

TESIS

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMPETENSI PEGAWAI DAN LINGKUNGAN KERJA TETHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA KUPANG

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Magister Manajemen



OLEH:

IMAH
NIM : 8112182020 MM

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDIRA
KUPANG
2020**

TESIS

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMPETENSI PEGAWAI DAN LINGKUNGAN KERJA TETHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA KUPANG

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Magister Manajemen

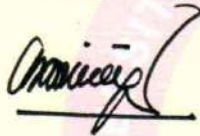
Oleh

Nama : Imah

NIM : 8112182020 MM

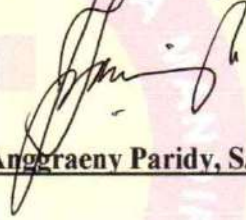
Telah Disetujui Oleh

Pembimbing I,



Dr. Henny A. Manafe, S.E., MM

Pembimbing II,



Anggraeny Paridy, S.E., M.Si

Kupang, Desember 2020
Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Katolik Widya Mandira

Ketua Program Studi,



Dr. Simon Sia Nih, S.E., M.Si

TESIS

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMPETENSI PEGAWAI DAN LINGKUNGAN KERJA TETHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA KUPANG

Disiapkan dan disusun oleh

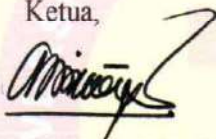
Nama : Imah

NIM : 8112182020 MM

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada Tanggal, Desember 2020
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

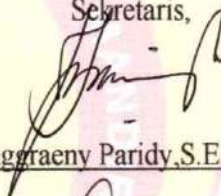
Dewan Penguji

Ketua,



Dr. Henny A. Manafe, S.E., MM

Sekretaris,



Anggraeny Paridy, S.E., M.Si

Anggota :

1. P. Dr. Cosmas Fernandes, SVD, MA :

2. Drs. Wilhelmus Ngete, MM :

3. Dr. Henny A. Manafe, SE.,MM :



Kupang, Desember 2020
Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Katolik Widya Mandira

Ketua Program Studi,


Dr. Simon Sia Niha, S.E., M.Si

SERTIFIKASI

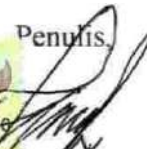
Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Imah
NIM : 8112182020 MM
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Kupang

menyatakan dengan sebenarnya bahwa Tesis yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Katholik Widya Mandira Kupang atau pada Program Studi di Universitas yang lain.

Tesis ini adalah milik saya, oleh karena itu pertanggungjawaban sepenuhnya berada pada diri saya.

Kupang, Desember 2020

Penulis,

Imah


Motto:

Berpengetahuan luas, berketerampilan, terlatih baik dalam tata susila,
dan bertutur kata dengan baik, itulah berkah utama.
(*Mangala Sutta*)

PERSEMBAHAN

Tesis ini Penulis persembahkan untuk:

- ❖ Mama tersayang, Inag Rateman dan Papa Tersayang Amag Rateman yang selalu mendoakan keberhasilan Penulis.
- ❖ Mama mertua tersayang Inag Arni dan Papa mertua tersayang Amag Ripsah yang selalu mendoakan keberhasilan penulis.
- ❖ Istri tercinta, Agustina Ria Anggari dan anak-anakku, Dealova Salsabila Gotami, dan Guna Ananta Gotama yang selalu memberikan semangat dan dorongan untuk segera menyelesaikan Tesis ini dan menanti keberhasilan Penulis dengan doa dan ucapan syukur.
- ❖ Almamater tercinta Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.

ABSTRAK

Tesis berjudul “Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi Pegawai dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Kupang”, oleh Imah NIM 8112182020MM, di bimbing oleh Dr. Henny A. Manafe, S.E., MM dan Anggraeny Paridy, S.E,MM.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) gambaran kinerja pegawai, komitmen organisasi, kompetensi pegawai dan lingkungan kerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Kupang. 2) signifikansi pengaruh dari komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. 3) signifikansi pengaruh dari kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai 4) signifikansi pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Populasi penelitian berjumlah 76 pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Kupang, dan semua anggota populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan studi dokumentasi dan dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial (Smart *PLS*, versi.3.2.7).

Hasil analisis statistik deskriptif menyatakan bahwa kinerja pegawai (69,18%), komitmen organisasi (72,06%), kompetensi pegawai (69,43%), dan lingkungan kerja (70,18%) dengan kategori baik. Hasil uji pengaruh menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai nilai ρ ($0,922 > 0,05$), kompetensi pegawai nilai ρ ($0,001 < 0,05$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan lingkungan kerja nilai ρ ($0,005 < 0,05$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil koefisien determinasi (R^2) menyatakan bahwa kontribusi komitmen organisasi, kompetensi pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 81,6%, dan sisanya 19,4% disumbangkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka disarankan kepada Kantor Kementerian Agama Kota Kupang untuk: 1) Meningkatkan komitmen organisasi, terutama pada indikator kepercayaan dengan cara mendorong dan memotivasi pegawai untuk percaya serta menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi Kantor Kementerian Agama Kota Kupang; 2) Meningkatkan kompetensi pegawai, terutama pada indikator kemampuan kerja pegawai dengan cara memberikan pelatihan kepada pegawai. Pelatihan yang dimaksud seperti: Pelatihan kepemimpinan untuk pemangku jabatan struktural, pelatihan teknis administrasi: pelatihan perencanaan, pelatihan kepegawaian, pelatihan keuangan, pelatihan keprotokolan, dan pelatihan fungsional bagi pegawai yang menjabat jabatan fungsional; 3) Memastikan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, terutama pada indikator sirkulasi udara dengan cara memperbaiki ruangan-ruangan yang ventilasi udaranya rusak atau belum ada dan memasang alat pendingin ruangan (*air conditioner*).

