

TESIS

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI INDIVIDU DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN
PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH
PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR
DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI**



OLEH:

**AMBROSIUS KODO, S.Sos.
NIM : 8112182003 MM**

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

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

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI INDIVIDU
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH
PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR
DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI**

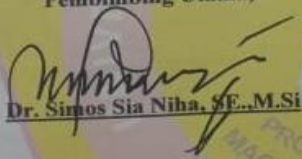
TESIS

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Magister Manajemen

Oleh
Nama : Ambrosius Kodo, S.Sos
NIM : 8112182003 MM

Telah Disetujui Oleh

Pembimbing Utama,


Dr. Simon Sia Niha, SE., M.Si

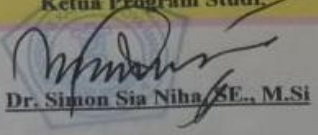
Pembimbing Anggota,


P. Yulius Yasinto, SVD, MA, M.Sc

Kupang, 29 Desember 2020

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

Ketua Program Studi,


Dr. Simon Sia Niha, SE., M.Si

TESIS

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI INDIVIDU DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH
PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR
DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI

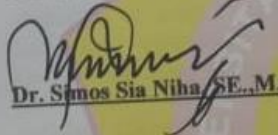
Disiapkan dan disusun oleh

Nama : Ambrosius Kodo, S.Sos
NIM : 8112182003 MM

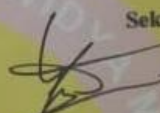
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada Tanggal 29 Desember 2020
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Dewan Penguji

Ketua,


Dr. Simos Sia Niha, SE., M.Si

Sekretaris


P. Yulius Ysinto, SVD, MA., M.Sc

Anggota :

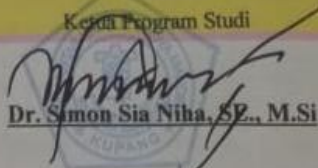
1. Dr. Henny A. Manafe, SE., MM

2. Drs. Wilhelmus Ngete, MM

3. Dr. Simos Sia Niha, SE., M.Si

Kupang, 29 Desember 2020

Ketua Program Studi


Dr. Simon Sia Niha, SE., M.Si

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) gambaran tentang kinerja, disiplin kerja, motivasi kerja, kompetensi individu, dan lingkungan kerja BPBD NTT. 2) signifikansi pengaruh motivasi kerja, kompetensi individu dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai BPBD NTT. 3) signifikansi pengaruh motivasi kerja, kompetensi individu, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BPBD NTT. 4) signifikansi pengaruh disiplin kerja dalam memediasi pengaruh motivasi kerja, kompetensi individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BPBD NTT.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur yang berjumlah 52 orang. Teknik analisis menggunakan aplikasi SmartPLS.

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja, disiplin kerja, motivasi kerja, kompetensi individu, dan lingkungan kerja BPBD NTT cukup baik. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa 1) Motivasi kerja, kompetensi individu dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja; 2) Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja; 3) Kompetensi individu, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; 4) Disiplin kerja memediasi pengaruh motivasi kerja, kompetensi individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BPBD NTT. Hasil koefisien determinasi (R^2) menyatakan bahwa, Kemampuan variabel disiplin kerja, motivasi kerja, kompetensi individu dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variabel kinerja adalah sebesar 87%. Kemampuan variabel motivasi kerja, kompetensi individu dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variabel disiplin kerja adalah sebesar 93,7%.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disarankan kepada manajemen BPBD Provinsi NTT untuk 1) Meningkatkan disiplin kerja pegawai dengan cara, memberikan pengawasan dan evaluasi pada hasil kerja pegawai, sehingga hasil kerja lebih akurat dan dapat dipertanggungjawabkan. 2) Meningkatkan motivasi kerja pegawai terutama pada indikator keinginan melakukan perubahan, dengan cara memberikan kesempatan pegawai untuk melakukan inovasi dalam pelaksanaan kerja, selama tidak menyalahi prosedur kerja; 3) Meningkatkan kompetensi individu, terutama pada indikator ketrampilan dengan cara memberikan pelatihan kepada pegawai secara rutin, misalnya tiap 3 bulan atau 4 kali dalam setahun; 4) Meningkatkan kualitas lingkungan kerja terutama pada indikator ukuran ruang kerja, dengan cara menata ruang kerja pegawai agar lebih luas, yaitu menempatkan arsip-arsip pada ruang khusus arsip sehingga pegawai lebih leluasa dalam bekerja.

Kata Kunci: Kinerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kompetensi Individu dan Lingkungan Kerja.

