

TESIS

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENEMPATAN PEGAWAI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP
DAN KEBERSIHAN KOTA KUPANG**



**THOMAS KONES
811211060**

**UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDIRA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM PASCASERJANA
KUPANG
2024**

TESIS

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEBERSIHAN KOTA KUPANG

Disiapkan dan disusun Oleh

Nama : Thomas Kones
NIM : 811211060
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

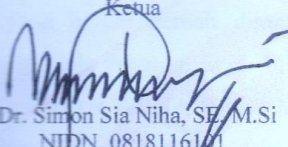
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada Tanggal, 21 Juni 2024

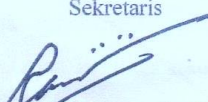
Dan dinyatakan LULUS

Dewan Penguji

Ketua

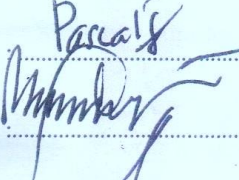
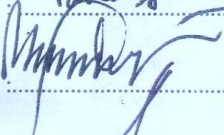

(Dr. Simon Sia Niha, SE, M.Si
NIDN. 0818116101

Sekretaris


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

Anggota:

1. Dr. Stanis Man, SE, M.Si
2. P. Dr. Paskalis Seran, SVD, MBA
3. Dr. Simon Sia Niha, SE, M.Si


.....

.....

.....

Kupang, Juni 2024

Anggota Program Studi


(P. Dr. Paskalis Seran SVD, DiplTheol, MBA)
NIDN: 0826947603

TESIS

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEBERSIHAN KOTA
KUPANG**

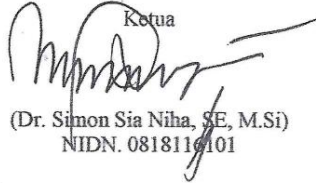
Disiapkan dan disusun Oleh

Nama : Thomas Kones
NIM : 811211060
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada Tanggal, 21 Juni 2024
Dan dinyatakan LULUS

Dewan Penguji

Ketua

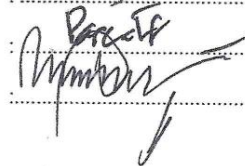
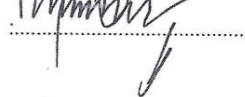

(Dr. Simon Sia Niha, SE, M.Si)
NIDN. 0818116101

Sekretaris

(Dr. M. E. Perseveranda, SE, M. Si)
NIDN. 0819066703

Anggota:

1. Dr. Stanis Man, SE, M.Si
2. P. Dr. Paskalis Seran, SVD, MBA
3. Dr. Simon Sia Niha, SE, M.Si


.....

.....

.....

Kupang, 21 Juni 2024
Mengesahkan



(Dr. M. E. Perseveranda, SE, M. Si)
NIDN. 0819066703

Ketua Program Studi



(P. Dr. Paskalis Seran SVD, DiplTheol, MBA)
NIDN: 0826947603

SERTIFIKASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Thomas Kones

NIM : 811211060

Program Studi : Magister Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Tesis : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Kupang

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, Agustus 2024



Thomas Kones

MOTTO

**Aku tahu, bahwa Engkau sanggup melakukan sesuatu,
dan tidak ada rencana-Mu yang gagal.
(Ayub 42:2)**

Persembahan

Tesis ini dipersembahkan untuk:

1. Orang Tua tercinta: Almarhum Papa Bertholemeos Kones dan Mama Nelci Kones-Taun
2. Istri Tercinta: Meriati Magdalena Kones-Resi
3. Anak Ku: Ayunda Magnolia Kones
4. Alma Mater tercinta Universitas Katolik Widya Mandira Kupang

ABSTRAK

Penelitian berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Kupang”, oleh Thomas Kones, NIM 811211060, dibimbing oleh Dr. Simon Sia Niha, SE, M. Si dan Dr. M. E. Perseveranda, SE, M.Si

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Kebersihan Dan Lingkungan Hidup Kota Kupang yang berjumlah 456 orang sedangkan sampelnya 82 orang. Jenis data adalah data kuantitatif dan kualitatif, sedangkan dari sumbernya adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan variabel lingkungan kerja dengan kategori baik dengan jawaban responden rata-rata 80,02%, variabel penempatan pegawai dengan kategori cukup dengan jawaban responden rata-rata 67,05%, variabel kepuasan kerja dengan kategori cukup dengan jawaban responden rata-rata 67,73%, dan variabel kinerja pegawai dengan kategori cukup dengan jawaban responden 67,62%.

Sedangkan hasil analisis statistik inferensial menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan dengan koefisien original sampel Lingkungan kerja sebesar 0,183 dan nilai p-value sebesar $0,186 > 0,05$. Pada sisi lain, lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, yang diperlihatkan dengan koefisien original sampel Lingkungan kerja sebesar 0,274 dan nilai p-value sebesar $0,021 < 0,05$. Variabel Penempatan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien original sampel penempatan kerja sebesar 0,118 dan nilai p-value sebesar $0,440 > 0,05$. Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja, ditunjukkan dengan koefisien original sampel penempatan kerja sebesar 0,344 dan nilai p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Variabel kepuasan kerja berpengaruh sangat rendah terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan dengan koefisien original sampel Lingkungan kerja sebesar 0,178, dan nilai p-value sebesar $0,193 > 0,05$.

