



UNIVERSITAS  
**MERCU BUANA**

**JUDUL**  
**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, LINGKUNGAN KERJA, DAN**  
**KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI**  
**DIREKTORAT JENDERAL PERUMAHAN**  
**KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

**TESIS**

**SHABRINA HABI SYARAFAH**

**55119110150**

UNIVERSITAS  
**MERCU BUANA**

**PROGRAM STUDI S2 MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS MERCU BUANA**  
**TAHUN 2021**



UNIVERSITAS  
**MERCU BUANA**

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, LINGKUNGAN KERJA, DAN  
KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI  
DIREKTORAT JENDERAL PERUMAHAN  
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

**TESIS**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program Pascasarjana  
Program Studi Magister Manajemen

UNIVERSITAS  
**SHABRINA HABI SYARAFAH**  
**55119110150**  
MERCU BUANA

**PROGRAM STUDI S2 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MERCU BUANA  
TAHUN 2021**

## **ABSTRACT**

*Employee job satisfaction at work is a factor that must be considered by organizations or agencies, where such attention provides opportunities to develop and reduce pressure at work so that employees can feel comfortable at work and can improve the performance of these employees. There have been many studies examining the impact of employee job dissatisfaction. Experts agree that employee performance should be equal to job satisfaction. Based on many studies, the effect of job satisfaction on job performance can be explained by several factors. In this study, researchers are interested in examining what are the factors in job satisfaction at the Directorate General of Housing, Ministry of Public Works and Public Housing. In the initial survey results obtained by researchers, there are three main aspects in realizing employee job satisfaction at the Directorate General of Housing, Ministry of Public Works and Public Housing, namely internal motivation, work environment and competence. In measuring the relationship between these three variables with job satisfaction, researchers used the SmartPLS application. The results show that both internal motivation, work environment and competence both have a significant positive relationship to job satisfaction. Of these three variables, internal motivation is the most dominant variable affecting employee job satisfaction at the Directorate General of Housing. This of course should be a special concern for the Directorate General of Housing, Ministry of Public Works and Public Housing in order to increase employee job satisfaction in order to create good work results from employees.*

*Keywords : Job Satisfaction, Internal Motivation, Work Environment, Competence, PLS, Directorate General of Housing, Ministry of Public Works and Public Housing*



UNIVERSITAS  
MERCU BUANA

## ABSTRAK

Kepuasan kerja pegawai dalam bekerja merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh organisasi atau instansi, dimana perhatian tersebut seperti memberikan kesempatan untuk berkembang dan mengurangi tekanan dalam bekerja sehingga pegawai dapat merasa nyaman dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Telah banyak studi yang mengkaji dampak dari ketidakpuasan kerja karyawan. Para ahli setuju bahwa performa kinerja karyawan harus setara dengan kepuasan kerja. Berdasarkan banyak penelitian, pengaruh kepuasan kerja terhadap performa kerja dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Pada penelitian ini, peneliti tertarik untuk meneliti apa saja yang menjadi faktor dalam kepuasan kerja di Direktorat Jenderal Perumahan, Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Dalam hasil survei awal yang didapat peneliti, ada tiga aspek utama dalam mewujudkan kepuasan kerja pegawai di Direktorat Jenderal Perumahan, Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, yaitu motivasi internal, lingkungan kerja dan kompetensi. Dalam mengukur hubungan antara tiga variabel ini dengan kepuasan kerja, peneliti menggunakan aplikasi SmartPLS. Hasilnya menunjukkan bahwa baik motivasi internal, lingkungan kerja dan kompetensi sama-sama memiliki hubungan yang signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Dari ketiga variabel ini, motivasi internal menjadi variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Direktorat Jenderal Perumahan, Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Hal ini tentu harus menjadi perhatian khusus untuk Direktorat Jenderal Perumahan, Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai demi terciptanya hasil kerja yang baik dari pegawai.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Motivasi Intrinsik, Lingkungan Kerja, Kompetensi, PLS, Direktorat Jenderal Perumahan, Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat

UNIVERSITAS  
MERCU BUANA

## LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Motivasi Intrinsik, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Direktorat Jenderal Perumahan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

Bentuk Tesis : Penelitian Kuantitatif Terhadap Direktorat Jenderal Perumahan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

Nama : Shabrina Habi Syarafah

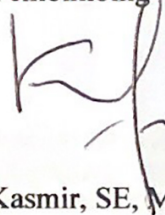
NIM : 55119110150

Program : Magister Manajemen

Tanggal : 10 Agustus 2021

Mengesahkan

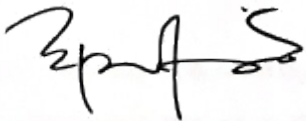
Pembimbing



Dr. Kasmir, SE, MM

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Magister Manajemen



Dr. Erna Sofriana Imaningsih, SE, M.Si



Dr. Indra Siswanti, SE, MM



## LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam Tesis ini :

Judul : Pengaruh Motivasi Intrinsik, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Direktorat Jenderal Perumahan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat  
Bentuk Tesis : Penelitian Kuantitatif Terhadap Direktorat Jenderal Perumahan Kementerian PUPR  
Nama : Shabrina Habi Syarafah  
NIM : 55119110150  
Program : Magister Manajemen  
Tanggal : 03 Agustus 2021

Merupakan hasil penelitian dan merupakan karya saya sendiri dengan bimbingan Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Mercu Buana.

