

T E S I S

ANALISIS PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KOTA KUPANG DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI



OLEH :

**RIKCO AHMADI UMAR
NIM. 811212046 MM**

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDIRA
KUPANG
2026**

HALAMAN PENGESAHAN TESIS

TESIS

ANALISIS PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KOTA KUPANG DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Magister Manajemen

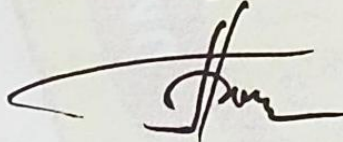
Oleh

Nama : RIKCO AHMADI UMAR

NIM : 811212046 MM

Telah Disetujui Oleh

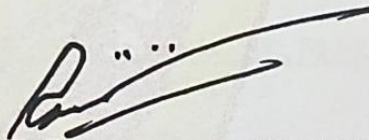
Pembimbing Utama



P. Dr. Philipus Tule, S.VD

NIDN: 8873390019

Pembimbing Anggota



Dr. M.E. Perseveranda, SE, M.Si.

NIDN: 0818066703

Kupang, Desember 2025
Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Katolik Widya Mandira
Ketua Program Studi,



Dr. Paskalis Seran, SVD, Dipl. Theol., MBA

NIDN : 0826047603

HALAMAN PENGESAHAN TESIS

TESIS

ANALISIS PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KOTA KUPANG DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Disiapkan dan disusun oleh

Oleh

Nama : RIKCO AHMADI UMAR
NIM : 811212046 MM
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Keuangan Daerah

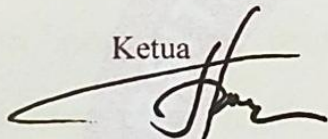
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada 6 November 2025

Dan dinyatakan LULUS

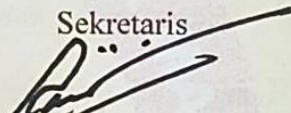
Dewan Penguji

Ketua



P. Dr. Philipus Tule, S.VD
NIDN : 8873390019

Sekretaris



Dr. M.E. Perseveranda, SE, M.Si.
NIDN : 0818066703

Anggota:

1. Dr. Henny A. Manafe., SE., MM

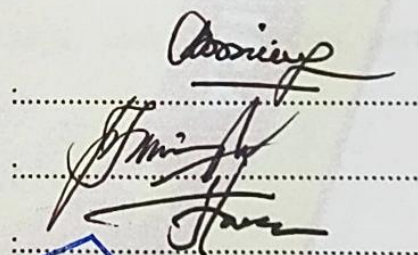
2. Anggraeny Paridy, SE., M.Si

P. Dr. Philipus Tule, S.VD



Dekan

Dr. M.E. Perseveranda, SE., M.Si
NIDN: 0819066703



Desember 2025

Ketua Program Studi,

P. Dr. Paskalis Seran, SVD, Dipl. Theol., MBA
NIDN : 0826047603

SERTIFIKASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rikco Ahmadi Umar
NIM : 811212046
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Analisis Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kompetensi
Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada
Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kupang
dengan Motivasi 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 pertanggung jawabannya berada sepenuhnya pada diri saya.



Kupang, Juli 2024

Rikco Ahmadi Umar

MOTTO

**Berbuatlah Yang Terbaik dan Benar
Tetaplah Rendah Hati dan Selalu Bersyukur**

Persembahan

Tesis ini dipersembahkan untuk :

1. Allah SWT Tuhan Semesta Alam
2. Orang tua terkasih : Mama Fat, Papa Dien, Mami Dahlia, Umi Tarus, Mama Adi, Pade Agus
3. Istri tercinta Umi Titi, anak-anakku Rizky, Ifa, adik-adikku Reagen, Aba, Ratih (Moms Twins), Ade Ria dan Mumy
4. Alma Mater tercinta Universitas Katolik Widya Mandira Kupang

ABSTRAK

Tesis berjudul “Analisis Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kupang dengan motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi”, oleh Rikco Ahmadi Umar NIM 811212046, dibimbing oleh P. Dr. Philipus Tule, S.VD dan Dr. M.E. Perseveranda, SE, M.Si.

Dalam mendukung pencapaian tujuan Pembangunan, salah satu organisasi yang perlu berkinerja baik adalah Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kupang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui : 1) Gambaran kinerja pegawai, motivasi kerja, dukungan organisasi dan kompetensi SDM pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kupang; 2) signifikansi pengaruh dukungan Organisasi dan kompetensi SDM terhadap motivasi kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kupang; 3) signifikansi pengaruh motivasi kerja, dukungan organisasi dan kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kupang; 4) peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh dukungan organisasi dan kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kupang.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel penelitian adalah pegawai badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kupang sebanyak 56 orang. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuisioner dan dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial menggunakan aplikasi SmartPLS.

