Penelitian yang Relevan.....	20
Tabel 3. 1 Data Pegawai Per Unit Kerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman Tabel	58
Tabel 3. 2 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	60
Tabel 3. 3 Skala Likert.....	64
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	66
Tabel 3. 5 Kriteria Nilai Conbrach's Alpha	68
Tabel 3. 6 Hasil Uji Reabilitas Instrumen Penelitian.....	69
Tabel 3. 7 Nilai Tingkat Korelasi Antar Variabel	71
Tabel 4. 1 Unit Kerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman.....	79
Tabel 4. 2 Deskripsi Data Berdasarkan Jenis Kelamin.....	83
Tabel 4. 3 Deskripsi Data Berdasarkan Unit Kerja	83
Tabel 4. 4 Deskripsi Data Berdasarkan Usia	85
Tabel 4. 5 Deskripsi Data Berdasarkan Pendidikan	86
Tabel 4. 6 Deskripsi Data Berdasarkan Lama Bekerja.....	87
Tabel 4. 7 Hasil Olah Data Maximum, Minimum, dan Range	88
Tabel 4. 8 Tingkat Perilaku Kerja.....	89
Tabel 4. 9 Tingkat Komunikasi Organisasi	89
Tabel 4. 10 Tingkat Kepuasan Kerja	90
Tabel 4. 11 Hubungan Tingkat Perilaku Kerja dengan Jenis Kelamin	91
Tabel 4. 12 Hubungan Tingkat Perilaku Kerja dengan Unit Kerja.....	92
Tabel 4. 13 Hubungan Tingkat Perilaku Kerja dengan Usia	97
Tabel 4. 14 Hubungan Tingkat Perilaku Kerja dengan Pendidikan.....	99
Tabel 4. 15 Hubungan Tingkat Perilaku Kerja dengan Lama Bekerja	101
Tabel 4. 16 Hubungan Tingkat Komunikasi Organisasi dengan jenis Kelamin .	103
Tabel 4. 17 Hubungan Tingkat Komunikasi Organisasi dengan Unit Kerja	105
Tabel 4. 18 Hubungan Tingkat Komunikasi Organisasi dengan Usia	108
Tabel 4. 19 Hubungan Tingkat Komunikasi Organisasi dengan Pendidikan	110

Tabel 4. 20 Hubungan Tingkat Komunikasi Organisasi dengan Lama Bekerja..	112
Tabel 4. 21 Hubungan Tingkat Kepuasan Kerja dengan Jenis Kelamin	114
Tabel 4. 22 Hubungan Tingkat Kepuasan Kerja dengan Unit Kerja	115
Tabel 4. 23 Hubungan Tingkat Kepuasan Kerja dengan Usia.....	118
Tabel 4. 24 Hubungan Tingkat Kepuasan Kerja dengan Pendidikan	120
Tabel 4. 25 Hubungan Tingkat Kepuasan Kerja dengan Lama Bekerja.....	122
Tabel 4. 26 Uji Normalitas Data.....	124
Tabel 4. 27 Hasil Uji Heteroskedastisitas	125
Tabel 4. 28 Hasil Uji Multikolinieritas	126
Tabel 4. 29 Hasil Korelasi Multivariate.....	127
Tabel 4. 30 Hasil Korelasi Parsial Perilaku Kerja dengan Komunikasi Organisasi	130
Tabel 4. 31 Hasil Korelasi Parsial Perilaku Kerja dengan Kepuasan Kerja.....	132
Tabel 4. 32 Hasil Korelasi Parsial Komunikasi Organisasi dengan Kepuasan Kerja	133
Tabel 4. 33 Model Summary	136
Tabel 4. 34 ANOVA.....	136
Tabel 4. 35 Coefficiens	137



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Skema Kerangka Pemikiran	51
Gambar 4. 1 Lokasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman	74
Gambar 4. 2 Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman.....	75
Gambar 4. 3 Skema Hubungan Perilaku Kerja dan Komunikasi Organisasi dimediasi oleh Kepuasan Kerja.....	131
Gambar 4. 4 Skema Hubungan Perilaku Kerja dan Kepuasan Kerja dimediasi oleh Komunikasi Organisasi	133
Gambar 4. 5 Skema Hubungan Komunikasi Organisasi dengan Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh Perilaku Kerja	135
Gambar 4. 6 Skema Analisis Regresi Linier Berganda	140



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Instrumen Penelitian (Kuesioner).....	156
Lampiran 2: Uji Validitas dan Uji Reabilitas	160
Lampiran 3: Dokumentasi.....	162
Lampiran 4: Kartu Bimbingan Skripsi.....	165
Lampiran 5: Bukti Seminar Proposal.....	166
Lampiran 6: Surat Penunjukan Pembimbing Skripsi.....	167
Lampiran 7: Surat Izin Penelitian	168
Lampiran 8: Surat Penerimaan/Rekomendasi Penelitian.....	169
Lampiran 9: Surat Keterangan Selesai Penelitian.....	170
Lampiran 10: Surat Keterangan Plagiasi	171
Lampiran 11: Sertifikat PBAK.....	172
Lampiran 12: Sertifikat User Education	173
Lampiran 13: Sertifikat PLP/ Magang	174
Lampiran 14: Sertifikat Kuliah Kerja Nyata (KKN)	175
Lampiran 15: Sertifikat ICT	176
Lampiran 16: Sertifikat TOEC	177
Lampiran 17: Sertifikat IKLA.....	178
Lampiran 18: Sertifikat PKTQ.....	179
Lampiran 19: Curriculum Vitae	180

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi baik instansi atau perusahaan pasti membutuhkan sumber daya manusia sebagai fondasi utama untuk menjalankan aktivitas dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia menjadi sebuah kunci dalam pengelolaan aspek-aspek penting seperti produktivitas, inovasi, dan keberlangsungan operasional. Sumber daya manusia juga sebagai penentu keberhasilan organisasi dalam melaksanakan sebuah usaha². Seperti yang dikatakan oleh Handoko, sumber daya yang paling penting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi³.

Sumber daya manusia yang berkualitas, terampil, dan termotivasi dapat menjadi kekuatan utama dalam mencapai tujuan dan menjalankan aktivitas organisasi baik instansi atau perusahaan secara efektif dan efisien. Agar dapat mencapai suatu kinerja pegawai yang lebih optimal, maka organisasi harus melakukan pengembangan dan peningkatan terhadap kemampuan, keahlian, serta keterampilan yang dimiliki oleh pegawai secara maksimal. Oleh karena itu, dibutuhkan sumber daya manusia dengan manajemen yang baik. Menurut Zanuba, dari beberapa aspek manajemen sumber daya manusia yang dikatakan

² R. Raynaldo and S. Hadi, "Pengaruh Perilaku Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis SI Undip* 5, no. 3 (2016): hal 2, <https://doi.org/10.25311/kesmas.Vol1.Iss3.181>.