Tesis ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data, dan hasil pengolahan data yang disajikan, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, 03 Agustus 2021



Shabrina Habi Syarafah

## PERNYATAAN *SIMILARITY CHECK*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan, bahwa karya ilmiah yang ditulis oleh

Nama : Shabrina Habi Syarafah  
NIM : 55119110150  
Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia

dengan judul

*“Pengaruh Motivasi Intrinsik, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Direktorat Jenderal Perumahan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat”*,

telah dilakukan pengecekan *similarity* dengan sistem Turnitin pada tanggal 22/07/2021, didapatkan nilai persentase sebesar 28 %.

Jakarta, 22 Juli 2021

Administrator Turnitin

UNIVERSITAS  
MERCUBUANA



Arie Pangudi, A.Md

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillahirrabilalamin.* Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul **Pengaruh Motivasi Intrinsik, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Direktorat Jenderal Perumahan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat** tepat pada waktunya. Penulisan tesis ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Magister Manajemen.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis mohon maaf apabila terdapat kekurangan dan penulis mengharapkan saran dan kritik kritik dari pembaca guna memperbaikinya di kemudian hari. Penulis juga ingin menyampaikan bahwa tesis ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis berterima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan dukungan dalam menyelesaikan tesis ini, terutama kepada

1. Allah SWT yang selalu senantiasa memberikan ridho serta menyertai setiap saat.
2. Prof. Dr. Ngadino Surip, selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
3. Dr. Erna Sofriana Imaningsih, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana.
4. Dr. Indra Siswanti, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen. Pascasarjana, Universitas Mercu Buana.
5. Bapak Dr. Kasmir, SE, MM selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan saran, ilmu, semangat, waktu, pengertian dan kesabarannya dalam membimbing penulis untuk menyelesaikan tesis ini.



6. Dr. Farida Elmi, MM dan Dr. Lenny Ch. Nawangsari, MM selaku Dosen Penelaah saat seminar proposal dan seminar hasil yang telah memberikan masukan serta saran kepada penulis agar Tesis ini menjadi lebih baik.
7. Dr. Indra Siswanti, SE, MM, Dr. Lenny Ch. Nawangsari, MM, dan Dr. Kasmir, SE, MM selaku Dosen Penelaah pada saat sidang akhir Tesis atas masukan dan saran sehingga menjadikan penulisan ini lebih baik lagi.
8. Seluruh dosen pengajar khususnya dosen pengajar Program Magister Manajemen SDM yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat selama masa perkuliahan.
9. Seluruh Staf TU dan Keuangan, Fakultas Pascasarjana Program Megister Manajemen, Universitas Mercu Buana.
10. Seluruh pegawai Direktorat Jenderal Perumahan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian ini.
11. Kedua orang tua tercinta ayah dan ibu, juga mama dan ayah mertua, serta adik adik atas jasa-jasanya, kesabaran, selalu memberikan kasih sayang, doa, perhatian, serta dukungan.
12. Suami tercinta yang selalu menemani, memberikan semangat, dukungan, perhatian, kasih sayang, dan doa.
13. Ida Uliyah sebagai teman seperjuangan yang tak hentinya selalu memberikan saran, dukungan dan semangat serta selalu menjadi tempat bertukar pikiran selama perkuliahan.
14. Seluruh rekan seperjuangan terutama kelas Megister Manajemen SDM, yang telah saling mendukung untuk melalui perjuangan bersama-sama serta telah memberikan sumbangan pemikiran dan motivasi sehingga penulisan tesis dapat diselesaikan.

Semoga Allah SWT berkenan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya atas kebaikan yang telah diberikan dari semua pihak. Penulis berharap agar tesis ini dapat bermanfaat bagi ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia, serta bagi para pembaca pada umumnya.