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa variable kinerja pegawai, motivasi kerja, dukungan organisasi dan kompetensi SDM berada dalam Keputusan “Baik”. Hasil analisis statistik inferensial menunjukkan bahwa dukungan organisasi, kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Selanjutnya, dukungan organisasi, kompetensi SDM dan motivasi kerja terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan melalui motivasi kerja. Hasil koefisien determinasi (R^2) menyatakan bahwa kemampuan variable dukungan organisasi, kompetensi SDM dan motivasi kerja menjelaskan variable kinerja dalam penelitian ini adalah sebesar 85,5 %; kemampuan variabel dukungan organisasi dan kompetensi SDM menjelaskan variabel motivasi kerja dalam penelitian ini adalah sebesar 84,9%.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disarankan agar pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kupang meningkatkan motivasi kerja terutama pada indikator hubungan sosial, meningkatkan dukungan organisasi terutama pada indikator kesejahteraan karyawan, pimpinan dan pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kupang meningkatkan kompetensi SDM terutama pada indikator pengetahuan.

Kata Kunci : kinerja pegawai, motivasi kerja, dukungan organisasi dan kompetensi SDM.

ABSTRACT

Thesis entitled “Analysis of the Influence Of Organizational Support and Human Resource Competency on Employee Performance at the Kupang City Regional Disaster Management Agency with Work Motivation as a Mediating Variable”, by Rikco Ahmadi Umar NIM 811212046, supervised by P. Dr. Philipus Tulle, SVD and Dr. M.E. Perseveranda, SE.,M.Si.

In supporting the achievement of development goals, one organization that needs to perform well is the Kupang City Regional Disaster Management Agency. The aim of this research is to find out; 1) an overview of employee performance, work motivation, organizational support and HR competency at the Kupang City Regional Disaster Management Agency; 2) the significance of the influence of organizational support and HR competency on the work motivation of Kupang City Regional Disaster Management Agency employees; 3) the significance of the influence of work motivation, organizational support and HR competency on the performance of Kupang City Regional Disaster Management Agency Employees; 4) HR competency on the performance of Kupang City Regional Disaster Management Agency employees.

This research uses quantitative methods. The research sample was 56 employees of the Kupang City Regional Disaster Management Agency. Data was collected by distributing questionnaires and analyzed using descriptive and inferential statistic using the Smart PLS application.

The results of descriptive statistical analysis show that the variables of employee performance, work motivation, organizational support and HR competency are in the “Good” category. The results of inferential statistical analysis show that organizational support and HR competency have a significant effect on work motivation, Furthermore, organizational support, HR competency and work motivation have a significant effect on. There is a significant indirect effect of organizational support and HR competency variable on employee performance through work motivation. The results of the coefficient of determination (R^2) state that the ability of the variables organizational support, HR competency and work motivation to explain the performance variables in this research is 85,5 %; The ability of the organizational support and HR competency variables to explain the work motivation variable in this study was 84,9%.

Based on the results of this research, it can be recommended that Kupang City Regional Disaster Management Agency employee increase work motivation, especially an social relations indicators, increase organizational support, especially on employee welfare indicators, Kupang City Regional Disaster Management Agency leaders and employees increase HR competency, especially on knowledge indicators.

Keywords : employee performance, work motivation, organizational support and HR competency.

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah serta ridho-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Penyusunan tesis ini merupakan bagian dari salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.

Dalam proses penelitian hingga penyelesaian tesis ini, penulis mendapat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu, 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 Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Katolik Widya Mandira Kupang;
2. Dr. M.E. Perseveranda, SE,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Katolik Widya Mandira Kupang yang telah mendukung penulis mengikuti perkuliahan;
3. Dr. Paskalis Seran, SVD, Dipl. Theol.,MBA dan Ibu Dr. Henny A. Manafe, SE.,MM selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Katolik Widya Mandira Kupang dan seluruh jajarannya selama penulis mengikuti perkuliahan;
4. Pater Dr. Philipus Tulle, SVD sebagai pembimbing utama yang telah memberikan motivasi dalam proses penyusunan dan penyelesaian tesis ini;
5. Dr. M.E. Perseveranda, Se.,M.Si sebagai pembimbing anggota yang telah memberi bimbingan, masukan dan motivasi sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik;
6. Dr. Henny A. Manafe, SE.,MM selaku penguji pertama, Anggraeny Paridy, SE., M.Si selaku penguji yang telah memberi saran untuk penyempurnaan tesis ini.
7. Pimpinan serta seluruh pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kupang yang telah membantu penulis dalam penelitian ini.

