

TESIS
ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA
KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA
KUPANG DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI
TAHUN 2020

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Magister Manajemen



JHON SEPRON DEFRETUS LIEM
NIM : 8112171022 MM

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

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

**HALAMAN PERSETUJUAN
TESIS**

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA
KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN
SIPIL KOTA KUPANG DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Magister Manajemen

Oleh

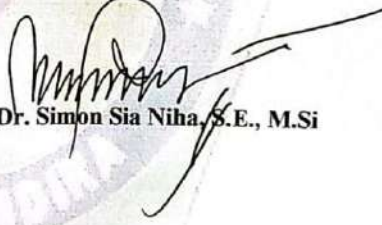
Nama : Jhon Sepron Defretus Liem
NIM : 8112171022 MM

Telah Disetujui Oleh

Pembimbing I,


P. Dr. Cosmas Fernandez, SVD, MA.

Pembimbing II,


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

Kupang, 15 Agustus 2020
Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Katolik Widya Mandira

Ketua Program Studi,



Dr. Simon Sia Niha, S.E., M.Si
NIDN : 081816101

**HALAMAN PENGESAHAN
TESIS**

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA
KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN
SIPIL KOTA KUPANG DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI**

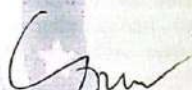
Disiapkan dan disusun oleh:
Nama : Jhon Sepron Defretus Liem
NIM : 8112171022 MM

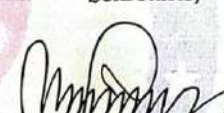
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada Tanggal 15 Agustus 2020
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Dewan Penguji:

Ketua,

Sekretaris,


P. Dr. Cosmas Fernandez, SVD, MA


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

Anggota :

1. Dr. Stanis Man, S.E., M.Si

2. Daniel Taolin, S.E, M.Si

3. Dr. Cosmas Fernandez, SVD, MA

Kupang, 15 Agustus 2020

Ketua Program Studi,


Dr. Simon Sia Niha, S.E., M.Si
NIDN : 0818116101

SERTIFIKASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Jhon Sepron Defretus Liem
NIM : 8112171022 MM
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya
Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
Kota Kupang dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel
Mediasi

Menyatakan bahwa tesis yang saya ajukan dan susun ini adalah hasil karya saya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Katolik Widya Mandira Kupang atau pada Program Studi di Universitas Lain. Karya ini adalah milik saya, oleh karena itu pertanggungjawabannya berada sepenuhnya pada diri saya.

Kupang, Juli 2020



Jhon Sepron Defretus Liem

ABSTRAK

Jhon Sepron Defretus Liem. NIM. 8112171022 MM. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi, dibimbing oleh P. Dr. Cosmas Fernandez, SVD, MA dan Dr. Simon Sia Niha, SE, M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran tentang lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang; mengetahui signifikansi pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang; dan mengetahui signifikansi pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang. Jumlah populasi sebanyak 75 orang pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dan semua populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Teknik dan alat pengumpulan data menggunakan kuisioner dan dokumentasi. Teknik analisis data berupa analisis statistik deskriptif yang menggunakan formula Levis dan analisis statistik inferensial melalui pendekatan SEM-PLS dengan bantuan *software* SmartPLS. Pembuktian hipotesis menggunakan nilai t-statistik.

Berdasarkan perhitungan dengan formula Levis rata-rata skor persepsi responden terhadap variabel kinerja pegawai, kepuasan kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan secara keseluruhan dikategorikan tinggi dengan persentase pencapaian skor maksimum masing-masing sebesar 77,53 %, 72,86 %, 76,85 %, 75,50 %, dan 73,54 %. Hasil t-statistik menunjukkan bahwa t-statistik lingkungan kerja lebih kecil dari t-tabel yaitu sebesar 1,484 (Sig. 0,138 > 0,05), sehingga hipotesis pertama dinyatakan ditolak. Nilai t-statistik gaya kepemimpinan dan motivasi kerja lebih besar dari t-tabel yaitu sebesar 3,430 dan 3,051 sehingga hipotesis kedua dan ketiga dinyatakan diterima. Hasil uji t-statistik dari variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 3,184, 3,139, dan 2,031 sehingga dinyatakan hipotesis keempat, keenam, dan ketujuh diterima. Nilai t-statistik gaya kepemimpinan lebih kecil dari t-tabel yaitu sebesar 0,411 (Sig. 0,681 > 0,05), sehingga dinyatakan hipotesis kelima ditolak. Variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dapat mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja pegawai sebesar 85,9 %. Sedangkan lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai sebesar 89,5 %.