Kata Kunci: Kinerja, Komitmen Organisasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja

ABSTRACT

The thesis entitled “The Analysis of Effect of Organizational Commitment, Employees’ Competence, and Work Environment on the Employees’ Performance at Kupang City Ministry of Religion Office” is written by Imah, Reg. No. 8112182020MM, under the supervision of Dr. Henny A. Manafe, S.E., MM and Anggraeny Paridy, S.E,MM.

This research aims to know: 1) the description of employees’ performance, organizational commitment, employees’ competence, and work environment at Kupang City Ministry of Religion Office; 2) the significance of effect of organizational commitment on the employees’ performance; 3) The significance of effect of employees’ competence on the employees’ performance; 4) The significance of effect of work environment on the employees’ performance.

The population in this study is 76 employees at Kupang City Ministry of Religion Office, and all population are taken as sample. The data are collected using a questionnaire and documentation study, and then are analyzed applying descriptive and inferential statistics (Smart PLS, versi.3.2.7).

The results of descriptive statistics analysis indicate that employees’ performance (69.18%), organizational commitment (72.06%), employees’ competence (69.43%), and work environment (70.18%) are under good category. The results of inferential statistic analysis show that organizational commitment $p = 0,922 > 0,05$ has a positive but insignificant effect on the employees’ performance, the employees’ competence, $p = 0,001 < 0,05$ has a positive and significant effect on the employees’ performance, and the work environment $p = 0,005 < 0,05$ has a positive and significant effect on the employees’ performance. The results of determination coefficient (R^2) indicate that organizational commitment, employees’ competence and work environment contribute 81.6% on the employees’ performance, while the rest of 19.4% is contributed by other variables excluded in this research.

Based on these results, it is recommended to Kupang City Ministry of Religion Office 1) To enhance the organizational commitment by motivating the employees, particularly in trust indicator, in order to trust and admit the organizational goals and values; 2) To raise the employees’ competence, especially in work ability indicator, by providing various training such as leadership training, technical administration training: planning training, personnel training, financial training, and functional training; 3) To ensure a good and pleasant work environment, especially in air circulation indicator, by installing better rooms including AC(air conditioner).

Key Words: *performance, organizational commitment, employees’ competence, and work environment.*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, Sang Tiratana atas kasih dan anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi Pegawai dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Kupang” sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Program Studi Magister Manajemen Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.

Penulis menyadari bahwa selama mengikuti perkuliahan dan penyelesaian tesis ini mendapat bimbingan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak dan pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Pater Dr. Philipus Tule, SVD selaku Rektor Universitas Katolik Widya Mandira Kupang yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Katolik Widya Mandira Kupang;
2. Jou Sewa Adrianus SE.,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Katolik Widya Mandira Kupang yang telah mendukung penulis mengikuti perkuliahan;
3. Dr. Simon Sia Niha, SE.,M.Si dan Dr. Henny A. Manafe, SE.,MM selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Universitas Katolik Widya Mandira Kupang dan seluruh jajarannya selama penulis mengikuti perkuliahan;
4. Dr. Henny A. Manafe, SE.,MM sebagai pembimbing utama yang telah memberikan bimbingan, arahan dan motivasi dalam proses penyusunan dan penyelesaian tesis ini;

5. Anggraeny Paridy SE.,M.Si sebagai pembimbing anggota yang telah memberi bimbingan, masukan dan motivasi sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik;
6. Pater Dr. Cosmas Fernandes, SVD, MA selaku penguji pertama, dan Wilhelmus Ngete, SE.,M.Si selaku penguji kedua, yang telah memberi saran dan masukan untuk penyempurnaan tesis ini.
7. Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Kupang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melanjutkan pendidikan Pasca Sarjana;
8. Rekan-rekan seangkatan MM 32 yang telah mendukung baik di masa perkuliahan maupun penyelesaian tesis ini.
9. Almamater tercinta, Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Katolik Widya Mandira Kupang, yang telah membentuk penulis menjadi seorang Magister Manajemen.