Jakarta, 03 Agustus 2021

Shabrina Habi Syarafah



U N I V E R S I T A S  
M E R C U B U A N A

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRACT</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>PERNYATAAN SIMILARITY CHECK</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvii</b>
<b>BAB I Pendahuluan</b> .....	<b>1</b>
1.1 <b>Latar Belakang Masalah</b> .....	<b>1</b>
1.2 <b>Rumusan Masalah</b> .....	<b>12</b>
1.3 <b>Tujuan Penelitian</b> .....	<b>12</b>
1.4 <b>Kontribusi Penelitian</b> .....	<b>13</b>
<b>BAB II Tinjauan Pustaka</b> .....	<b>14</b>
2.1 <b>Kepuasan Kerja</b> .....	<b>14</b>
2.1.1 <b>Pengertian Kepuasan Kerja</b> .....	<b>14</b>
2.1.2 <b>Teori Kepuasan Kerja</b> .....	<b>17</b>
2.1.4 <b>Gejala Ketidakpuasan Kerja</b> .....	<b>22</b>
2.1.5 <b>Manfaat Kepuasan Kerja</b> .....	<b>23</b>
2.2 <b>Motivasi Kerja</b> .....	<b>24</b>
2.2.1 <b>Pengertian Motivasi</b> .....	<b>24</b>

2.2.2	Faktor-Faktor Motivasi.....	27
2.2.2.1	Motivasi Intrinsik.....	27
2.2.2.2	Motivasi Ekstrinsik.....	29
2.2.3	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.....	30
2.3	Lingkungan Kerja.....	<b>32</b>
2.3.1	Pengertian Lingkungan Kerja.....	32
2.3.2	Faktor Lingkungan Kerja.....	34
2.3.3	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.....	40
2.4	Kompetensi.....	<b>41</b>
2.4.1	Pengertian Kompetensi.....	41
2.4.2	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.....	44
2.5	Penelitian Terdahulu.....	<b>45</b>
2.6	Pengembangan Hipotesis.....	<b>55</b>
2.6.1	Pengembangan Hipotesis Motivasi Intrinsik.....	55
2.6.2	Pengembangan Hipotesis Lingkungan Kerja.....	56
2.6.3	Pengembangan Hipotesis Kompetensi.....	57
2.7	Hipotesis.....	<b>58</b>
<b>BAB III Metodologi Penelitian.....</b>		<b>59</b>
3.1	Desain Penelitian.....	<b>59</b>
3.2	Definisi dan Operasional Variabel.....	<b>60</b>
3.3	Populasi dan Sampel.....	<b>64</b>
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	<b>65</b>
3.4.1	Teknik Penelitian.....	65
3.4.2	Teknik Pengumpulan Data.....	69
3.4.3	Instrumen Penelitian.....	70
3.5	Metode Analisis Data.....	<b>71</b>
3.5.1	<i>Partial Least Square (PLS)</i> .....	71
3.5.1.1	Measurement Model (Outer Model).....	75
3.5.1.2	Structural Model (Inner Model).....	76
3.5.2	Alasan menggunakan PLS.....	76
<b>BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan.....</b>		<b>78</b>
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	<b>78</b>

4.1.1	Sejarah Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat .....	78
4.1.2	Ruang Lingkup Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat .....	80
4.1.3	Sumber Daya Manusia Direktorat Jenderal Perumahan .....	84
4.1.4	Tantangan Direktorat Jenderal Perumahan .....	86
4.1.5	Tugas dan Fungsi Direktorat Jenderal Perumahan .....	89
4.1.6	Susunan Organisasi Direktorat Jenderal Perumahan.....	90
<b>4.2</b>	<b>Deskriptif Responden .....</b>	<b>91</b>
4.2.1	Statistik Deskriptif Responden .....	91
4.2.1.1	Statistik Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	91
4.2.1.2	Statistik Deskriptif Responden Berdasarkan Usia .....	92
4.2.1.3	Statistik Deskriptif Responden Berdasarkan Tempat Tinggal .....	92
<b>4.3</b>	<b>Deskriptif Variabel.....</b>	<b>93</b>
4.3.1	Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Intrinsik (X1).....	93
4.3.2	Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	94
4.3.3	Statistik Deskriptif Variabel Kompetensi (X3) .....	95
4.3.4	Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Y1).....	96
<b>4.4</b>	<b>Analisis Data .....</b>	<b>97</b>
4.4.1	Evaluasi Measurement Model ( <i>Outer Model</i> ).....	97
4.4.1.1	Evaluasi Pengujian Convergent Validity .....	97
4.4.1.2	Evaluasi Pengujian Discriminant Validity .....	103
4.4.1.3	Evaluasi Pengujian Construct Reliability .....	106
4.4.2	Evaluasi Structural Model ( <i>Inner Model</i> ).....	107
4.4.2.1	Evaluasi Pengujian Koefisien Determinasi .....	107
4.4.2.2	Evaluasi Pengujian Efek Cohen (f-Square).....	108
4.4.2.2	Evaluasi Pengujian Q Square.....	108
4.4.2.3	Evaluasi Model Fit .....	109
<b>4.5</b>	<b>Pengujian Hipotesis.....</b>	<b>110</b>
<b>4.6</b>	<b>Pembahasan .....</b>	<b>113</b>
4.6.1	Pengaruh Antara Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai .....	113
4.6.2	Pengaruh Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai .....	115
4.6.3	Pengaruh Antara Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.....	116
<b>BAB V Kesimpulan dan Saran .....</b>		<b>118</b>
<b>5.1</b>	<b>Kesimpulan .....</b>	<b>118</b>
<b>5.2</b>	<b>Saran .....</b>	<b>119</b>



