

T E S I S

**ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI SDM, LINGKUNGAN
KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BADAN KEUANGAN DAERAH PROVINSI NTT
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SALAH SATU SYARAT
MEMPEROLEH GELAR MAGISTER MANAJEMEN**



O L E H :

**NAMA : ABDUL HARIS MAU
NIM : 8112192001 MM**

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

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

TESIS

ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI SDM, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEUANGAN DAERAH PROVINSI NTT DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

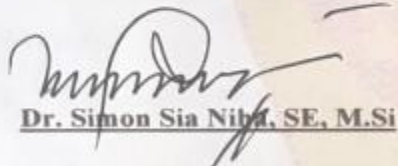
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Magister Manajemen

Oleh

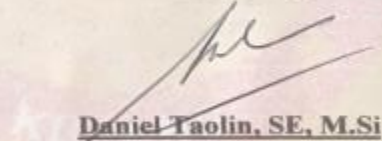
Nama : Abdul Haris Mau
NIM : 8112192001 MM

Telah Disetujui Oleh

Pembimbing Utama


Dr. Simon Sia Nih, SE, M.Si

Pembimbing Anggota


Daniel Taolin, SE, M.Si

Kupang, Desember 2021
Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Katolik Widya Mandira

Ketua Program Studi,


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

T E S I S

ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI SDM, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEUANGAN DAERAH PROVINSI NTT DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Disiapkan dan disusun oleh

Oleh

Nama : Abdul Haris Mau

NIM : 8112192001 MM

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada Tanggal 20 Desember 2021
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Dewan Penguji

Ketua

Sekretaris



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



Daniel Taolin, SE, M.Si

Anggota:

1. P. Dr. Cosmas Fernandez, SVD, M.A.

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

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

Kupang, Desember 2021

Ketua Program Studi,



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

SERTIFIKASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Abdul Haris Mau
NIM : 8112192001 MM
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Analisis Pengaruh Kompetensi SDM, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Provinsi NTT 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 pertanggungjawabannya berada sepenuhnya pada diri saya.

Kupang, November 2021

Abdul Haris Mau

MOTTO

**Orang yang kuat adalah ketika dia terjatuh
namun tetap tegar menghadapinya
(Abdul Haris Mau)**

Persembahan

Tesis ini dipersembahkan untuk :

1. Allah SWT yang telah memberikan nikmat hidup didunia yang luar biasa
2. Orangtua tercinta Bapak Lagani Mau dan mama tersayang Orpa S. Feoh; mertua tercinta Mama Yustina Sidam dan Almarhum Bapaj Antonius Dula Wara
3. Istri tercinta Lusia Efi yang selalu mendampingi dalam suka dan duka
4. Buah hati tercinta Fathira Y.A> Mau dan Muhammad Fadhil Mau
5. Alma Mater tercinta Universitas Katolik Widya Mandira Kupang

ABSTRAK

Tesis berjudul “Analisis Pengaruh Kompetensi SDM, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Provinsi NTT dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi”, oleh Abdul Haris Mau NIM 8112192001 MM, bimbingan Dr. Simon Sia Niha, SE, M.Si dan Daniel Taolin, SE, M.Si.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) Gambaran kinerja, motivasi kerja, kompetensi SDM, lingkungan kerja dan kepemimpinan pada Badan Keuangan Daerah (BKD) Provinsi Nusa Tenggara Timur; 2) Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kompetensi SDM, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai BKD Provinsi NTT; 3) Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi kerja, kompetensi SDM, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai BKD Provinsi NTT; 4) Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi kerja dalam memediasi pengaruh kompetensi SDM, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BKD Provinsi NTT

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah 72 orang pegawai BKD Provinsi NTT. Analisis menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Teknik analisis menggunakan aplikasi SmartPLS.