Pengaruh tidak langsung kepuasan kerja tidak signifikan memoderasi lingkungan kerja dan kinerja kerja pegawai, ditunjukkan dengan koefisien original sampel sebesar 0,049. dan uji *indirect effect* didapat nilai P value $0,343 > 0,05$. Demikian juga kepuasan kerja tidak signifikan memoderasi penempatan pegawai dan kinerja pegawai, ditunjukkan dengan koefisien original sampel sebesar 0,061 dan uji *indirect effect*, didapat nilai P value sebesar $0,208 > 0,05$

Manajemen lembaga perlu memperhatikan aspek kepuasan kerja pegawai karena memberi pengaruh yang sangat rendah terhadap kinerja pegawai dan variabel lain seperti lingkungan kerja dan penempatan kerja pegawai perlu ditingkatkan karena berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan Kerja Pegawai juga menjadi perhatian lembaga karena variabel ini tidak signifikan memediasi pengaruh lingkungan kerja dan penempatan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : lingkungan kerja, penempatan pegawai, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.

ABSTRACT

Research entitled "The Effect of Work Environment and Placement on Employee Performance Through Job Satisfaction as a Mediating Variable at the Kupang City Environment and Hygiene Office", by Thomas Kones, NIM 811211060, supervised by Dr. Simon Sia Niha, SE, M. Si and Dr. M. E. Perseveranda, SE, M.Si.

The purpose of this study was to determine the effect of work environment and employee placement on employee performance, either directly or indirectly. The population in this study were employees at the Kupang City Hygiene and Environment Office totaling 456 people while the sample was 82 people. The types of data are quantitative and qualitative data, while the sources are primary data and secondary data. The analysis method used is descriptive statistical analysis and inferential statistics.

The results of descriptive analysis show that the work environment variable is in a good category with an average respondent answer of 80.02%, the employee placement variable is in a sufficient category with an average respondent answer of 67.05%, the job satisfaction variable is in a sufficient category with an average respondent answer of 67.73%, and the employee performance variable is in a sufficient category with a respondent answer of 67.62%.

While the results of inferential statistical analysis show that the work environment has an insignificant effect on employee performance, indicated by the original sample coefficient of work environment of 0.183 and a p-value of $0.186 > 0.05$. On the other hand, the work environment has a significant effect on job satisfaction, which is shown by the original sample coefficient of work environment of 0.274 and a p-value of $0.021 < 0.05$. The work placement variable has an insignificant effect on employee performance. This is indicated by the original sample coefficient of job placement of 0.118 and a p-value of $0.440 > 0.05$. Job placement has a significant effect on job satisfaction, indicated by the original sample coefficient of job placement of 0.344 and a p-value of $0.000 < 0.05$. The job satisfaction variable has a very low effect on employee performance, indicated by the original sample coefficient of work environment of 0.178, and a p-value of $0.193 > 0.05$.

The *indirect effect* of job satisfaction does not significantly moderate the work environment and employee performance, indicated by the original sample coefficient of 0.049. and the *indirect effect* test obtained a P value of $0.343 > 0.05$. Likewise, job satisfaction does not significantly moderate employee placement and employee performance, indicated by the original sample coefficient of 0.061 and *indirect effect* test, obtained a P value of $0.208 > 0.05$.

Institutional management needs to pay attention to aspects of employee job satisfaction because it has a very low effect on employee performance and other variables such as work environment and employee job placement need to be improved because they have an insignificant effect on employee performance. Employee Job Satisfaction is also a concern for institutions because this variable does not significantly mediate the effect of work environment and employee job placement on employee performance.

Keywords: work environment, employee placement, job satisfaction, and employee performance.

KATA PEGANTAR

Puji syukur dipanjatkan kehadiran Tuhan Yesus Kristus, karena berkat dan anugerah-Nya, sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan dengan baik. 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;
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. Pater Dr. Paskalis Seran, SVD. DiplTheol, 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 dan seluruh jajarannya selama penulis mengikuti perkuliahan;
4. Dr. Simon Sia Niha, SE, M. Si sebagai pembimbing utama yang telah memberi bimbingan, masukan dan 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. Stanis Man, SE, M. Si selaku penguji pertama, dan Pater Dr. Paskalis Seran, SVD. DiplTheol, MBA selaku penguji kedua yang telah memberikan saran dan masukan untuk penyempurnaan tesis ini.

