

TESIS

**PENGARUH DISIPLIN, KOORDINASI DAN PENGEMBANGAN KARIR
PEGAWAI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA
PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA
PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR
DENGAN MOTIVASI KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**



OLEH:

LASARUS LAGA LETEK AMA

NIM. 8112191024 MM

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDIRA
KUPANG
2021**

TESIS

**PENGARUH DISIPLIN, KOORDINASI DAN PENGEMBANGAN KARIR
PEGAWAI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA
PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA
PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR
DENGAN MOTIVASI KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Magister Manajemen

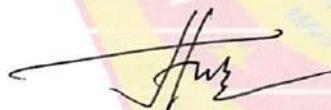
Oleh

LASARUS LAGA LETEK AMA

NIM. 8112191024 MM

Telah Disetujui Oleh

Pembimbing Utama,



P.Dr. Philipus Tule, SVD

Pembimbing Anggota,



Daniel Taolin, SE., MM

Kupang, 9 Juli 2021

Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Katolik Widya Mandira

Ketua Program Studi,



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

TESIS

**PENGARUH DISIPLIN, KOORDINASI DAN PENGEMBANGAN KARIR
PEGAWAI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA
PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA
PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR
DENGAN MOTIVASI KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Lasarus Laga Letek Ama, SE
NIM : 8112191024MM

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada Tanggal 9 Juli 2021
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Dewan Penguji :

Ketua,



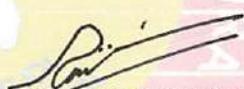
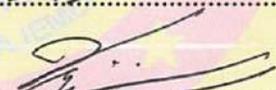
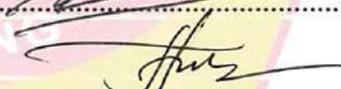
Dr. Philipus Tule, SVD

Sekretaris,

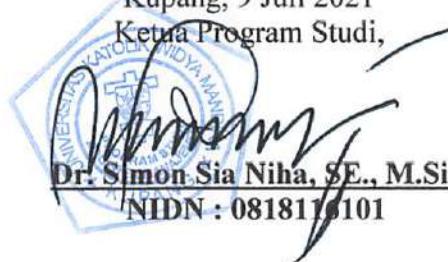


Daniel Taolin, S.E., MM

Anggota :

1. Dr. M. E. Perseveranda, SE., M.Si 
2. Drs. Ec. Gaudensius Djuang, MM 
3. Dr. Philipus Tule, SVD 

Kupang, 9 Juli 2021
Ketua Program Studi,



Dr. Simon Sia Niha, SE., M.Si
NIDN : 0818110101

SERTIFIKASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Lasarus Laga Letek Ama
NIM : 8112191024 MM
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Disiplin, Koordinasi Dan Pengembangan Karir Pegawai Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

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 pertanggung jawabannya berada sepenuhnya pada diri saya.

Kupang, 9 Juli 2021


Lasarus Laga Letek Ama

MOTTO

“Masalah bukanlah tanda untuk berhenti. Ia adalah petunjuk.”
(Robert H. Schuller)”

Persembahan

Tesis ini dipersembahkan untuk :

1. Ayahanda Karolus Kopong Bura (Alm) & Ibunda tercinta Mardiana Dai Koren (Alm).
2. Mendiang Ibunda tercinta Juliana Ruamone – Saduk Lusi
3. Isteri tercinta Apriana Memi Ruamone, SE
4. Anak-anakku (Alves Azizi Gio Gibran Hon Koren, Rikardus Boli Geroda)
5. Alma Mater tercinta Universitas Katolik Widya Mandira Kupang

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	20
1.3. Tujuan Penelitian	21
1.4. Manfaat Penelitian	23
BAB II TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS	24
2.1. Telaah Pustaka	24
2.1.1. Kinerja	24
2.1.1.1. Pengertian Kinerja	24
2.1.1.2. Teori Tentang Kinerja Pegawai	25
2.1.1.3. Indikator Kinerja Pegawai	27
2.1.1.4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	28
2.1.2. Motivasi	31
2.1.2.1. Pengertian Motivasi	31
2.1.2.2. Teori-teori Tentang Motivasi	33
2.1.2.3. Indikator Motivasi	39

2.1.2.4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	42
2.1.3. Disiplin Kerja	44
2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja	44
2.1.3.2. Indikator Disiplin Kerja	48
2.1.3.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	50
2.1.4. Koordinasi	51
2.1.4.1. Pengertian Koordinasi	51
2.1.4.2. Tujuan Koordinasi	56
2.1.4.3. Manfaat Koordinasi	56
2.1.4.4. Indikator Koordinasi	57
2.1.4.5. Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai	57
2.1.5. Pengembangan Karir	58
2.1.5.1. Pengertian Pengembangan Karir	58
2.1.5.2. Tujuan Pengembangan Karir	60
2.1.5.3. Indikator Pengembangan Karir Yang Baik	61
2.1.5.4. Bentuk Pengembangan Karir	63
2.1.5.5. Hubungan antara Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai	66
2.1.6. Penelitian Terdahulu	69
2.1.7. Kerangka Pikir	74
2.2. Hipotesis	76
BAB III METODE PENELITIAN	78
3.1. Jenis dan Lokasi Penelitian	78