³ T Hani Handoko, "Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia", 2nd ed. (BPFE Yogyakarta, 2008), hal 115.

baik, salah satunya adalah aspek kepuasan kerja pegawai⁴. Dengan mengendalikan aspek tersebut dapat mendesak agar terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas dan memuaskan di suatu organisasi.

Di Indonesia, pengelolaan sumber daya manusia di instansi diatur oleh peraturan perundang-undangan untuk memastikan bahwa aparatur sipil negara (ASN) dapat bekerja secara optimal dan efisien dalam memberikan pelayanan public. Salah satunya adalah pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)⁵. Undang-undang tersebut bertujuan untuk menciptakan ASN yang profesional, kompeten, dan berintegritas dalam memnjalankan tugas pemerintahan. Dengan melalui undang-undang, pemerintah berupaya untuk meningkatkan kualitas ASN melalui berbagai program seperti pengembangan kompetensi, penilaian kinerja yang objektif, dan upaya peningkatan kesejahteraan pegawai.

Dalam pasal 21⁶ menyatakan bahwa Setiap ASN berhak memperoleh pengembangan kompetensi yang berkelanjutan dan lingkungan kerja yang kondusif. Realisasi dari pasal tersebut menimbulkan dampak secara langsung pada kepuasan kerja pegawai. Karena pengembangan kompetensi yang berkelanjutan memungkinkan pegawai untuk terus meningkatkan kemampuan dan keterampilannya, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan mereka

⁴ Zanuba Arifah Anarya, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan”, (2023), hal 1. [http://digilib.uinsa.ac.id/61095/2/Zanuba Arifah Amrya_B94219104.pdf](http://digilib.uinsa.ac.id/61095/2/Zanuba%20Arifah%20Amrya_B94219104.pdf).

⁵ “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara,” 2014, 1–104, <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/38580/uu-no-5-tahun-2014>. Ddiunduh pada Minggu, 16 Juni 2024.

⁶ *Ibid*, hal 15.

dalam menjalankan tugas sehari-hari. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif juga mencakup berbagai aspek seperti fasilitas memadai, hubungan kerja yang harmoni, dan komunikasi yang efektif antar pegawai dan pimpinan. Hal tersebut dapat mendorong peningkatan kepuasan kerja, karena pegawai merasa dihargai dan didukung dalam upaya mereka untuk mencapai kinerja yang optimal.

Terjadinya kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu tujuan utama dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia di sebuah perusahaan. Kepuasan kerja tidak hanya memberikan dampak positif pada individu pegawai, tetapi juga memberikan sebuah kontribusi yang besar terhadap produktivitas dan kinerja dalam organisasi. Ketika pegawai merasakan puas dengan pekerjaan mereka, maka akan lebih termotivasi untuk berkonservasi secara maksimal. Pegawai harus memiliki perilaku kerja yang baik agar mendapatkan kepuasan kerja yang diinginkan.

Menurut Priyono dan Marnis, kepuasan kerja merupakan sikap emosional terhadap pekerjaan yang menyenangkan atau sebaliknya. Dimana sikap tersebut dapat tercermin pada moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja⁷. Namun tidak hanya dilihat melalui aspek tersebut, tetapi dapat dilihat dengan aspek lain seperti perilaku kerja dan komunikasi dengan rekan kerja, pimpinan, dan lingkungan kerja. Pada kenyataannya kepuasan kerja kurang mendapatkan perhatian oleh setiap instansi. Bahwa tidak dipungkiri keberhasilan kerja di

⁷ Marnis & Priyono, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Sidoarjo: Zifatama Publisher, (2008):1-321, <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>, hal 228.

suatu instansi tidak akan berjalan sebagaimana mestinya tanpa adanya campur tangan pegawai.

Perilaku kerja pegawai menjadi hal yang sangat penting bagi efektivitas dan kelangsungan hidup di suatu organisasi. Menurut Khaerul Umam, perilaku diartikan sebagai sikap atau tindakan segala sesuatu yang dilakukan manusia, seperti dalam kehidupan sehari-hari baik bekerja keras maupun bermalas-malasan, dan seperti yang berkaitan dengan komunikasi, seperti berbicara dengan orang lain, dapat bertukar pikiran dengan orang lain yang diterima atau ditolak⁸. Hal tersebut juga termasuk perilaku kerja pegawai yang dilakukan sehari-hari di pekerjaan. Kepuasan kerja dapat dicapai dengan melalui perilaku kerja yang baik, tertib, dan benar. Sehingga, perilaku kerja yang lebih baik akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dikarenakan perilaku kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Seperti yang dikatakan oleh Badriyah, secara teori banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, seperti gaya kepemimpinan, prestasi kerja, perilaku, *locus of control*, pemenuhan ekspektasi terhadap gaji, dan efektivitas kerja⁹.

Salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku kerja pegawai adalah komunikasi. Persepsi pegawai terhadap organisasi dan manajer tim mereka menentukan perilaku mereka. Dari komunikasi tersebut memungkinkan pegawai untuk memahami apa yang organisasi mereka inginkan. Selain itu,

⁸ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2012), hal 41.

⁹ Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2015), hal 225.

komunikasi membantu dalam mengubah sikap individu dan proses berpikir pegawai terhadap pekerjaannya.

Kepuasan atau ketidakpuasan pegawai tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan dengan kenyataan. Pegawai akan merasa puas jika apa yang diharapkan terpenuhi dan sebaliknya jika apa yang diperoleh tidak sesuai dengan yang diharapkan, maka akan membuat pegawai tidak puas. Hal ini sejalan dengan Zanuba yang mengutip pendapat Nuzsep, bahwa pegawai dengan kepuasan kerja yang tinggi menganggap pekerjaannya menyenangkan. Jika pegawai merasa puas, maka mereka akan menjadi sangat loyal terhadap pekerjaan yang ada di perusahaan¹⁰. Hal tersebut dilakukan untuk mendorong pegawai agar meningkatkan kedisiplinan, semanagat dan moral kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, jika kepuasan pegawai rendah, maka mereka akan menganggap pekerjaan yang dilakukannya membosankan sehingga terpresa untuk melakukan pekerjaannya.

Kantor Kementerian Agama merupakan sebuah instansi Kementerian yang dibawah naungan pemerintah dan bertugas menyelenggarakan fungsi pemerintahan dalam urusan bidang keagamaan. Setiap kabupaten/kota memiliki Kantor Kementerian Agama yang bertanggung jawa atas pengelolaan urusan keagamaan di tingkat daerah. Kantor Kementerian Agama memiliki peran yang mendukung pelaksanaan kebijakan pemerintah terkait dengan urusan keagamaan seperti mengelola data kependudukan berdasarkan agama,

¹⁰ Zanuba Arifah Anarya, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan” (2023): hal 2.

pengawasan lembaga keagamaan lainnya, dan penyelenggaraan kegiatan keagamaan di wilayah tersebut. Selain itu, Kantor Kementerian Agama di tingkat dawah juga memiliki tugas memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam hal pembinaan keagamaan, penyelenggaraan ibadah, dan pemenuhan kebutuhan lainnya. Salah satu Kantor Kementerian Agama di tingkat daerah adalah Kementerian Agama Kabupaten Sleman.