8. Orang tua terkasih : Mama Fat, Papa Dien, Mami Dahlia, Umi Tarus, Mama Adi, Pakde Agus atas kasih sayang dan dukungannya kepada penulis
9. Istri tercinta Umi Titi, anak-anakku Rizky, Ifa, adik-adikku Reagen, Aba, Ratih (Mom Twins), Ade Ria dan Mummy atas doa dan semangat yang selalu diberikan kepada penulis.
10. Bapak Ade Manafe keluarga, Bapak Inyo Manafe Keluarga, Bapak Simon Dima Keluarga, Ma' Tia Keluarga, Abang Ais Keluarga, Saudara terkasih Chris Lay Wohe dan Ma' Eby, Mak Nyak, Bo'I Jean, Kk Henry.
11. Rekan-rekan Magister Manajemen yang telah mendukung, baik dimasa perkuliahan maupun penyelesaian tesis ini.
12. Alma Mater tercinta, Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Katolik Widya Mandira Kupang yang ikut membentuk penulis menjadi seorang Magister Manajemen.

Kupang, Juli 2024

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN TESIS	i
HALAMAN PENGESAHAN TESIS	ii
SERTIFIKASI	iii
MOTTO	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	12
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Manfaat Penelitian	14
BAB II TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS	
2.1 Telaah Pustaka	15
2.1.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.2 Kinerja Pegawai	16
2.1.3 Motivasi Kerja	23
2.1.4 Dukungan Organisasi	28

2.1.5	Kompetensi Sumber Daya Manusia	31
2.2	Penelitian Terdahulu	35
2.3	Kerangka Pikir Penelitian	38
2.4	Hipotesis	40

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian	41
3.2	Tempat dan Waktu penelitian	41
3.3	Populasi dan Sampel	41
3.3.1	Populasi	42
3.3.2	Sampel	42
3.4	Definisi Operasional Variabel	42
3.5	Jenis Data	44
3.5.1	Jenis Data Menurut Sifat	44
3.5.2	Jenis Data Menurut Sumber	45
3.6	Teknik dan Alat Pengumpulan Data	45
3.6.1	Teknik Pengumpulan Data	45
3.6.2	Alat Pengumpulan Data	46
3.7	Teknik Analisis Data	47
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif	47
3.7.2	Analisis Statistik Inferensial	47

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1	Jenis Penelitian	52
4.1.1	Gambaran Lokasi Penelitian	52

4.1.2	Visi dan Misi BPBD Kota Kupang	58
4.1.3	Data Responden	59
4.2	Analisis Statistik Deskriptif	60
4.2.1	Variabel Kinerja Pegawai BPBD Kota Kupang	61
4.2.2	Variabel Motivasi Kerja Pegawai BPBD Kota Kupang	62
4.2.3	Variabel Dukungan Organisasi BPBD Kota Kupang	63
4.2.4	Variabel Kompetensi SDM BPBD Kota Kupang	64
4.3	Analisis Statistik Inferensial	65
4.3.1	Pengujian <i>Outer Model</i>	65
4.3.2	Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	69
4.3.3	Analisa Inner Model (<i>Analisa R²</i>)	74
4.4	Pembahasan Hasil Penelitian	75
4.4.1	Pembahasan Analisis Statistik Deskriptif	75
4.4.2	Pembahasan Hasil Analisis Statistik Inferensial	84
 BAB V PENUTUP		
5.1	Kesimpulan	96
5.2	Saran	84
DAFTAR PUSTAKA		100
LAMPIRAN		106

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Capaian Kinerja BPBD Kota Kupang Tahun 2022	3
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	35
Tabel 3.1	Data Populasi	42
Tabel 3.2	Variabel, Indikator dan Skala Pengukuran	44
Tabel 3.3	Predikat dan Rentang Nilai Uji Deskriptif	47
Tabel 4.1	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 4.2	Data Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan terakhir	60
Tabel 4.3	Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai	61
Tabel 4.4	Deskripsi Variabel Motivasi Kerja	62
Tabel 4.5	Deskripsi Variabel Dukungan Organisasi	63
Tabel 4.6	Deskripsi Variabel Kompetensi SDM	64
Tabel 4.7	<i>Convergent Validity</i>	66
Tabel 4.8	Nilai <i>Average Variance Extracted</i>	67
Tabel 4.9	Nilai <i>Composite Reliability</i>	68
Tabel 4.10	Nilai Cronbach Alpha	68
Tabel 4.11`	Hasil Uji Inner Model (Path Coefficient)	70
Tabel 4.12	Hasil Uji Spesific Indirect Effect	73
Tabel 4.13	Nilai <i>R Square</i>	75

DAFTAR GAMBAR

Tabel 2.1	Kerangka Pikir Penelitian	39
Tabel 3.1	Diagram Jalur	49
Tabel 4.1	Hasil Uji Outer Model	65
Tabel 4.2	Hasil Uji Inner Model	69