3.1.1. Jenis Penelitian	78
3.1.2. Lokasi dan Waktu Penelitian	78
3.2. Populasi dan Sampel	78
3.2.1. Populasi	78
3.2.2. Sampel	79
3.3. Definisi Operasional	80
3.4. Jenis Data	84
3.4.1. Jenis Data Menurut Sifat	84
3.4.2. Jenis Data Menurut Sumber	84
3.5. Teknik dan Pengumpulan Data	84
3.5.1. Teknik Pengumpulan Data	84
3.5.2. Alat Pengumpulan Data	86
3.6. Teknik Analisis Data	86
3.6.1. Analisis Deskriptif	86
3.6.2. Analisis Statistik Inferensial	87
3.6.2.1. Langkah-langkah Metode <i>Partial Least Square</i> (PLS)	88
3.6.2.2. Uji Hipotesis	92
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	94
4.1. Hasil Penelitian	94
4.1.1. Gambaran Umum Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur	94
4.1.2. Visi, Misi dan Tugas Pokok Kanwil Kemenag Provinsi NTT	95

4.1.3. Struktur Organisasi.....	97
4.1.4. Karakteristik Responden	98
4.1.5. Analisis Deskriptif	101
4.1.6. Analisis Inferensial (PLS)	107
4.1.6.1 Evaluasi Outer Model	107
4.1.6.2 Pengujian Model Struktural (Evaluasi Inner Model).....	118
4.2. Pembahasan Hasil Penelitian	129
4.2.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi	129
4.2.2. Pengaruh Koordinasi Terhadap Motivasi	130
4.2.3. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi	131
4.2.4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	132
4.2.5. Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja	133
4.2.6. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja	134
4.2.7. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	136
4.2.8. Motivasi Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	138
4.2.9. Motivasi Memediasi Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja	139
4.2.10. Motivasi Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja	140
BAB V PENUTUP	144
5.1. Kesimpulan	144
5.2. Saran	145

DAFTAR PUSTAKA	148
----------------------	-----

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Rincian Capaian Kinerja Kantor Wilayah Kementerian Agama Prov. NTT 2020	7
Tabel 1.2	Nilai Prestasi Kerja Pegawai tahun 2029-2020.....	11
Tabel 1.3	Persentase Kehadiran Aparatur Sipil Negara pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur Bulan Januari s/d Desember 2020.....	13
Tabel 1.4	Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	16
Tabel 2.1	Teori “Dua Faktor Frederick Herzberg”	36
Tabel 3.1	Distribusi Populasi dan Sampel.....	80
Tabel 3.2	Variabel, Indikator, dan Butir Pernyataan.....	82
Tabel 3.3	Predikat dan Rentang Nilai Uji Deskriptif	87
Tabel 4.1	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur	98
Tabel 4.2	Jumlah Responden Berdasarkan Kelompok Usia pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur	99
Tabel 4.3	Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur	100
Tabel 4.4	Deskripsi Variabel Disiplin Kerja.....	102
Tabel.4.5	Deskripsi Variabel Koordinasi.....	103
Tabel 4.6	Deskripsi Variabel Pengembangan Karir.....	104
Tabel 4.7	Deskripsi Variabel Motivasi	105
Tabel 4.8	Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai	106
Tabel 4.9	Hasil analisis <i>Outer Loadings (Measurement Model)</i>	110

Tabel 4.10 Hasil analisis <i>Outer Loadings (Measurement Model)</i>	112
Tabel 4.11 Average Variance Extracted (AVE)	113
Tabel 4.12 Cross Loading	114
Tabel 4.13 Average Variance Extracted (AVE).....	116
Tabel 4.14 Nilai Composite Reliability.....	117
Tabel 4.15 Nilai Cronbach's Alpha.....	118
Tabel 4.16 Nilai R Square	118
Tabel 4.17 Path Coefficient.....	121
Tabel 4.18 Peran Variabel Motivasi (Z) dalam Memediasi pengaruh Disiplin (X1) terhadap Kinerja (Y)	125
Tabel 4.19 Peran Variabel Motivasi (Z) dalam Memediasi pengaruh Koordinasi (X2) terhadap Kinerja (Y)	126
Tabel 4.20 Peran Variabel Motivasi (Z) dalam Memediasi pengaruh Pengembangan Karir (X3) terhadap Kinerja (Y)	127