Pegawai dalam instansi atau lembaga pemerintahan seperti di Kantor Kementerian Agama dan lebih tepatnya Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman seharusnya memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dalam bekerja. Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman terdapat manajemen sumber daya manusia yang menarik untuk dilakukan penelitian. Oleh karena itu, peneliti tertarik melakukan penelitian padahal lembaga tersebut karena terdapat banyak responden dengan karakteristik yang sesuai dengan variabel penelitian. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi pengelolaan sumber daya manusia di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Haryati et.al, menyatakan bahwa pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Padang sudah merasakan puas dengan kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, penghargaan yang diberikan, dan pengawasan yang dilakukan pimpinan. Hal tersebut secara spesifik diuraikan dengan pegawai merasa puas terhadap kondisi kerja dengan skor rata rata 4,43 dengan TCR 88,60%. Pegawai merasa puas terhadap hubungan dengan rekan kerja dengan skor menunjukkan 4,34 dengan TCR 86,93%. Pegawai merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan dengan

skor 4,20 dan TCR 84,18%. Sedangkan pegawai merasa puas terhadap pengawasan yang dilakukan pimpinan menunjukkan skor 4,15 dengan TCR 83,06%. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan di Kantor Kemneterian Agama Kota Padang berada pada kategori tinggi¹¹.

Kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang penting dan perlu diperhatikan dalam sebuah organisasi baik instansi atau perusahaan. Jika kepuasan kerja tinggi, maka kualitas produk dan layanan akan tinggi. Instansi atau lembaga dibawah naungan pemerintahan seperti Kementerian Agama mengedepankan kualitas pelayanan dibandingkan dengan produk. Oleh karena itu, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak positif pada lembaga lainnya. Terutama semua organisasi yang bergerak di bidang pelayanan publik. Terciptanya perilaku kerja dan komunikasi yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja dari pegawai dan akan menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini diharapkan dapat diterapkan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman.

Berdasarkan dengan pengamatan peneliti ketika melaksanakan Praktik Lapangan Pendidikan di Kementerian Agama Kabupaten Sleman, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh perilaku kerja dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman. Hal tersebut dikarenakan sesuai dengan karakteristik penelitian yang akan dilakukan peneliti.

¹¹ Haryati et.al, *Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Padang*, Jurnal Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Padang, Vol 8, No.1,2024, hlm 8977-8985.

Jika dilihat dari kacamata Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, penelitian ini relevan dan berkaitan. Hal ini dikarenakan dalam Manajemen Pendidikan Islam mempelajari tentang pengelolaan dan pelaksanaan proses pendidikan di lembaga-lembaga pendidikan Islam, seperti madrasah, pesantren, dan perguruan tinggi Islam. Dimana Kementerian Agama merupakan lembaga yang menaungi pendidikan Islam tersebut. Lembaga pendidikan Islam dalam instansi Kementerian Agama mengelola mengenai kurikulum, metode pengajaran, strategi manajemen pendidikan, dan pengelolaan penjaminan mutu pendidikan. Sehingga, penelitian kepuasan kerja pegawai di instansi Kementerian Agama Kabupaten Sleman dapat memberikan wawasan tentang bagaimana meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan lembaga pendidikan Islam, yang merupakan salah satu aspek penting dalam Manajemen Pendidikan Islam.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang terdapat pada latar belakang, maka rumusan permasalahan yang diajukan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara perilaku kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman?

3. Bagaimana pengaruh perilaku kerja dan komunikasi organisasi secara stimultan atau bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman?

C. Tujuan, Kegunaan, dan Asumsi Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan bagaimana arah, sasaran, atau hasil yang ingin dicapai dalam sebuah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah di atas adapun tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh perilaku kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman.
- b. Untuk mengetahui terdapat apakah pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman.
- c. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh perilaku kerja dan komunikasi secara stimultan atau bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Sleman.

2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi berbagai pihak baik secara teoritis maupun praktis, yaitu sebagai berikut:

- a. Kegunaan Teoritis

Untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan dan pengalaman penulis mengenai penelitiannya tentang pengaruhnya perilaku kerja dan

komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti lain yang mungkin tertarik untuk mengadakan penelitian pada bidang atau perusahaan yang sama atau sejenisnya pada masa yang akan datang.

b. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi kepada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman mengenai pengaruhnya perilaku kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi bahan masukan bagi Kantor Kemneterian Agama Kabupaten Sleman dan memberikan pemikiran dalam memecahkan masalah mengenai perilaku dan komunikasi serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman.

3. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah suatu dugaan yang diterima sebagai dasar atau landasan berpikir karena dianggap benar. Asumsi penelitian juga disebut sebagai anggapan dasar atau *postulat*, yaitu sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh peneliti. Untuk merumuskan anggapan dasar harus secara jelas dilakukan sebelum peneliti melakukan pengumpulan data. Disamping berfungsi sebagai daar berpihak yang kukuh bagi masalah yang diteliti,

anggapan dasar juga untuk mempertegas variabel yang menjadi pusat penelitian dan merumuskan hipotesis¹².

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan, perilaku kerja, budaya kerja, kompensasi, kompetensi, promosi jabatan, dan komunikasi organisasi. Adapun asumsi dalam penelitian ini adalah faktor-faktor lain yang dianggap tetap. Dalam penelitian ini hanya menggunakan dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman yaitu perilaku kerja dan komunikasi organisasi.

D. Telaah Pustaka

Telaah pustaka ini berguna untuk memetakan letak antara perbedaan dan permasaaan penelitian ini dengan penelitian yang sudah ada sebelumnya. Pada penelitian ini, peneliti mengambil sumber referensi pada penelitian sebelumnya yang relevan. Dan peneliti menemukan hasil dari penelitian sebelumnya yang memiliki sudut pandang yang berbeda. Kajian mengenai perilaku kerja dan komunikasi serta kepuasan kerja sudah banyak dikaji dalam penelitian sebelumnya. Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari dan Tarimin,¹³ dengan judul “Efek Perilaku Individu Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini menggunakan variabel X1 berupa perilaku individu, X2 berupa lingkungan kerja, dan X3 berupa kompetensi. Sedangkan variabel Y adalah kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan

¹² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta:Rineka Cipta:2002), hal 58

¹³ Siwi Dyah Ratnasari dan Tarimin, “Efek Perilaku Individu Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Administrasi Bisnis* 10, no. 2 (2021): 165–75, <https://doi.org/10.14710/jab.v10i2.36685>.

jumlah karyawan Dinas Perhubungan Pasuruan ada 87 karyawan. sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai responden. Dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa semua variabel X yang berupa perilaku individu, lingkungan kerja, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, dalam implikasi menunjukkan bahwa masih diperlukannya peningkatan mengenai pengetahuan, keterampilan, atau sikap bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja organisasi karena jiwa kompetensi memiliki pengaruh paling besar. Hal tersebut dapat menyebabkan permasalahan internal dalam organisasi.