Penelitian ini mengemukakan beberapa saran yaitu (1) penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, (2) bentuk gaya kepemimpinan yang diterapkan berorientasi pada tugas, (3) model motivasi kerja yang dapat diaplikasikan dalam instansi pemerintah lainnya dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memimpin dan memberi saran, (4) untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan melakukan pemenuhan kebutuhan individu dan pemberian kesempatan untuk berkembang.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Gaya Kepemimpinan; Motivasi Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Jhon Sepron Defretus Liem. NIM 8112171022 MM. *An analysis the affect of the work environment, leadership style, work motivation on employee performance at Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang with work satisfaction as mediation variable, guide by P. Dr. Cosmas Fernandes, SVD, MA and Dr. Simon Sia Niha SE, M.Si.*

This research aims to find out the description of the work environment, leadership style, work motivation, and the employees performances at Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang; and to find out significance the affect of the work environment, leadership style, and work motivation on employee job satisfaction. The population of employees at Dinas Pendudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang are 75 peoples and all the population used as a sample in this research. Technique and data collection using questionnaire and dokumentation. Techniques analysis data in the form of descriptive statiscal analysis using Levis formula and inferential statiscal analysis trough the SEM-PLS approach with the help of SmartPLS software. Proof of this research using t-statistics.

Based on the calculation by the formula Levis avarage score of respondents' perception of the employee performance variable, job satisfaction, work environment, leadership style, and the overall environment is categorized high with a precentage of achieving a maximum score i.e. 77,53%, 72,86%, 76,85%, 75, 50%, and 73,54%. The result of t- statistic show that work environment t_statistic are smaller than the t-table i.e. 1,484 (Sig. 0,138 > 0,05), so that the firts hypothesis is rejected. The value of leadership style and work motivation t-statistic is more than t-table i.e. 3,430 nd 3, 051, so that the second and third hypotheses are accepted. The result of work environment, work motivation, and job satisfaction are more than t-table i.e. 3,184, 3, 139 and 2, 051 so that fourth, sixth, and seventh hypotheses are accepted. The value of leadership style t-statistic is smaller than t-table that i.e. 0,411 (Sig. 0,681 > 0,05), so that the fifth hypothesis is rejected. Work environment variable, leadership style, work motivation can be affect to the employees job satisfaction by 85,9%. While, the work environment, leadership style, work motivation, and job satisfaction can affect to the employees performances improvement of 89,5%.

This research suggests to the several things, namely (1) Creating a comfortable work environment, (2) Form the leadership style that can be applied to the other goverment agencies by setting the standards for completing task, (3) Models the work motivation that can be applied in other goverment agencies by providing opportunities for the employees to lead activities and giving advice, (4) To increase the employees job satifaction can be done righth meeting needs and providing opportunities through challenging work.

Key Words: *Work Environment, Leadership Style, Work Motivation, Work Satisfaction, Employee Performance.*

KATA PENGANTAR

Penulis memanjatkan puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa atas Rahmat dan Karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis dengan judul: “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi” secara baik. Penyusunan tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat dalam penyelesaian pendidikan pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.

Dalam penyelesaian tesis ini, penulis mendapat berbagai dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan rasa hormat dan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. P. Dr. Philipus Tule, SVD, Rektor Universitas Widya Mandira Kupang, atas kesediaannya menerima penulis melanjutkan studi serta perhatian dan bantuannya selama kuliah.
2. Dr. Simon Sia Niha, SE, M.Si, Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Widya Mandira Kupang yang telah memberikan perhatian selama penulis mengikuti studi.
3. Dr. Cosmas Fernandez SVD, MA dan Dr. Simon Sia Niha, SE, M.Si selaku pembimbing utama dan pembimbing anggota, dengan rela dan setia mengorbankan waktu dan tenaga untuk pembimbingan tesis ini.
4. Bapak/Ibu Dewan Penguji yang telah memberikan saran dan masukan untuk penyempurnaan penulisan tesis ini.

