

TESIS

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN PEGAWAI,
LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI PEGAWAI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN
RAIJUA KABUPATEN SABU RAIJUA**

Disusun Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Magister Manajemen



Oleh :

SALFREDY SODEN

811211051MM

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDIRA
KUPANG
2022**

TESIS

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN PEGAWAI,
LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI PEGAWAI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN
RAIJUA KABUPATEN SABU RAIJUA**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Magister Manajemen

Oleh :

Nama : Salfredy Soden

NIM : 811211051.MM

Telah Disetujui Oleh

Pembimbing Utama,

Pembimbing Anggota,


P. Dr. Cosmas Fernandes, SVD, MA


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

Kupang, Desember 2022

Program Studi Magister Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Katolik Widya Mandira

Ketua Program Studi,


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

NIDN : 0818116101

TESIS

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN PEGAWAI,
LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI PEGAWAI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN
RAIJUA KABUPATEN SABU RAIJUA

oleh :

Nama : Salfredy Soden
NIM : 811211051MM

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal 16 Desember 2022
Dan dinyatakan LULUS

Dewan Penguji :

Ketua,

Sekretaris,


P. Dr. Cosmas Fernandes, SVD, MA


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

Anggota :

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

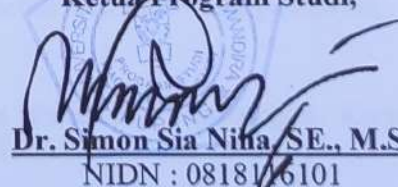
2. Jou Sewa Adrianus, SE., MM

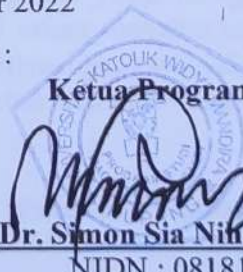
3. P. Dr. Cosmas Fernandes, SVD, MA

Kupang, Desember 2022

Mengesahkan :


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


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



ABSTRAK

Tesis berjudul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Pegawai, Lingkungan Kerja dan Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Rajjua Kabupaten Sabu Rajjua**” ditulis oleh Salfredy Soden, NIM:811211053MM, dibimbing oleh Dr. Cosmas Fernandez, SVD, MA dan Dr. Simon Sia Niha, SE, M.Si.

Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Rajjua menurun diduga dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Pegawai, Lingkungan Kerja dan Motivasi Pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Gambaran persepsi responden tentang gaya kepemimpinan, disiplin pegawai, lingkungan kerja, motivasi pegawai dan kinerja pegawai di Kecamatan Rajjua Kabupaten Sabu Rajjua; 2) Signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin pegawai, lingkungan kerja, motivasi pegawai secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Rajjua Kabupaten Sabu Rajjua; 3) Signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin pegawai, lingkungan kerja, motivasi pegawai secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Rajjua Kabupaten Sabu Rajjua.

Populasi pada penelitian ini adalah 35 orang ASN dan sampelnya berjumlah 34 orang ASN. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner, pengamatan, wawancara dan studi dokumentasi dan dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial yakni uji t dan uji F.

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa persepsi responden untuk gaya kepemimpinan termasuk kategori sangat baik (84.167%), disiplin pegawai sangat baik (90,662%), lingkungan kerja baik (81,993%), motivasi pegawai sangat baik (91,103%), dan kinerja pegawai sangat baik (90.824%). Hasil uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan (2.203, sig. 0,036 < 0,05), lingkungan kerja (5.604, sig. 0,000 < 0,05), dan motivasi pegawai (4.212, sig. 0,000 < 0,05) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan disiplin pegawai (0.976, sig. 0,337 > 0,05) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F menunjukkan bahwa empat variabel bebas ((51,186, sig. 0,000 < 0,05) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa empat variabel bebas ini memberikan sumbangan sebesar 82,9% pada kinerja pegawai, sedangkan 17,1% disumbangkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada Pimpinan Kantor Kecamatan Rajjua untuk lebih memperhatikan faktor gaya kepemimpinan yakni perhatian yang merata untuk kesejahteraan pegawai, disiplin pegawai yakni mengontrol kehadiran dan keberadaan pegawai, lingkungan kerja yakni saling menghormati antar pegawai dan suhu udara dan suhu ruangan kerja serta motivasi pegawai yakni mengapresiasi hasil kerja pegawai karena faktor-faktor tersebut terbukti mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Pegawai, Lingkungan Kerja dan Motivasi Pegawai, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The thesis entitled “**The Effect of Leadership Style, Employees’ Discipline, Work Environment, and Employees’ Motivation on the Employees’ Performance at Raijua Districts, Sabu Raijua Regency**” is written by Salfredy Soden, REg. No. 811211053MM, under the supervision of Dr. Cosmas Fernandez, SVD, MA and Dr. Simon Sia Niha, SE, M.Si.