Masih banyak penelitian mengenai perilaku kerja pada karyawan pada penelitian terdahulu, seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Moh Museiri,¹⁴ yang berjudul “*Pengaruh Perilaku Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi*”. Penelitian ini dilakukan untuk mengungkapkan perilaku karyawan dengan variabel *social relationship*, *skill*, *work motivation*, dan *self efficacy*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan KPPS Nuri Provinsi Jawa Timur sebanyak 163 orang sebagai sampel. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel *skill*, dan *work motivation* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan KSPSS Nuri Provinsi Jawa Timur, sedangkan variabel *social relationship* dan *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja

¹⁴ Moh Museiri, “Pengaruh Perilaku Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi” (2023).

secara parsial tidak memoderasi hubungan karyawan KSPPS Nuri Jawa Timur pada tingkat *social relationship*, *skill*, *work motivation*, dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan KSPPS Nuri Provinsi Jawa Timur.

Penelitian yang dilakukan oleh Apriani S. berjudul “Pengaruh Perilaku Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Murindo Prima Kartasama”¹⁵, bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh perilaku kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan di PT. Murindo Prima Kartasama Pekanbaru. dalam penelitiannya menggunakan teknik sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 30 orang. Dari penelitian tersebut dihasilkan bahwa secara parsial perilaku kerja dan kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Perilaku kerja terbukti memberikan dorongan terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan begitu juga dengan kompetensi, kompetensi yang sesuai artinya karyawan memiliki kecakapan dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya terhadap kinerja. Hal ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andi Eko Prasetyo “Pengaruh Budaya Kerja terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Banyuwangi”¹⁶ yang memiliki kesamaan membahas mengenai perilaku kerja dan kinerja karyawan. Pada pengujian yang dilakukan didapatkan besar koefisien regresi untuk variabel perilaku kerja

¹⁵ Apriani Rian Safitri, “Pengaruh Perilaku Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Murindo Prima Kartasama Pekanbaru” (Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, 2022), www.aging-us.com.

¹⁶ Andi Eko Prasetyo, “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Perilaku Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT . Bank Pembangunan Daerah (BPD) Banyuwangi” (Universitas Jember, 2011).

adalah 0,336. Nilai koefisien regresi tersebut menyatakan bahwa ada pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja sebesar 11,3%.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Bakrie dan Yadi,¹⁷ yang berjudul “*Pengaruh Perilaku Kerja, Lingkungan Kerja, dan Interaksi Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada UPT Kementerian Kehutanan Provinsi Aceh*”. Penelitian dilakukan dengan mengumpulkan data dengan menyebar kuesioner kepada 71 responden yang merupakan pegawai di UPT Kementerian Kehutanan Provinsi Aceh. Hasilnya mengatakan bahwa perilaku kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di UPT Kementerian Kehutanan Provinsi Aceh dengan nilai koefisien 0,327. Sedangkan variabel lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,331 dan variabel interaksi sosial berpengaruh secara signifikan dengan nilai koefisien sebesar 0,199. Namun, peran perilaku kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di UPT Kementerian Kehutanan Provinsi Aceh masih kurang dominan. Sehingga masih banyak variabel lain yang ikut mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada instansi tersebut. Seperti penelitian yang akan diteliti menggunakan variabel lain yaitu terdapat pada variabel komunikasi.

Hal ini juga senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Raynaldo dan Hadi,¹⁸ yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif pada perilaku dan

¹⁷ Muhammad Bakri and Rahmad Yadi, “Pengaruh Perilaku Kerja, Lingkungan Kerja Dan Interaksi Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada UPT Kementerian Kehutanan Provinsi Aceh,” *Serambi Konstruktivis* 2, no. 4 (2020): 151–65.

¹⁸ Raynaldo and Hadi, “Pengaruh Perilaku Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.”

gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan. Tipe penelitian yang digunakan adalah *eksplanatory* dengan jumlah responden sebanyak 108 karyawan dan menggunakan sampel jenuh. Berdasarkan analisis regresi yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel perilaku kerja dan gaya Kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,209 dan 0,608. Kepuasan kerja setiap orang akan terpenuhi jika mendapatkan dorongan dan komunikasi yang baik baik dari pimpinan maupun bawahan. Komunikasi sangat penting dan diperlukan, jika jarang adanya komunikasi maka tidak menutup kemungkinan ada kesalahan dan dapat mengurangi kepuasan kerjanya.

Pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya berasal dari adanya kesinambungan antara motivasi dan faktor lingkungan kerja tersebut yang dapat ditingkatkan melalui komunikasi yang baik. Dengan komunikasi yang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja yakni semakin kuat dan sering terjalin komunikasi yang baik, maka semakin besar hasil kepuasan kerja pegawai. Hal ini dibuktikan pada penelitian yang dilakukan oleh Dessy,¹⁹ yang berjudul "Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan LPP RRI Sorong". Hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai pada *t tabel* sebesar 1,686, maka dapat dikatakan bahwa *t hitung* > *t tabel*. Sehingga dapat diputuskan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima yang mana artinya variabel komunikasi (X) berpengaruh terhadap variabel kepuasan

¹⁹ Dessy Angela Magdalena Lontoh, "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan LPP RRI Sorong," *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 11, no. 3 (2022): 332–38.

kerja (Y). Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan diteliti terdapat pada variabel X dan Y yakni komunikasi dan kepuasan kerja. Namun, penelitian peneliti menambahkan satu variabel X yaitu perilaku kerja dan objek yang berbeda dengan penelitian sebelumnya.

Senada dengan penelitian Satria,²⁰ dalam skripsinya tentang komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja. Hasil dari penelitian tersebut disimpulkan bahwa dengan pengujian regresi sederhana diperoleh nilai *t hitung* sebesar 6,250 dan *t tabel* sebesar 2,005 karena *t hitung* lebih besar dari *t tabel* ($6,250 > 2,005$), dan *t sig* 0,000 lebih besar dari 0,050, maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari komunikasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Harpindo Jaya Yogyakarta.

Berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan sangat tergantung dengan pegawai yang dimilikinya karena pegawai merupakan kepercayaan dalam sebuah keberhasilan suatu perusahaan. Dan kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan agar tercapainya keberhasilan tersebut. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rendi,²¹ sebelumnya sudah dilakukan *pra survey* dan hasilnya terdapat komunikasi yang tidak baik antar pegawai sehingga dapat mengakibatkan kecanggungan antar pegawai. Tidak hanya komunikasi tetapi juga dengan luas ruangan yang kurang maksimal mengakibatkan pegawai kurang nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

²⁰ Satria Putra Dwi Pamungkas, “Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Harpindo Jaya Yogyakarta” (2016).

²¹ Rendi Eka Santosa, “Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Cemara Agung, Cicalengka (Survey Pada Bagian Divisi Weaving),” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (ALMANA)* 1, no. 3 (2017): 47–56.