5. Bapak/Ibu Dosen Program Studi Magister Manajemen Unika Widya Mandira Kupang, yang telah mengorbankan waktu memberi kuliah selama penulis menempuh studi.
6. Bapak/Ibu pengelola Program Studi Magister Manajemen Unika Widya Mandira Kupang, atas segala bantuannya bagi penulis selama menempuh studi.
7. Teman-teman seperjuangan Program Studi MM Unika Widya Mandira Kupang, atas bantuan dan kerja sama yang baik selama penulis mengikuti studi.
8. Semua keluarga yang telah memberikan perhatian, dukungan dan motivasi bagi penulis dalam menyelesaikan studi.

Akhirnya kepada semua pihak yang telah memberikan perhatian penuh melalui dukungan doa dan materi bagi penulis dalam menyelesaikan studi.

Kupang, Juli 2020

Penulis

MOTTO

“TAKUT AKAN TUHAN ADALAH PERMULAAN PENGETAHUAN”

PERSEMBAHAN

Tesis ini dipersembahkan untuk:

1. Bapak Victor Moses Liem dan Mama Daminggas Oematan.
2. Kakanda Daud Amarato, Kakanda Ejbens Doeka, Kakanda Uly Riwu Kaho.
3. Kekasih Anita Lassa, adik Oby, adik Anggi, adik Ellen, adik Ito, dan anak Gracio tercinta.
4. Civitas GMKI dan KNPI NTT
5. Alma Mater tercinta Universitas Katolik Widya Mandira Kupang

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SERTIFIKASI	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	14
1.3 Tujuan Penelitian	15
1.4. Manfaat Penelitian.....	16
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	16
1.4.2 Manfaat Praktis	16
BAB II TELAAH PUSTAKA.....	17
2.1 Kajian Teoritis	17
2.1.1 Kinerja	17
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	17
2.1.1.2 Unsur-Unsur Kinerja.....	18
2.1.1.3 Indikator Pengukuran Kinerja Pegawai	20
2.1.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	22
2.1.2 Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	24
2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	24
2.1.2.2 Unsur-Unsur Kepuasan Kerja.....	26

2.1.2.3 Indikator Pengukuran Kepuasan Kerja	27
2.1.2.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	35
2.1.3 Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja.....	35
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	35
2.1.3.2 Unsur-Unsur Lingkungan Kerja	36
2.1.3.3 Indikator Pengukuran Lingkungan Kerja.....	37
2.1.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	44
2.1.3.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	45
2.1.4 Gaya Kepemimpinan	45
2.1.4.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	45
2.1.4.2 Unsur-Unsur Utama Penentu Gaya Kepemimpinan.....	47
2.1.4.3 Indikator Pengukuran Gaya Kepemimpinan	48
2.1.4.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja....	50
2.1.4.5 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja	50
2.1.5 Motivasi Kerja.....	51
2.1.5.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	51
2.1.5.2 Unsur-Unsur Penggerak Motivasi Kerja	52
2.1.5.3 Indikator Pengukuran Motivasi Kerja.....	54
2.1.5.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	55
2.1.5.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.....	56
2.2 Penelitian Terdahulu	57
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	60
2.3.1 Kerangka Pemikiran Teoritis	60
2.3.2 Hipotesis	62
BAB III METODE PENELITIAN.....	64
3.1 Jenis Penelitian	64
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	64
3.3 Populasi dan Sampel	64
3.3.1 Populasi.....	64
3.3.2 Sampel	65