The employees’ performance at Raijua Districts is estimated being influenced by leadership style, employees’ discipline, work environment, and employees’ motivation. This study aims to know: 1) The respondents’ perception on leadership style, employees’ discipline, work environment, and employees’ motivation and employees’ performance at Raijua Districts, Sabu Raijua Regency; 2) The significance of effect of leadership style, employees’ discipline, work environment, and employees’ motivation partially on employees’ performance at Raijua Districts, Sabu Raijua Regency; 3) The significance of effect of leadership style, employees’ discipline, work environment, and employees’ motivation simultaneously on employees’ performance at Raijua Districts, Sabu Raijua Regency.

The population in this research is 35 employees and its sample is 34 employees. The data are collected using a questionnaire, observation, interview, and documentation study. The collected data then are analyzed using descriptive and inferential statistic, t-test and F-test.

The results of descriptive statistic analysis indicate that the respondents’ perception on leadership style is categorized as very good (84.167%), employees’ discipline is very good (90.662%), work environment is good (81.993%), work motivation is very good (91.103%), and employees’ performance is very good (90.824%). The results of t-test show that leadership style (2.203, sig. 0.036 < 0.05), work environment (5.604, sig. 0.000 < 0,05), and employees’ motivation (4.212, sig. 0.000 < 0,05) partially have a positive and significant effect on employees’ performance, while employees’ discipline (0.976, sig. 0.337 > 0.05) has an insignificant effect on employees’ performance. The results of F-test show that 4 independent variables (51.186, sig. 0.000 < 0.05) simultaneously have a positive and significant effect on employees’ performance. The results of determination coefficient indicate that 4 independent variables contribute 82.9% on employees’ performance, while the rest of 17.1% is contributed by other variables excluded in this study.

Based on these results, it is suggested to the management of Raijua Districts to render equal attention to the employees’ well-being, to control the employees’ presence, to provide environment of mutual respect among employees, to improve conducive rooms’ temperature, and to appreciate employees’ performance as part of motivating employees.

Key Words: leadership style, employees’ discipline, work environment, employees’ motivation, employees’ performance.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Kuasa, Allah Tritunggal yang telah menolong dan memampukan, sehingga tesis dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Pegawai, Lingkungan Kerja dan Motivasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Rajjua Kabupaten Sabu Rajjua” dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Menyadari begitu banyak dukungan, bimbingan, serta buah pikiran cemerlang dari berbagai pihak, dengan segala kerendahan hati, disampaikan terima kasih dan penghargaan yang tinggi kepada:

1. Pater Dr. Philipus Tule, SVD, selaku Rektor Universitas Katolik Widya Mandira Kupang beserta staf;
2. Ibu Dr. M. E. Perseveranda, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Widya Mandira Kupang
3. Dr. Simon Sia Niha, SE., M.Si selaku ketua Program Studi Magister Manajemen dan Ibu Dr. Henny A. Manafe, SE., MM selaku Sekretaris;
4. Dr. Cosmas Fernandez, SVD, MA selaku dosen pembimbing utama yang penuh kesabaran memberikan petunjuk, arahan, serta motivasi;
5. Dr. Simon Sia Niha, SE., M.Si selaku dosen pembimbing anggota yang penuh kesabaran memberikan petunjuk, arahan, serta motivasi;
6. Ibu Dr. M. E. Perseveranda, SE., M.Si selaku penguji I dan Jou Sewa Adrianus, SE., MM selaku penguji II
7. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Magister Manajemen yang telah membekali dengan pengetahuan yang berharga;