Dalam penelitian ini mengambil seluruh populasi pegawai pada bagian Divisi Weaving untuk menjadi responden berjumlah 94 pegawai. Dan hasil penelitiannya adalah variabel komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan parsial terhadap kepuasan kerja pegawai PT Cemara Agung Cicalengka bagian Divisi Weaving.

Selanjutnya penelitian Desmawaty²² yang berjudul “*Pengaruh Komunikasi, Efektivitas Kepemimpinan Dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu*”. Peneliti ingin menganalisis pengaruh komunikasi, efektivitas dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama di Kabupaten Labuanbatu. Metode yang digunakan adalah menyebarluaskan angket dan sampel diambil dengan *probabilitas sampling* yang hasilnya 32 pegawai setelah penarikan *probabilitas sampling*. Dan dalam pengujinya menggunakan analisis linier berganda melalui bantuan aplikasi SPSS 20.0 for windows. Hasil penelitian yakni *t hitung* untuk variabel komunikasi sebesar 3,294, Efektivitas kepemimpinan sebesar 2,051 dan Kondisi kerja sebesar 7,015. Berdasarkan kriteria yaitu jika nilai *t hitung* > *t tabel*; yaitu ($3,294 > 1,701$, $2,051 > 1,701$, $7,015 > 1,701$) sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, efektivitas kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja. Namun, variabel kondisi kerja

²² Desmawaty, “Pengaruh Komunikasi, Efektivitas Kepemimpinan Dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu,” *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)* 1, no. 2 (2020): 131–36, <https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ebma/article/view/2159>.

tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu.

Hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto menunjukkan bahwa komunikasi organisasi dan kepuasan kerja pegawai terdapat hubungan yang signifikan dengan nilai koefisien korelasi 0,431 pada taraf kepercayaan 95% dan $t=3,66$ pada taraf kepercayaan 95%. Selain itu kepuasan kerja pegawai di Dinas pendidikan Kota Sawahlunto ini berada pada kategori tinggi 82,4% dan komunikasi organisasi pada kategori cukup baik 75,9%²³. Komunikasi organisasi mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja. Seperti dengan pendapat yang dikemukakan oleh Gilmer dalam Sutrisno (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempayanan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor instriksik dari pekerjaan, kondisi kerjam aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas²⁴. Sebagai pemimpin, kepala Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto mengharapkan pegawai dapat memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dan pimpinan dapat meningkatkan komunikasi organisasi.

Dari beberapa telaah penelitian terdahulu, dapat ditarik kesimpulan bahwa perbedaan penelitian yang akan diteliti oleh peneliti dengan penelitian sebelumnya adalah variabel, jumlah variabel, jumlah pegawai, tempat dan waktu penelitian, dan beberapa teknik pengambilan data. Serta terdapat pada

²³ Dahliauwati, “Hubungan Komunikasi Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto,” *Bahana Manajemen Pendidikan| Jurnal Administrasi Pendidikan* 3, no. 2 (2015): 943–52.

²⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pert (Jakarta: Kencana, 2017).

sampel dan populasi serta indikator-indikator penelitian yang digunakan.

Dimana penelitian yang sekarang akan diteliti menggunakan sampel pegawai
dan berlokasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman.



Tabel 1.1 Ringkasan Penelitian yang Relevan

No	Penelitian	Tujuan	Metode	Persamaan dan Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Penelitian <i>Efek Perilaku Individu Terhadap Kinerja Karyawan</i> oleh Siwi Dyah Ratnasari dan Tamrin (2021)	Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk melihat bagaimana lingkungan kerja dan kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan, dengan perilaku individu sebagai variabel intervening.	Metode dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif melalui kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini. Dalam pengambilan sampel penelitian menggunakan sampel jenuh sebanyak 87 karyawan. Dan pengolahan datanya menggunakan Smart PLS 3.0 digunakan untuk mengevaluasi data.	Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian peneliti, yaitu pada variabel perilaku karyawan yang digunakan dan sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif melalui kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data serta sama-sama penelitian dilakukan di instansi pemerintahan. Sedangkan perbedaan dengan penelitian peneliti adalah tempat penelitian yang dilakukan oleh penelitian ini berada di Dinas Perhubungan Kabupaten Pasuruan, sedangkan peneliti berada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman. Pada penelitian sebelumnya pengolahan data menggunakan Smart PLS 3.0, sedangkan peneliti menggunakan SPSS Versi 25.	Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa: 1. Adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. 2. Perilaku kerja dipengaruhi lingkungan kerja. 3. Pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan. 4. Pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap perilaku individu. 5. Pengaruh positif dan signifikan perilaku individu terhadap kinerja karyawan. 6. Melalui perilaku individu, pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan 7. Dimediasi oleh perilaku individu, kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.	Pengaruh Perilaku Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Nuri Provinsi Jawa Timur) oleh Moh Museiri tahun 2023	Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan perilaku karyawan dengan variabel <i>soscial relationship, skill, work motivation, self efficacy</i> dalam mempengaruhi kinerja karyawan	Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan data primer yang diambil melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada karyawan KPPS Nuri Provinsi Jawa Timur dengan sampel jenuh sebanyak 163 orang.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian peneliti adalah menggunakan perilaku karyawan sebagai variabel yang diteliti dan indikator yang digunakan yaitu <i>soscial relationship, skill, work motivation, self efficacy</i> . Kemudian menggunakan metode penelitian yang sama yaitu metode kuantitatif. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah jumlah variabel yang diteliti. Penelitian ini hanya menggunakan variabel perilaku kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Sedangkan penelitian peneliti menggunakan 2 variabel independen yaitu perilaku kerja pegawai dan komunikasi organisasi serta 1 variabel dependen yaitu kepuasan kerja.	Hasil temuan yang diperoleh dari penelitian ini, yaitu indikator perilaku karyawan “ <i>social relationship dan self efficacy</i> ” tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan KSPSS nuri Provinsi Jawa Timur. Sedangkan indikator mengenai “ <i>skill dan work motivation</i> ” memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSPSS Nuri Provinsi Jawa Timur. Namun, pada lingkungan kerja secara parsial tidak memoderasi hubungan <i>social relationship, skill, dan self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan KSPSS Nuri Provinsi Jawa Timur. Dan hanya tingkat <i>alfa</i> 10% lingkungan memoderasi hubungan <i>work motivation</i> terhadap kinerja karyawan KSPSS Nuri Provinsi Jawa Timur.
3.	Pengaruh Perilaku Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja	Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui perilaku kerja dan kompetensi terhadap	Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan sampel jenuh yaitu 30 orang.	Perbedaan terletak pada variabel yang digunakan dalam penelitian kecuali perilaku kerja. Dimana penelitian ini menggunakan variabel independen	Hasil dari penelitian diperoleh temuan, yaitu secara parsial variabel perilaku kerja dan kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan

	Karyawan PT. Murindo Prima Kartasama Pekanbaru oleh Apriani Rian Safitri tahun 2022	kinerja karyawan, baik secara parsial maupun stimultan di PT. Murindo Prima Kartasama Pekanbaru	Analisis yang digunakan adalah uji validasi dan reabilitas, uji asumsi klasik, serta uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda.	yaitu perilaku kerja dan kompetensi serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Sedangkan penelitian peneliti menggunakan perilaku kerja dan komunikasi organisasi sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Dan perbedaan juga terletak pada tempat penelitian, dimana penelitian peneliti dilakukan di Kantor Kemneterian Agama Kabupaten Sleman. Persamaan yang dimiliki adalah penelitian ini dengan penelitian peneliti sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif dan menggunakan analisis data yang sama.	signifikan terhadap kinerja karyawan. Perilaku kerja positif memberikan dorongan kepada karyawan dalam menjalakan pekerjaannya. Begitu juga dengan kompetensi mampu menyelesaikan tugas-tugas terhadap kinerja. Sedangkan secara stimultan perilaku kerja dan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien determinasi 0,692 atau 69,2% .
4.	Pengaruh Perilaku Kerja, Lingkungan Kerja dan Interaksi Sosial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada UPT Kementerian Kehutanan Provinsi Aceh oleh Muhammada Bakri	Dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh perilaku kerja, lingkungan kerja, dan interaksi sosial baik secara parsial maupun secara stimultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada UPT Kementerian Kehutanan Provinsi Aceh.	Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan sampel 71 pegawai dari populasi 242 pegawai.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah terdapat pada variabel dan objek yang digunakan. Pada penelitian ini menggunakan variabel independen berupa perilaku kerja, lingkungan kerja, dan variabel dependen berupa interaksi sosial. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan variabel	Temuan yang diperoleh dari penelitian ini adalah perilaku kerja, lingkungan kerja, dan interaksi sosial baik secara parsial maupun stimultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada UPT Kementerian Kehutanan Provinsi Aceh. Namun, masih kutang dominan sehingga masih banyak variabel lainnya yang ikut

	dan Rahmad Yadi tahun 2020		<p>independen berupa perilaku kerja dan komunikasi organisasi dan variabel dependen berupa kepuasan kerja. Objek penelitian pada penelitian ini terdapat di UPT Kementerian Kehutanan Provinsi Aceh, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti objek penelitian di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman.</p> <p>Persamaan kedua penelitian ini terdapat pada salah satu variabel independen yaitu perilaku kerja. Dan juga objek penelitian yang dilakukan di instansi pemerintahan.</p>	mempengaruhi kepuasan kerja pada instansi ini.
5.	Pengaruh Perilaku Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan oleh Siti Indah Utami tahun 2023	Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh perilaku kerja, motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Surya Mandiri Jaya Sakti Secang	<p>Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik <i>simple random sampling</i> dengan menentukan secara acak menggunakan Sampel sebanyak 100 responden. Analisis data yang digunakan adalah dengan uji statistik deskriptif, uji validasi dan rebalitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dengan</p>	<p>Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah pada variabel independen yang berupa perilaku kerja, motivasi kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja. Pada penelitian peneliti menggunakan variabel perilaku kerja dan komunikasi organisasi. Variabel dependen juga berbeda penelitian ini menggunakan variabel kinerja karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan kepuasan kerja.</p> <p>Hasil temuan pada penelitian ini, yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Perilaku kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3. Kompensasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

			menggunakan SPSS Versi 26.	Persamaan penelitian terdapat pada variabel yang digunakan yaitu perilaku kerja dan kepuasan kerja.	<p>4. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p> <p>5. Dan perilaku kerja, motivasi kerja, kompensasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara stimultan terhadap kinerja karyawan PT Surya Mandiri Jaya Sakti Secang.</p>
6.	Perilaku Kerja, Lingkungan Kerja, dan Interaksi Sosial dalam meningkatkan Kepuasan Kerja pada Pegawai Kantor Desa Se-Kecamatan Gunung Guruh Kabupaten Sukabumi oleh Sugih Prakoso, Noornissa Sarah G., Engkus pada tahun 2021	Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengukur dampak perilaku kerja, lingkungan kerja, dan interaksi sosial dalam meningkatkan kepuasan pegawai.	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatifasosiatif kausal. Dengan sampel penelitian sebanyak 84 responden pegawai di Kantor Desa se-kecamatan Gunung Guruh Kabupaten Sukabumi. Dalam pengujian hipotesis menggunakan multivariate regression.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian peneliti adalah penelitian peneliti menggunakan 4 variabel dalam penelitian, perilaku kerja, lingkungan kerja, dan interaksi sosial sebagai variabel independen dan kepuasan kerja menjadi variabel dependen. Sedangkan penelitian peneliti menggunakan 3 variabel, perilaku kerja dan komunikasi sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Tempat penelitian juga menjadi perbedaan, penelitian ini dilakukan di Kantor desa se-Kecamatan Gunung Guruh Kabupaten Sukabumi. Sedangkan penelitian peneliti dilaksanakan di	Hasil temuan dalam penelitian ini yaitu perilaku kerja, lingkungan kerja dan interaksi sosial secara bersamaan berdampak secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun secara parsial lingkungan kerja tidak memiliki dampak yang signifikan.

				Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman. Persamaan yang dimiliki kedua penelitian tersebut adalah sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan variabel perilaku kerja sebagai variabel independen serta variabel kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Penelitian keduanya sama-sama meneliti di instansi pemerintahan.	
7.	Pengaruh Perilaku Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Siantar Narumonda oleh Rocky Ficky Simanungkalit tahun 2022	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Siantar Narumonda.	Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan data primer dan skunder. Dan menggunakan uji validitas, reabilitas serta uji asumsi kalsik. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi berganda (uji t parsial, uji F stimultant).	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah pada penelitian ini menggunakan tambahan variabel independen "lingkungan kerja" sedangkan penelitian peneliti variabel "komunikasi organisasi". Tempat penelitian juga menjadi perbedaan, penelitian ini berada di Kantor Camat Kecamatan Siantar Narumonda. Sedangkan penelitian peneliti di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman.. Persamaannya, sama-sama menggunakan variabel independen perilaku kerja dan variabel dependen kepuasan kerja. Dan menggunakan	Temuan dalam penelitian ini adalah <ol style="list-style-type: none"> 1. Pada uji t parsial ditemukan bahwa perilaku kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Uji F stimultant, hasilnya perilaku kerja dan lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Variabel perilaku kerja dan lingkungan kerja menerangkan variabel kepuasan kerja dengan nilai koefisien determinasi (R^2)

				metode penelitian yang sama yaitu kuantitatif.	square) sebesar 0,063 atau 6,3% dan sisanya 93,7% dijelaskan oleh variabel lain.
8.	Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan LPP RRI Sorong oleh Dessy Angela Magdalena Lontoh tahun 2022	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan pekerjaan karyawan LPP RRI Sorong.	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel jenuh sebanyak 40 pegawai LPP RRI Sorong. Teknik yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier sederhana dan uji hipotesis menggunakan SPSS.	Perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah pada variabel independen. Pada penelitian peneliti terdapat 2 variabel independen yaitu perilaku kerja dan komunikasi organisasi. Dalam variabel tersebut peneliti lebih menyepesifikkan variabel komunikasi menjadi komunikasi organisasi. Tempat juga menjadi perbedaan, penelitian ini dilakukan di LPP RRI Sorong, sedangkan penelitian peneliti dilaksanakan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman. Dalam analisis yang digunakan juga berbeda, penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Sedangkan penelitian peneliti menggunakan analisis regresi berganda. Persamaan yang ada adalah variabel dependen yaitu kepuasan kerja dan variabel independen komunikasi.	Berdasarkan analisis yang telah dilakukan ditemukan bahwa secara parsial variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4,449 > t_{tabel} 1,686$ yang artinya H_1 diterima dan H_0 ditolak.