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian	75
Gambar 3.1 Diagram Jalur	89
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kanwil Kemenag Provinsi NTT	97
Gambar 4.2 Uji Outer Model Tahap 1 (Analisis Jalur)	109
Gambar 4.3 Uji Outer Model Tahap 2 (Analisis Jalur)	111
Gambar 4.4 Path Coefficient Uji Inner Model (Model bagian dalam menggunakan P-Value).....	120

ABSTRAK

Tesis berjudul "Pengaruh Disiplin, Koordinasi dan Pengembangan Karir Pegawai Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening", ditulis oleh Lasarus Laga Letek Ama; NIM: 8112191024, dibawah bimbingan P. Dr. Philipus Tule, SVD dan Daniel Taolin, SE., MM.

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) Gambaran tentang kinerja pegawai, motivasi kerja, disiplin, koordinasi dan pengembangan karir pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur; 2) Signifikansi pengaruh disiplin terhadap motivasi kerja pegawai; 3) Signifikansi pengaruh koordinasi terhadap motivasi kerja pegawai; 4) Signifikansi pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja pegawai; 5) Untuk mengetahui signifikansi pengaruh disiplin terhadap kinerja; 6) Signifikansi pengaruh koordinasi terhadap kinerja pegawai; 7) Signifikansi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai; 8) Signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai; 9) Peran motivasi sebagai variabel mediasi pada pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai; 10) Peran motivasi sebagai variabel mediasi pada pengaruh koordinasi terhadap kinerja dan 11) Peran motivasi sebagai variabel mediasi pada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur dengan jumlah sampel sebanyak 92 responden. Teknik analisis data adalah analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa gambaran responden tentang disiplin, koordinasi, pengembangan karir, motivasi dan kinerja adalah cukup baik. kinerja pegawai juga akan semakin baik. Hasil analisis statistik inferensial tentang uji pengaruh, dapat diketahui bahwa: 1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja; 2) Koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja; 3) Pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja; 4) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; 5) Koordinasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja; 6) Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; 7) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; 8) Motivasi tidak memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

Disarankan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai, dan koordinasi yang baik di antara pimpinan dan bawahan sehingga akan tercipta sebuah kerjasama yang baik dalam organisasi. mendukung pengembangan karir pegawai dengan adil dan merata. Selanjutnya harus juga memperhatikan motivasi dan kinerja yang baik.

Kata Kunci: Kinerja, Disiplin, Koordinasi, Pengembangan Karir, dan Motivasi

ABSTRACT

Thesis entitled "The Influence of Discipline, Coordination and Career Development of Employees on the Performance of State Civil Apparatus at the Regional Office of the Ministry of Religion of East Nusa Tenggara Province with Work Motivation as an Intervening Variable", is written by Lasarus Laga Letek Ama; NIM: 8112191024 under the supervision of P. Dr. Philipus Tule, SVD and Daniel Taolin, SE., MM.

The objectives to be achieved from this research are to find out: 1) Description of employees performance, work motivation, discipline, coordination and career development at the Regional Office of the Ministry of Religion of East Nusa Tenggara Province; 2) The significance of the influence of discipline on employees work motivation; 3) Significance of the effect of coordination on employees motivation; 4) Significance of the influence of career development on employees motivation; 5) To determine the significance of the influence of discipline on performance; 6) Significance of the effect of coordination on employee performance; 7) Significance of the influence of career development on employees performance; 8) Significance of the effect of work motivation on employees performance; 9) The role of motivation as a mediating variable on the influence of discipline on employee performance; 10) The role of motivation as a mediating variable on the effect of coordination on performance and 11) The role of motivation as a mediating variable on the effect of career development on performance.

The types of data used in this study are primary and secondary data. The population used in this study were employees at the Regional Office of the Ministry of Religion of East Nusa Tenggara Province with a total sample of 92 respondents. Data analysis techniques are descriptive statistical analysis and inferential statistic analysis.

The results of the descriptive analysis show that the respondent's description of discipline, coordination, career development, motivation and performance is quite good; employees performance will also be better. The results of inferential statistical analysis on the effect test, it can be seen that: 1) Work discipline has a positive and significant effect on work motivation; 2) Coordination has a positive and significant effect on work motivation; 3) Career development has no significant effect on work motivation; 4) Work discipline has a significant effect on employees performance; 5) Coordination has no significant effect on performance; 6) Career development has a significant effect on employees performance; 7) Motivation has a positive and significant effect on employee's performance; 8) Motivation does not mediate the effect of work discipline on performance.

It is recommended to improve employee's work discipline, and good coordination between leaders and subordinates so that a good cooperation will be created within the organization, support employee's career development, fairly and equitably. Furthermore, it must also pay attention to motivation and the good performance.

Keywords: Performance, Discipline, Coordination, Career Development, and Motivation