**DAFTAR PUSTAKA..... 122**

**LAMPIRAN..... 126**



U N I V E R S I T A S  
M E R C U B U A N A

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hubungan Antara Motivasi dan Kepuasan Kerja .....	31
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu .....	45
<b>Tabel 3.3 Operasional Variabel</b> .....	61
Tabel 3.4 Jumlah SDM di Direktorat Jenderal Perumahan 2020 .....	64
<b>Tabel 3.5 Skala Kuesioner</b> .....	70
Tabel 4.6 SDM Direktorat Jenderal Perumahan .....	85
Tabel 4.7 Penempatan Pegawai Negeri Sipil .....	85
Tabel 4.8 Penempatan Non Pegawai Negeri Sipil .....	86
<b>Tabel 4.9 Karakteristik Responden</b> .....	91
<b>Tabel 4.10 Karakteristik Responden</b> .....	92
<b>Tabel 4.11 Karakteristik Responden</b> .....	92
<b>Tabel 4.12 Statistik Deskriptif Motivasi Intrinsik</b> .....	93
<b>Tabel 4.13 Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja</b> .....	94
<b>Tabel 4.14 Statistik Deskriptif Kompetensi</b> .....	95
<b>Tabel 4.15 Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja</b> .....	96
<b>Tabel 4.16 Tabel Hasil Uji <i>Convergent Validity</i></b> .....	98
<b>Tabel 4.17 Tabel Hasil Uji <i>Convergent Validity</i> (Modifikasi 1)</b> .....	101
<b>Tabel 4.18 Tabel Hasil Uji <i>Convergent Validity</i> (Modifikasi 2)</b> .....	102
<b>Tabel 4.19 Hasil Uji <i>Discriminant Validity – Fornell Larcker Criterio</i></b> .....	104
<b>Tabel 4.20 Hasil Uji <i>Discriminant Validity – HTMT Criterion</i></b> .....	104
<b>Tabel 4.21 Hasil Uji <i>Discriminant Validity – Cross Loadings</i></b> .....	105
<b>Tabel 4.22 Hasil Uji <i>Construct Reliability</i></b> .....	106
<b>Tabel 4.23 Hasil Uji Koefisien Determinasi</b> .....	107
<b>Tabel 4.24 Hasil Uji f Square</b> .....	108
<b>Tabel 4.25 Hasil Uji <i>Predictive Relevance (Q Square)</i></b> .....	109
<b>Tabel 4.26 Hasil Uji Model Fit</b> .....	110
<b>Tabel 4.27 Rekapitulasi Pengujian</b> .....	112

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Hasil <i>Pra-Survey</i> Kepuasan Kerja.....	4
Gambar 1.2 Hasil <i>Pra Survey</i> Faktor Kepuasan Kerja.....	5
Gambar 1.3 Pertanyaan Observasi Faktor Motivasi.....	7
Gambar 1.4 Pertanyaan Observasi Faktor Lingkungan Kerja .....	9
Gambar 1.5 Pertanyaan Observasi Faktor Kompetensi.....	11
Gambar 2.6 Proses Motivasi.....	32
Gambar 2.7 Model Pengaruh Lingkungan Kerja.....	41
Gambar 2.8 Skema Kompetensi.....	43
Gambar 2.9 Kerangka Berpikir .....	58
Gambar 4.10 Struktur Organisasi Kementerian PUPR.....	84
Gambar 4.11 Latar Belakang Pendidikan Teknis .....	87
Gambar 4.12 Struktur Organisasi Direktorat Jenderal Perumahan .....	90
Gambar 4.13 Hasil Uji <i>Convergent Validity</i> .....	98
Gambar 4.14 Hasil Uji <i>Convergent Validity</i> (Modifikasi 1).....	100
Gambar 4.15 Hasil Uji <i>Convergent Validity</i> (Modifikasi 2).....	102
Gambar 4.16 Hasil Pengujian <i>Bootstrapping</i> .....	111

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	126
Lampiran 2 Hasil Isian Kuesioner Responden.....	131
Lampiran 3 Hasil Perhitungan <i>Partial Least Square</i> (PLS) .....	140
Lampiran 4 Daftar Riwayat Hidup Peneliti .....	147



U N I V E R S I T A S  
MERCU BUANA