9.	Pengaruh Komunikasi, Efektivitas Kepemimpinan dan Kondisi Keja terhadap Kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuan Batu oleh Desmawaty Hasibuan tahun 2020	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh komunikasi, efektivitas, dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuan.	Metode penelitian menggunakan kuantitatif dengan pengumpulan data yaitu angket, wawancara, dokumentasi, dan observasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik <i>probabilitas sampling</i> , sampel sebanyak 32 pegawai. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda melalui <i>program SPSS Versi 20.0</i> .	Perbedaan yang ditemukan adalah, pada penelitian ini menggunakan objek penelitian variabel komunikasi kerja, efektivitas kepemimpinan, dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian peneliti lebih spesifik pada objek penelitian variabel komunikasi menjadi komunikasi organisasi. Sehingga objek penelitian adalah perilaku kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja. Tempat penelitian berbeda, penelitian ini berada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhan Batu, sedangkan penelitian peneliti di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman. Teknik pengumpulan data berbeda, penelitian peneliti hanya menggunakan kuesioner dan dokumentasis serta observasi. Persamaan yang ada adalah sama-sama meneliti di instansi pemerintahan dan objek penelitian variabel kepuasan kerja.	Berdasarkan hasil penelitian dapat ditemukan secara parsial variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan efektivitas kepemimpinan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan kondisi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhan Batu
10	Pengaruh Komunikasi	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui	Metode yang digunakan adalah metode penelitian	Perbedaan penelitian terdapat pada objek penelitian yang digunakan.	Hasil penelitian ditemukan bahwa secara simultan variabel

	Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan kepuasan Kerja Sebagai Variabel Interventing oleh Salwa Winda Kaulika tahun 2023	pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen baik secara stimultan dan parsial baik secara langsung dan tidak langsung melalui variabel intervening.	kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 80 responden dengan menggunakan metode <i>simple random sampling</i> . pengujian yang digunakan untuk uji hipotesis menggunakan metode <i>path analysis</i> berdasarkan analisis korelasi dan regresi yang telah dilakukan sebelumnya.	Dalam penelitian ini menggunakan variabel intervening yaitu kepuasan kerja. Sedangkan penelitian peneliti, kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Dalam uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode <i>path analysis</i> setelah analisis regresi dilakukan. Sedangkan penelitian peneliti cukup sampai analisis regresi.	komunikasi organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Dan secara stimultan variabel komunikasi organisasi dan motivasi berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja.
11.	Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cab. Pare-Pare oleh Ainun Khulfatya tahun 2019	Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cab. Pare-Pare.	Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan sampel dari populasi yang merupakan karyawan lingkup PT. Hadji Kalla Toyota Cab. Pare-Pare sebanyak 80 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, dokumentasi, dan kuesioner. Teknik analisis data nya menggunakan analisis regresi sederhana	Perbedaan yang ada dalam penelitian ini dengan penelitian peneliti terdapat pada objek penelitian di variabel independen. dalam penelitian ini variabel independen hanya komunikasi organisasi, sedangkan penelitian peneliti variabel independen yaitu perilaku kerja dan komunikasi organisasi. Tempat penelitian juga berbeda, penelitian ini dilaksanakan di PT. Hadji Kalla Toyota Cab. Pare-Pare, sedangkan penelitian peneliti di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman. Teknik analisis yang	Temuan yang diperoleh dari hasil penelitian yaitu, secara parsial komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Cab. Pare-Pare. Dan komunikasi organisasi memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja.

		<p>dan menggunakan <i>IBM SPSS Versi 21.</i></p>	<p>digunakan juga berbeda, penelitian ini menggunakan analisis linier sederhana dengan <i>SPSS versi 21</i>, sedangkan penelitian peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda dengan <i>SPSS Versi 25</i>. Persamaan yang terdapat dalam penelitian ini dengan penelitian peneliti adalah sama-sama membahas pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja, dan metode yang digunakan sama yaitu metode penelitian kuantitatif.</p>	
--	--	--	--	--



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan dipaparkan pada bagian bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel perilaku kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman. Diperoleh nilai signifikansi pada tabel *coefficients* variabel perilaku kerja sebesar 0,044. Dimana $0,044 < 0,05$, sehingga perilaku kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, nilai konstan pada variabel perilaku kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,325 yang artinya pengaruh perilaku kerja terhadap kepuasan kerja bernilai positif. Sehingga, $H_{\alpha 1}$ diterima dan H_{01} ditolak.
2. Hasil penelitian adanya pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman. Diperoleh hasil nilai signifikansi pada tabel *coefficients* variabel komunikasi organisasi sebesar 0,000. Dimana $0,000 < 0,05$, sehingga komunikasi organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, nilai konstan pada variabel komunikasi organisasi sebesar 1,167 yang artinya pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja bernilai positif. Sehingga, $H_{\alpha 2}$ diterima dan H_{02} ditolak.

3. Hasil penelitian memperoleh nilai R square sebesar 75,1%, yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang kuat pada variabel perilaku kerja dan komunikasi organisasi secara stimultan terhadap kepuasan kerja. Dan sisanya 24,9% variabilitas kepuasan kerja dikontribusi oleh variabel lain. Sementara itu, nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya bahwa adanya pengaruh variabel perilaku kerja dan komunikasi organisasi yang secara stimultan atau bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman. Sehingga, H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak.

B. Saran

1. Bagi pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman, diharapkan dapat melakukan kebijakan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan terus mengevaluasi terkait dengan perilaku kerja pegawai, komunikasi organisasi, dan lingkungan kerja yang perlu ditingkatkan kembali agar mencapai tujuan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Terlebih dalam fasilitas-fasilitas yang didapatkan oleh pegawai masih kurang terpenuhi, sehingga perlu ditingkatkan.
2. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat meneliti faktor kepuasan kerja dengan variabel lain selain perilaku kerja dan komunikasi organisasi. Hal tersebut dikarenakan masih banyak variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai seperti lingkungan kerja, budaya kerja, kompensasi, kondisi kerja, kesempatan promosi, dll baik di instansi lain maupun terutama di Kantor Kemneterian Agama Kabupaten Sleman.