8. Para Pegawai Tata Usaha Program Studi Magister Manajemen yang selalu membantu dalam penyelesaian administrasi dan memberikan informasi perkuliahan;
9. Gubernur Nusa Tenggara Timur yang telah membrikan kesempatan untuk melaksanakan tugas belajar;
10. Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Nusa Tenggara Timur yang telah memberikan rekomendasi tugas belajar;
11. Bupati Sabu Raijua yang telah memberikan ijin dan mendukung terhadap penelitian yang dilakukan;
12. Camat beserta seluruh pegawai Kantor Kecamatan Raijua atas dukungan data dan informasi;
13. Kepala Sekolah beserta rekan-rekan guru SMAN 1 Raijua yang selalu mendukung;
14. Orangtua, Kakak, Adik dan Saudara/saudari yang dengan penuh kasih memberikan perhatian dan dukungan;
15. Rekan-rekan angkatan 34 Program Magister Manajemen yang selalu memberikan motivasi dan dukungan;
16. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan tulisan ini.

Terima Kasih, Tuhan Yesus Memberkati.

Kupang, Desember 2022

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Masalah Penelitian.....	11
1.3. Tujuan Penelitian.....	11
1.4. Manfaat Penelitian.....	12
1. Manfaat Praktis.....	12
2. Manfaat Teoritis.....	12
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.2. Kinerja Pegawai.....	14
2.2.1. Pengertian Kinerja Pegawai.....	14
2.2.2. Aspek atau Unsur Kinerja Pegawai.....	15
2.2.3. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	17
2.2.4. Indikator Kinerja.....	18
2.3. Gaya Kepemimpinan.....	20
2.3.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	22
2.3.2. Aspek atau Unsur Gaya Kepemimpinan.....	24
2.3.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.....	25
2.3.4. Indikator Gaya Kepemimpinan.....	25
2.4. Disiplin Pegawai.....	27
2.4.1. Pengertian Disiplin Pegawai.....	27
2.4.2. Aspek atau Unsur Disiplin Pegawai.....	28
2.4.3. Pengaruh Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai.....	29
2.4.4. Indikator Disiplin Pegawai.....	31
2.5. Lingkungan Kerja.....	32
2.5.1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	32
2.5.2. Aspek atau Unsur Lingkungan Kerja.....	33
2.5.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	36
2.5.4. Indikator Lingkungan Kerja.....	37
2.6. Motivasi Pegawai.....	39
2.6.1. Pengertian Motivasi Pegawai.....	40
2.6.2. Aspek atau Unsur Motivasi Pegawai.....	40

2.6.3. Pengaruh Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai.....	41
2.6.4. Indikator Motivasi Pegawai.....	46
2.7. Penelitian Terdahulu.....	48
2.8. Kerangka Pikir Teoritis.....	50
2.9. Hipotesis.....	52

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian.....	53
3.2. Tempat dan Waktu.....	53
3.3. Populasi dan Sampel.....	54
3.3.1. Populasi.....	54
3.3.2. Sampel.....	54
3.4. Definisi Operasional Variabel dan Indikator	54
3.5. Teknik dan Alat Pengumpulan Data.....	57
3.5.1. Teknik Pengumpulan Data.....	57
3.5.2. Alat Pengumpulan Data.....	58
3.6. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	59
3.6.1. Uji Validitas Instrumen.....	59
3.6.2. Uji Reliabilitas Instrumen.....	60
3.7. Teknik Analisis Data.....	61
3.7.1. Analisis Deskriptif.....	61
3.7.2. Analisis Statistik Inferensial.....	61
3.7.2.1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	61
3.7.2.2. Uji Asumsi Klasik.....	62
1. Uji Multikolienaritas.....	62
2. Uji Heteroskedastisitas.....	63
3. Uji Linearitas.....	64
4. Uji Normalitas.....	64
3.7.2.3. Pengujian Hipotesis.....	64
1. Uji Parsial (Uji-t)	65
2. Uji Simultan (Uji F).....	66
3.7.2.4. Koefisien Determinasi (R^2).....	67