ABSTRACT

This thesis entitled "The Impact of Work Motivation, Individual Competence and Work Environment on Employee Performance at the Regional Disaster Management Agency of East Nusa Tenggara Province with Work Discipline as a Mediation Variable", is written by Ambrosius Kodo, S. Sos, Registration Number 8112182003, under the guidance of Dr. Simon Sia Niha, SE, M.Si and Yulius Yasinto SVD, MA., M.Sc.

The purpose of this research is to find out: 1) description of performance, work discipline, work motivation, individual competence, and work environment of the Regional Disaster Management Agency of East Nusa Tenggara Province (known as BPBD NTT). 2) the significance of the impact of work motivation, individual competence and work environment on work discipline of BPBD NTT employees. 3) the significance of the impact of work motivation, individual competence, work environment and work discipline on the performance of BPBD NTT employees. 4) whether work discipline mediates the impact of work motivation, individual competence and work environment on the performance of BPBD NTT employees.

This research uses quantitative methods. The sample of this research is 52 employees of the Regional Disaster Management Agency of East Nusa Tenggara Province. The analysis technique uses the SmartPLS application.

The results of descriptive statistical analysis show that performance, work discipline, work motivation, individual competence, and work environment of BPBD NTT are quite good. The results of the path analysis show that 1) work motivation, individual competence and work environment have positive and significant impact on work discipline; 2) work motivation has no significant effect on performance; 3) Individual competence, work environment and work discipline have a positive and significant impact on performance; 4) Work discipline mediates the impact of work motivation, individual competence and work environment on the performance of NTT BPBD employees. The result of the coefficient of determination (R^2) states that the ability of work discipline, work motivation, individual competence and work environment in explaining the performance variable is 87%. The ability of work motivation variables, individual competence and work environment in explaining work discipline variables is 93.7%.

Based on the results of this study, BPBD NTT is suggested to 1) improve employee work discipline by increasing supervision and control; 2) increasing work motivation, by providing more opportunities for employees to innovate and rewards for innovative employees; 3) Improve individual competence through training opportunities for employees with a minimum of 20 hours lessons per year; 4) Improve the quality of the work environment by increasing workspace size and make a better arrangement of file cabinets; 5) Increasing the amount of equipment to avoid queue in use of such equipment and to give more comfort in work; 6) Enhance employees discipline by giving rewards for those with good record in work discipline and punishment for those with poor record.

Keywords: Performance, Work Discipline, Work Motivation, Individual Competence and Work Environment

KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa, karena berkat dan anugerah-Nya, sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan. 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. Jou Sewa Adrianus, S.E, 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 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. Dr. Simon Sia Niha, SE, M.Si sebagai pembimbing utama yang telah memberikan motivasi dalam proses penyusunan dan penyelesaian tesis ini;
5. P. Yulius Yasinto SVD, MA., M.Sc 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, dan Drs. Wilhelmus Ngete, MM, M.Acc selaku penguji kedua yang telah memberi saran dan masukan untuk penyempurnaan tesis ini.
7. Pimpinan serta seluruh Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur yang telah membantu penulis dalam penelitian.
8. Istri dan anak-anak tercinta, atas doa dan semangat yang selalu diberikan kepada penulis
9. Rekan-rekan MM32 yang telah mendukung baik di masa perkuliahan maupun penyelesaian tesis ini.
10. 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, Desember 2020

Penulis

MOTTO

“Apapun juga yang kamu perbuat, perbuatlah dengan segenap hatimu seperti untuk Tuhan dan bukan untuk manusia” (Kolose 3 : 23)

Persembahan

Tesis ini dipersembahkan untuk :

1. Allah Tritunggal Maha Kudus, dan Bunda Maria atas rahmat kehidupan yang terus tercurahkan bagiku
2. Almarhum Bapak Yosep Rato Ule dan Almarhumah Ibu Maria Pea Lengi, maafkan saya baru bisa memenuhi keinginan kalian berdua.
3. Istri tercinta Noldy Adriana Nenobesi dan Anak-anak yang kukasihi Gerry Hedwig Kodo, Bregy Egenius Kodo, Gill Aurelius Kodo, Geby Maria Puspita Kodo, Ledi Anggreny Kause yang memberikan semangat dan dorongan untuk menyelesaikan tesis ini
4. Saudara-Saudari terkasih Agustinus Leo Rato, Vinsensius Wele Rato, Petrus Yohanes Ngilo Rato, Yohana Ule Rato, Marianus Silvester Sepe Rato, Hubertus Lako Rato, F. X Balu Rato, Alfrida Veronika Koe Rato dan Alwisya Meo rato
5. Alma Mater tercinta Universitas Katolik Widya Mandira Kupang

SERTIFIKASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ambrosius Kodo
NIM : 8112182003 MM
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Individu dan
Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada
Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Nusa
Tenggara Timur dengan Disiplin 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, Desember 2020