C. Penutup

Peneliti menyadari bahwasannya dalam penyelesaian penelitian masih jauh dari kata sempurna, namun tetap mengucapkan rasa syukur karena penelitian telah selesai dan berjalan dengan lancar. Peneliti juga sadar, bahwa ada kekuarangan dalam penelitian ini. Oleh sebab itu, peneliti menyampaikan permohonan maaf dan kritik serta saran yang diharapkan dapat menjadi bahan perbaikan kemudian.



DAFTAR PUSTAKA

- Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Terjemah dan Tajwid Warna*, Jakarta Pusat: CV. Al Mubarok, 2024.
- A., Mangkunegara A. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edited by S. Sandiasih. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset, 2018.
- Ahmad Mustamil Khoiron, Taofan Ali Achmad, and Adhi Kusumastuti. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sleman: Deepublish, 2020.
- Anarya, Zanuba Arifah. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan." UIN Sunan Ampel Surabaya, 2023. [http://digilib.uinsa.ac.id/61095/2/Zanuba Arifah Amrya_B94219104.pdf](http://digilib.uinsa.ac.id/61095/2/Zanuba%20Arifah%20Amrya_B94219104.pdf).
- Andriyanti, Yeni, and Iis Dewi Fitriani. "Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pd Bpr Lpk Garut Kota Cabang Bayongbong." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 2, no. 1 (2018): 86–105. <https://doi.org/10.31955/mea.vol2.iss1.pp86-105>.
- As'ad, Mohamad. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty, 2004.
- . *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011.
- AW., Suranto. *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta\: Graha Ilmu, 2011.
- AW, Suranto. *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011.
- Badriyah, Mila. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia, 2015.
- Bakri, Muhammad, and Rahmad Yadi. "Pengaruh Perilaku Kerja, Lingkungan Kerja Dan Interaksi Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada UPT Kementerian Kehutanan Provinsi Aceh." *Serambi Konstruktivis* 2, no. 4 (2020): 151–65.
- Dahliawati. "Hubungan Komunikasi Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto." *Bahana Manajemen Pendidikan| Jurnal Administrasi Pendidikan* 3, no. 2 (2015): 943–52.
- Desmawaty. "Pengaruh Komunikasi, Efektivitas Kepemimpinan Dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu." *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi*

(EBMA) 1, no. 2 (2020): 131–36.

<https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ebma/article/view/2159>.

Devito, and Joseph A. *Komunikasi Antar Manusia*. Jakarta: Profesional Books, 1997.

Ghozali, Imam. *Applikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25*. Lima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.

Griffits A. *Work Organization and Stress*. Switzerland: WHO, 2004.

Hani Handoko, *T. Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. 2nd ed.
BPFE Yogyakarta, 2008.

Hartini, Muhammad Ramaditya, Rudy Irwansyah, Debi Eka Putri, Indi Ramadhani, Wijiharta, Ahmad Bairizki, et al. *Perilaku Organisasi*. Edited by Esther Kembauw. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada, 2021.

Kaulika, Salwa Winda. "Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan PT. TAS Indotrans)," 2023.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK558907/>.

Keitner, Robert, and Angelo Kinicki. *Perilaku Organisasi Terjemah: Erly Suandy*. Jakarta: Salemba Empat, 2003.

Khomsarial, Romli. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta: PT. Grafindo, 2011.

Khulfatya, Ainun. "Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota Cab. Pare-Pare Ainun Khulfatya¹
¹Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi UNM." *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 2019, 1–17.

Lontoh, Dessy Angela Magdalena. "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan LPP Rri Sorong." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 11, no. 3 (2022): 332–38.

Machali, Imam. *Metode Penelitian Kuantitatif: Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan Dan Analisis Dalam Penelitian Kuantitatif*. Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan. Yogyakarta, 2021. <https://digilib.uin-suska.ac.id>

- suka.ac.id/id/eprint/50344/1/Metode Penelitian Kuantitatif %28Panduan Praktis Merencanakan%2C Melaksa.pdf.
- _____. *Statistik Itu Mudah (Mengenal Dan Menggunakan SPSS Sebagai Alat Bantu Statistik*. Edited by Abdau Qurani Habib. Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga, 2017.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, and A. A. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016.
- Marnis & Priyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- Museiri, Moh. "Pengaruh Perilaku Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi," 2023.
- Nurbahar, Ristyahana. "Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kebumen," 2015.
- Prakoso, Sugih, and Noornissa Sarah Ginanjar. "Perilaku Kerja, Lingkungan Kerja Dan Interaksi Sosial Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kantor Desa Se-Kecamatan Gunung Guruh Kabupaten Sukabumi." *Jurnal Ekonomak* 7, no. 1 (2021): 64–74.
- Prasetyo, Andi Eko. "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Perilaku Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT . Bank Pembangunan Daerah (BPD) Banyuwangi." Universitas Jember, 2011.
- Ratnasari, Siwi Dyah, and Tarimin. "Efek Perilaku Individu Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Administrasi Bisnis* 10, no. 2 (2021): 165–75. <https://doi.org/10.14710/jab.v10i2.36685>.
- Raynaldo, R., and S. Hadi. "Pengaruh Perilaku Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis SI Undip* 5, no. 3 (2016): 1–10. <https://doi.org/10.25311/kesmas.Vol1.Iss3.181>.
- Rianto Rahadi, Dedi, and Etty Susilowati. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga, 2019.
- Safitri, Apriani Rian. "Pengaruh Perilaku Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja

- Karyawan PT. Murindo Prima Kartasama Pekanbaru.” Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, 2022. www.aging-us.com.
- Santosa, Rendi Eka. “Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Cemara Agung, Cicalengka (Survey Pada Bagian Divisi Weaving).” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (ALMANA)* 1, no. 3 (2017): 47–56.
- Satria Putra Dwi Pamungkas. “Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Harpindo Jaya Yogyakarta,” 2016.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Simanungkalit, Rocky Ficky. “Pengaruh Perilaku Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Kantor Camat Kecamatan Siantar Narumonda.” *Universitas HKBN Nommensen*. Universitas HKBN Nommensen, 2022. <http://repository.uhn.ac.id/handle/123456789/7996>.
- Stephen P. Robbins, and Timothy A. Judge. “Perilaku Organisasi (Diana Angelica, Ria Cahyani, Abdul Rosyid, Penerjemah).” Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Suhilda, Wilda. “Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumut Cabang Iskandar Muda Medan.” *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, 2019. <http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/6955/SKRIPSIWI DA.pdf;jsessionid=B4CAA2186ADD95B873204F181D179A03?sequence=1>
- Sulyianto. *Metode Penelitian Bisni Untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Yogyakarta: Andi Offset, 2018.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pert. Jakarta: Kencana, 2017.
- Syahputra, Rizky. “Pengaruh Komunikasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan NSC Kedaton Bandar Lampung.” *Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya*. Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, 2019.

Tewal, Bernhard, Adolfina, Merinda CH. H Pandowo, and Hendra N. Tawas.

Perilaku Organisasi. Bandung: CV. Patra Media Grafindo, 2017.

Umam, Khaerul. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia, 2012.

“Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara,” 2014, 1–104. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/38580/uu-no-5-tahun-2014>.