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.....	69
4.1.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	69
4.1.2. Tugas Pokok dan Fungsi Kecamatan.....	70
4.1.3. Karakteristik Responden.....	75
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	75
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	76
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir...	77
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	78
4.2. Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	80
1. Uji Validitas.....	80
2. Uji Reliabilitas.....	81
4.3. Analisis Statistik.....	82

4.3.1.	Analisis Statistik Deskriptif.....	82
1.	Kinerja Pegawai.....	82
2.	Gaya Kepemimpinan.....	83
3.	Disiplin Pegawai.....	84
4.	Lingkungan Kerja.....	85
5.	Motivasi Pegawai.....	86
4.3.2.	Analisis Statistik Inferensial.....	87
4.3.2.1.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	87
4.3.2.2.	Uji Asumsi Klasik.....	89
1.	Uji Multikolinearitas.....	89
2.	Uji Heteroskedastisitas.....	90
3.	Uji Linearitas.....	91
4.	Uji Normalitas.....	92
4.3.2.3.	Pengujian Hipotesis.....	93
1.	Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t).....	93
2.	Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F).....	95
4.3.2.4.	Koefisien Determinasi (R^2).....	96
4.4.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	97
4.4.1.	Pembahasan Analisis Statistik Deskriptif.....	97
4.4.2.	Pembahasan Analisis Statistik Inferensial.....	100
1.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Rajua Kabupaten Sabu Rajua.....	100
2.	Pengaruh Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Rajua Kabupaten Sabu Rajua.....	102
3.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Rajua Kabupaten Sabu Rajua.....	103
4.	Pengaruh Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Rajua Kabupaten Sabu Rajua.....	104
BAB V PENUTUP		
5.1.	Kesimpulan	107
5.2.	Saran.....	108
DAFTAR PUSTAKA.....		111
LAMPIRAN.....		116

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Pencapaian Kinerja Pegawai Tahun 2021.....	2
Tabel 1.2 Data ketidakhadiran pegawai Bulan Januari 2021 – Desember 2021...	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	48
Tabel 3.1 Variabel, Dimensi, Definisi Operasional dan Indikator	54
Tabel 3.2 Penskoran Item Pernyataan.....	58
Tabel 3.3 Predikat dan Rentang Nilai Uji Deskriptif.....	61
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	77
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	78
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	79
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	80
Tabel 4.6 Hasil Uji Rehabilitas.....	81
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai.....	82
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan	83
Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Disiplin Pegawai.....	84
Tabel 4.10 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja	85
Tabel 4.11 Deskripsi Variabel Motivasi Pegawai.....	86
Tabel 4.12 Analisis Regresi.....	87
Tabel 4.13 Hasil Pengujian Multikolinearitas.....	90
Tabel 4.14 Hasil Pengujian Linearitas.....	92
Tabel 4.15 Hasil Pengujian Normalitas.....	92
Tabel 4.16 Uji Hipotesis Parsial (Uji t).....	93
Tabel 4.17 Uji Hipotesis Simultan (Uji F).....	95
Tabel 4.18 Koefisien Determinasi (R^2).....	96

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikir Teoritis.....	52
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	70
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	90

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Pedoman Wawancara.....	116
Lampiran 2. Uji Validitas.....	122
Lampiran 3. Uji Reliabilitas.....	130
Lampiran 4. Statistif Deskriptif.....	131
Lampiran 5. Uji Multikolinieritas.....	141
Lampiran 6. Uji Heterokedastisitas.....	141
Lampiran 7. Uji Linearitas	143
Lampiran 8. Uji Normalitas	144
Lampiran 9. Analisis Regresi Linier Berganda	145
Lampiran 10. R <i>Square</i>	147