Kupang, Desember 2020

P e n u l i s

DAFTAR ISI

	Halaman
SERTIFIKASI	i
MOTTO	ii
ABSTRAK	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.3 Rumusan Masalah	15
1.3 Tujuan Penelitian	16
1.4 Manfaat Penelitian	16
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Konsep Sumber Daya Manusia	17
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	17
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.2 Konsep Kinerja	19
2.2.1 Pengertian Kinerja	19
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	20
2.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja	23
2.2.4 Indikator Kinerja	24
2.2.5 Manfaat Penilaian Kinerja	25
2.3 Konsep Komitmen Organisasi	26
2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi	26
2.3.2 Dimensi Komitmen Organisasi	26
2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	28
2.2.4 Dampak Komitmen Organisasi	29
2.2.5 Indikator Komitmen Organisasi	29
2.2.6 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	29
2.4 Konsep Kompetensi Pegawai	30
2.4.1 Pengertian Kompetensi Pegawai	30
2.4.2 Jenis-Jenis Kompetensi Pegawai	31
2.4.3 Indikator Kompetensi Pegawai	31
2.4.4 Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai	32
2.5 Konsep Lingkungan Kerja	33
2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja	33
2.5.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	34
2.5.3 Manfaat Lingkungan Kerja	35
2.5.4 Indikator Lingkungan Kerja	36
2.5.5 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	38

2.6 Penelitian Terdahulu	39
2.7 Kerangka Pikir Penelitian	41
2.8 Hipotesis Penelitian	45
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	46
3.2 Waktu dan Tempat Penelitian.....	46
3.3 Populasi dan Sampel	46
3.4 Jenis Data	47
3.5 Teknik dan Alat Pengumpulan data.....	48
3.6 Variabel Penelitian, Definisi Operasional dan Skala.....	48
3.7 Analisis Data.....	51
3.7.1 Analisis Deskriptif.....	51
3.7.2 Analisis Statistik Inferensial	52
3.7.3 Langkah-Langkah Metode <i>Partial Least Square</i> (PLS).....	52
3.7.4 Uji Hipotesis	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian.....	58
4.1.1 Gambaran Lokasi Penelitian	58
4.1.2 Struktur Organisasi	60
4.1.3 Visi dan Misi	60
4.1.4 Karakteristik Responden.....	61
4.2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif	63
4.2.1 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja	64
4.2.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komintmen Organisasi	65
4.2.3 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kompetensi Pegawai	66
4.2.4 Tanggapan Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja	67
4.3 Analisis Statistik Inferensial (<i>SEM-Partial Least Square</i> (PLS)).....	67
4.3.1 Evaluasi Outer Model atau Measurement Model (Model pengukuran bagian luar)	68
4.3.2 Pengujian Model Struktural	73
4.3.3 Penilaian Model SEM-PLS.....	74
4.3.4 Pengujian Hipotesis	66
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	78
4.4.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	78
4.4.1.1 Gambaran Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Kupang	78
4.4.1.2 Gambaran Komitmen Organisasi Kantor Kementerian Agama Kota Kupang	80
4.4.1.3 Gambaran Kompetensi Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Kupang	82

4.4.1.4 Gambaran Lingkungan Kerja	
Kantor Kementerian Agama Kota Kupang	84
4.4.2 Pembahasan Hasil Analisis Statistik Inferensial.....	86
4.4.2.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja	
Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Kupang	86
4.4.2.2 Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja	
Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Kupang	88
4.4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	
Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Kupang	89
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	91
4.2 Saran	92
 DAFTAR PUSTAKA	93

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Target dan Realisasi Program Kerja	5
Tabel 1.2 Data Rekapitan Daftar Hadir Tahun 2019	9
Tabel 1.3 Data Pegawai yang <i>Job Description</i> sesuai dengan kualifikasi Pendidikan Tahun 2020.....	11
Tabel 1.4 Data Ketersediaan Pegawai	12
Tabel 1.5 Data Jenjang Jabatan Pegawai	12
Tabel 1.6 Data Peralatan Kerja	14
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	39
Tabel 3.1 Variabel dan Indikator	49
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	62
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	63
Tabel 4.4 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja	64
Tabel 4.5 Tanggapan Responden terhadap Variabel Komitmen Organisasi.....	65
Tabel 4.6 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kompetensi Pegawai	66
Tabel 4.7 Tanggapan Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja	67
Tabel 4.8 Hasil Analisis <i>Outer Loadings</i> Variabel Kinerja	69
Tabel 4.9 Hasil Analisis <i>Outer Loadings</i> Variabel Komitmen organisasi.....	70
Tabel 4.10 Hasil Analisis <i>Outer Loadings</i> Variabel Kompetensi pegawai	70
Tabel 4.11 Hasil Analisis <i>Outer Loadings</i> Variabel Lingkungan Kerja.....	70
Tabel 4.12 <i>Discriminant Validity</i>	71
Tabel 4.13 <i>Average Variance Extracted</i> (AVE).....	72
Tabel 4.14 <i>Cronbach Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i>	73
Tabel 4.15 <i>R Square</i>	75
Tabel 4.16 <i>Mean, SDEV, T Values, p-Values</i>	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian	44
Gambar 3.1 Diagram Jalur.....	53
Gambar 4.2 Analisis Jalur PLS model bagian luar (<i>Outer Model</i>).....	69
Gambar 4.3 Model Struktural	74
Gambar 4.4 Nilai R-Square	75
Gambar 4.5 Grafik Analisis Jalur Untuk Uji Hipotesis.....	76