Ambrosius Kodo

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Lembar Persetujuan	ii
Abstrak.....	iv
Abstract	v
Kata Pengantar	vi
Motto.....	viii
Persembahan	viii
Sertifikasi	ix
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Masalah Penelitian dan Pertanyaan Penelitian	16
1.3. Tujuan Penelitian.....	17
1.4. Manfaat Penelitian.....	18
1.4.1. Manfaat Teoritis	19
1.4.2. Manfaat Praktis.....	19
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS	20
2.1. Tinjauan Pustaka.....	20
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.1.2. Kinerja.....	22
2.1.3. Disiplin Kerja	27
2.1.4. Motivasi Kerja.....	31
2.1.5. Kompetensi.....	40
2.1.6. Lingkungan Kerja	48
2.2. Penelitian Terdahulu	54
2.3. Kerangka Pikir Penelitian	57
2.4. Hipotesis.....	58
BAB III METODE PENELITIAN	60

3.1. Jenis Penelitian	60
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian.....	60
3.3. Populasi dan Sampel	60
3.3.1. Populasi.....	60
3.3.2 Sampel	60
3.4. Definisi Operasional Variabel	61
3.5. Jenis dan Sumber Data	63
3.5.1 Jenis Data Menurut Sifat	63
3.5.2 Jenis Data Menurut Sumber.....	64
3.6. Teknik dan Alat Pengumpulan Data	64
3.6.1 Teknik Pengumpulan Data.....	64
3.6.2 Alat Pengumpulan Data	65
3.7. Teknik Analisis Data.....	65
3.7.1 Analisis Deskriptif.....	66
3.7.2 Analisis <i>Structural Equation Model Partial Least Square</i> (SEM-PLS)	66
3.7.3 Langkah Langkah Metode Partial Least Square (PLS)	67
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	74
4.1. Hasil Penelitian.....	74
4.1.1. Gambaran Lokasi Penelitian.....	74
4.1.2. Visi dan Misi BPBD Provinsi NTT	75
4.1.3. Uraian Tugas dan Struktur Organisasi.....	76
4.1.4. Data Responden.....	85
4.2. Analisis Statistik Deskriptif	87
4.3. Analisis Statistik Inferensial	91
4.3.1. Pengujian <i>Outer Model</i>	91
4.3.2. Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	94
4.3.3. Koefisien Determinasi (R^2)	102
4.4. Pembahasan Hasil Penelitian	103
4.4.1. Pembahasan Analisis Statistik Deskriptif	103
4.4.2. Pembahasan Analisis Statistik Inferensial	107
BAB V PENUTUP	120

5.1 Kesimpulan.....	120
5.2 Saran.....	122
Daftar Pustaka	124
Lampiran	130

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Monev Program Prioritas Penanggulangan Bencana Tahun 2015-2019 Pada BPBD NTT OLEH BPKP NTT.....	6
Tabel 1.2 Rekapitulasi Daftar Hadir Pegawai BPBD NTT Tahun 2019	9
Tabel 1.3 Data Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi NTT Menurut Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin.....	11
Tabel 1.4 Jumlah Pegawai BPBD NTT Berdasarkan Diklat Teknis Penanggulangan Bencana.....	12
Tabel 1.5 Jumlah Pegawai dan Kebutuhan Sarana Prasarana Kerja.....	13
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	54
Tabel 3.1 Variabel dan Indikator	62
Tabel 3.2 Predikat dan Rentang Nilai Uji Deskriptif.....	66
Tabel 4.1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	85
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan Terakhir.....	86
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Umur	86
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Kinerja	87
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja	88
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja	88
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Kompetensi Individu.....	89
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja.....	90
Tabel 4.9 <i>Convergent Validity</i>	92
Tabel 4.10 Nilai <i>Average Variance Extracted</i>	94
Tabel 4.11 Hasil Uji <i>Inner Model</i>	95
Tabel 4.12 Hasil Uji Mediasi X1.....	99
Tabel 4.13 Hasil Uji Mediasi X2.....	100
Tabel 4.14 Hasil Uji Mediasi X3.....	102
Tabel 4.15 Nilai <i>R Square</i>	103

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 kerangka pikir penelitian.....	58
Gambar 3.1 Diagram Jalur	68
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BPBD Provinsi NTT	84
Gambar 4.2 Hasil Uji <i>Outer Model</i>	91
Gambar 4.3 Hasil Uji <i>Inner Model</i>	95
Gambar 4.4 Hasil Uji Mediasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	98
Melalui Disiplin Kerja.....	98
Gambar 4.5 Hasil Uji Mediasi Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Pegawai	
Melalui Disiplin Kerja.....	100
Gambar 4.6 Hasil Uji Mediasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	101
Melalui Disiplin Kerja.....	101