7. Kepala Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Kupang dan Jajarannya yang telah membantu penulis dalam penelitian.
8. Orang Tua Tercinta: Almarhum Papa Bertholemeos Kones dan Mama Nelci Kones-Taun yang telah membesarkan dan mendidik Penulis hingga sampai saat ini.
9. Mertua: Bapak Marthen Umbu Resi dan Mama Josefina Resi-Bete yang telah menguatkan dan mendoakan penulis.
10. Istri Tercinta: Meriati Magdalena Kones-Resi yang selalu memberikan dukungan dan doa dalam keadaan sukar maupun senang.
11. Anakku: Ayunda Magnolia Kones sebagai penyemangat dalam setiap hambatan yang ditemui penulis.
12. Ke-lima Saudara Kandungku: Yeferson Kones dan Istri, Milka Dorsina Tolnel-Kones dan Suami, Manuak Kones dan Istri, dan Bertholimeos Kones yang turut mendoakan penulis
13. Ke-tiga Iparku: Oktovianus Dona Resi, Stevy Oktaviana Ndun-Resi dan Suami dan Arista Grasianny Paulina Resi turut mendoakan penulis.
14. Rekan-rekan MM36 yang mendukung baik dimasa perkuliahan maupun penyelesaian tesis ini.
15. Alma Mater tercinta, Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonimika dan Bisnis Universitas Katolik Widya Mandira Kupang yang ikut membentuk penulis menjadi seorang Magister Manajemen.

Kupang, Agustus 2024

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan	ii
Sertifikasi.....	iii
Moto Dan Persembahan.....	iv
Abstrak	v
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	10
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	11
1.4.2 Manfaat Praktis	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Kinerja.....	13
2.1.1. Pengertian Kinerja	13
2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	14
2.1.3. Indikator Penilaian Kinerja.....	16
2.1.4. Manfaat Penilaian Kinerja	18
2.2. Penempatan Pegawai.....	19
2.2.1. Pengertian Penempatan Pegawai.....	19
2.2.2. Faktor Pertimbangan Penempatan.....	21
2.3. Lingkungan Kerja.....	23
2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	23
2.3.2. Jenis Lingkungan Kerja.....	25
2.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	26

2.3.4. Fungsi Lingkungan Kerja	30
2.4. Kepuasan Kerja	31
2.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja	31
2.4.2. Teori Kepuasan Kerja.....	33
2.4.3. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	35
2.4.4. Pengukuran Kepuasan Kerja	37
2.5. Penelitian Terdahulu	39
2.6. Kerangka Berpikir	40
2.7. Hipotesa.....	42

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian.....	43
3.2. Lokasi Penelitian.....	43
3.3. Populasi dan Sampel.....	43
3.4. Jenis Data Penelitian	45
3.4.1. Data Primer	45
3.4.2. Data Sekunder	45
3.5. Skala Pengukuran Variabel.....	45
3.6. Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.7. Klasifikasi Variabel Penelitian	46
3.8. Operasional Variabel Penelitian	47
3.9. Uji Kualitas Instrumen	48
3.10. Teknik Analisis Data.....	49
3.10.1. Analisis Statistik Deskriptif	49
3.10.2. Nalisis Statistik Inferensial.....	50

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	58
4.1.1. Gambaran UMum Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang.....	58
4.2. Analisis Statistik Deskriptif.....	62
4.2.1. Variabel Kinerja Pegawai.....	63
4.2.2. Variabel Lingkungan Kerja.....	64

4.2.3. Variabel Penempatan Kerja.....	65
4.2.4. Variabel Kepuasan Kerja.....	65
4.3. Analisis Statistik Inferensial.....	66
4.3.1. Hasil Uji Measurement/ Outer Model	67
4.3.2. Hasil Pengukuran Struktural/Inner Model	72
4.4. Pembahasan Hasil Penelitian.....	79
4.4.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai	79
4.4.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	80
4.4.3. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	81
4.4.4. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	82
4.4.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	83
4.4.6. Kepuasan Kerja Memoderasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	84
4.4.7. Kepuasan Kerja Memoderasi Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja	84
BAB V PENUTUP	
5.1. Kesimpulan.....	86
5.2. Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA	88

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Capaian Indikator Kinerja Utama Dinas.....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	39
Tabel 3.1. Skala Pengukuran Variabel.....	45
Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel	48
Tabel 3.3. Pencapaian Skor Maksimum Persepsi Responden	50
Tabel 3.4. Kriteria Penilaian Model PLS.....	55
Tabel 4.1 Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan	60
Tabel 4.2 Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan.....	60
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
Tabel 4.3 Karakteristik responden Berdasarkan Pendidikan	61
Tabel 4.4 Karakteristik responden Berdasarkan Usia.....	62
Tabel 4.5 Predikat dan Nilai Uji Deskriptif	63
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai	63
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja.....	64
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Penempatan Kerja.....	65
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja	66

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Berpikir	41
Gambar 3.1. Diagram Alur	57
Gambar 4.1 Nilai Outner Louding.....	68
Gambar 4.2 Nilai <i>Average Varian Extract</i> (AVE)	69
Gambar 4.3 Nilai Kolinearitas Model	71
Gambar 4.4 Interpretasi Croanbach Alpha, rho- A dan Composit Relliability.....	72
Gambar 4.5 Nilai R Square.....	73
Gambar 4.6 Nilai F Square	75
Gambar 4.7 Hasil Uji Hipotesis Jalur 1	77
Gambar 4.4 Hasil Pengujian Hipotesis Jalur 2.....	78