3.4	Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel Penelitian	65
3.4.1	Identifikasi Variabel Penelitian.....	65
3.4.2	Definisi Operasional Variabel Penelitian	66
3.5	Jenis Data	72
3.5.1	Jenis Data Menurut Sifat	72
3.5.2	Jenis Data Menurut Sumber	72
3.6	Teknik dan Alat Pengumpulan Data	73
3.6.1	Teknik Pengumpulan Data.....	73
3.6.2	Alat Pengumpulan Data.....	74
3.7	Pengukuran Variabel.....	74
3.8	Teknik Analisis Data.....	75
3.8.1	Statistik Deskriptif.....	75
3.8.2	Statistik Inferensial.....	76
3.8.3	Pengujian Hipotesis	81
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		82
4.1	Hasil Penelitian.....	82
4.1.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	82
4.1.2	Visi dan Misi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang	82
4.1.3	Fungsi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang	83
4.1.4	Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang	84
4.1.5	Karakteristik Responden.....	91
4.2	Deskripsi Hasil Penelitian	93
4.2.1	Analisis Statistik Deskriptif	93
4.2.2	Analisis Statistik Inferensial	101
4.2.3	Pengujian Hipotesis	110
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian.....	114
4.3.1	Gambaran Tentang Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai DISDUKCAPIL Kota Kupang.....	114

4.3.2 Terdapat Pengaruh Signifikan Lingkungan Kerja Terhadap	
Kepuasan Pegawai DISDUKCAPIL Kota Kupang	118
4.3.3 Terdapat Pengaruh Signifikan Gaya Kepemimpinan Terhadap	
Kepuasan Pegawai DISDUKCAPIL Kota Kupang	121
4.3.4 Terdapat Pengaruh Signifikan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan	
Pegawai DISDUKCAPIL Kota Kupang.....	123
4.3.5 Terdapat Pengaruh Signifikan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	
Pegawai DISDUKCAPIL Kota Kupang.....	124
4.3.6 Terdapat Pengaruh Signifikan Gaya Kepemimpinan Terhadap	
Kinerja Pegawai DISDUKCAPIL Kota Kupang	126
4.3.7 Terdapat Pengaruh Signifikan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	
Pegawai DISDUKCAPIL Kota Kupang.....	128
4.3.8 Terdapat Pengaruh Signifikan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	
Pegawai DISDUKCAPIL Kota Kupang.....	131
BAB V PENUTUP	133
5.1 Kesimpulan.....	133
5.2 Saran.....	134
DAFTAR PUSTAKA	136

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Pencatatan Kepemilikan e-KTP Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang	4
Tabel 1.2 Data Ukuran Ruangan, Fasilitas, dan Jumlah Pegawai yang Menempati	8
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	57
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	66
Tabel 3.2 Pencapaian Skor Maksimum Untuk Persepsi Responden	76
Tabel 4.1 Data Responde Berdasarkan Status Kepegawaian Pada DISDUKCAPIL Kota Kupang Tahun 2020	91
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada DISDUKCAPIL Kota Kupang Tahun 2020	92
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja Pada DISDUKCAPIL Kota Kupang Tahun 2020.....	92
Tabel 4.4 Persepsi Responden Terhadap Kepuasan Kerja (Y1)	94
Tabel 4.5 Persepsi Responden Terhadap Kinerja Pegawai (Y2)	96
Tabel 4.6 Persepsi Responden Terhadap Lingkungan Kerja (X1).....	97
Tabel 4.7 Persepsi Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan (X2).....	99
Tabel 4.8 Persepsi Responden Terhadap Motivasi Kerja (X3)	100
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Konstruk	103
Tabel 4.10 Nilai AVE dan Akar Kuadrat AVE	104
Tabel 4.11 Validitas Diskriminant	105
Tabel 4.12 <i>Construct Reliability and Validity</i>	106
Tabel 4.13 <i>Path Coefficients</i> Pengaruh Langsung	107
Tabel 4.14 Koefisien Jalur Pengaruh Tidak Langsung.....	108
Tabel 4.15 Nilai R-Square	109
Tabel 4.16 Hasil Koefisien Jalur	111

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis	62
Gambar 3.1 Diagram Jalur	80
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang	90
Gambar 4.2 Model Penelitian	111

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Penelitian.....	141
Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden.....	151
Lampiran 3 Output SmartPLS	165