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan kinerja baik, sedangkan motivasi kerja, kompetensi SDM, lingkungan kerja dan kepemimpinan termasuk kategori cukup baik. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa 1) Kompetensi SDM, Lingkungan kerja dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai BKD Provinsi NTT. 2) Motivasi kerja, Kompetensi SDM dan Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKD Provinsi NTT 3) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKD Provinsi NTT 4) Motivasi kerja tidak memediasi pengaruh Kompetensi SDM, Lingkungan kerja dan Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hasil koefisien determinasi (R^2) menyatakan bahwa motivasi kerja, kompetensi SDM, kepemimpinan dan lingkungan kerja menyumbang 75,6% pada kinerja dan kompetensi SDM, kepemimpinan dan lingkungan kerja menyumbang 68,7% pada motivasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan kepada pimpinan BKD Provinsi NTT untuk 1) Meningkatkan motivasi kerja pegawai, terutama pada indikator keinginan untuk meningkatkan pengetahuan kerja. 2) Meningkatkan kompetensi SDM, terutama pada indikator pengetahuan. Misalnya, memberi arahan yang jelas tentang alur kerja, terutama yang berkaitan dengan penyusunan anggaran ataupun pelaporan keuangan; 3) Meningkatkan lingkungan kerja, terutama pada indikator peralatan kerja dengan cara menyediakan peralatan kerja sesuai kebutuhan kerja; 4) Meningkatkan kepemimpinan, terutama pada indikator keberanian. Misalnya, jika pimpinan telah mengambil suatu keputusan dan terdapat kesalahan atau kendala, maka pimpinan tidak sepenuhnya menyalahkan bawahan, tetapi perlu melakukan koreksi dan memikirkan ulang keputusan yang lebih baik lagi.

Kata Kunci: Kinerja, Motivasi Kerja, Kompetensi SDM, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

ABSTRACT

The thesis entitled “The Analysis of the Effect of Human Resource Competence, Work Environment, and Leadership on the Employees’ Performance, at Regional Financial Agency, NTT Province, with Work Motivation as Mediating Variable” is written by Abdul Haris Mau, Reg. No. 8112192001 MM, under the supervision of Dr. Simon Sia Niha, SE, M.Si and Daniel Taolin, SE, M.Si.

This study aims to know 1) The description of performance, work motivation, human resource competence, work environment and leadership at Regional Financial Agency, NTT Province; 2) the significance of effect of human resource competence, work environment and leadership on employees’ work motivation at Regional Financial Agency, NTT Province; 3) the significance of effect of work motivation, human resource competence, work environment and leadership on the employees’ performance at Regional Financial Agency, NTT Province; 4) the significance of effect of work motivation in mediating the effect of human resource competence, leadership and work environment on the employees’ performance at Regional Financial Agency, NTT Province.

This study applies quantitative method. The sample in this study is 72 employees at Regional Financial Agency, NTT Province. The analysis used descriptive statistics and inferential statistics. The collected data through a questionnaire are analyzed using descriptive statistic and SmartPLS.

The results of descriptive statistic analysis indicate that performance is categorized good, while work motivation, human resource competence, work environment and leadership are pretty good. The results of path analysis show that 1) human resource competence, work environment and leadership have a significant effect on employees’ work motivation; 2) work motivation, human resource competence and work environment have insignificant effect on employees’ performance; 3) leadership has a significant effect on employees’ performance; 4) work motivation does not mediate the effect of human resource competence, work environment, and leadership on employees’ performance. The results of determination coefficient (R^2) indicate that work motivation, work environment, leadership, and human resource competence contribute 75.6% on employees’ performance. Furthermore, human resource competence, leadership and work environment contribute 68.7% on work motivation.

Based on these results, it is recommended to the management of Regional Financial Agency, NTT Province to 1) Increase employee motivation, especially on indicators of the desire to increase work knowledge. 2) Improving the competence of human resources, especially on knowledge indicators. For example, giving clear directions on workflows, especially those related to budgeting or financial reporting; 3) Improving the work environment, especially on indicators of work equipment by providing work equipment according to work needs; 4) Improve leadership, especially on the indicators of courage. For example, if the leader has made a decision and there are errors or obstacles, then the leader does not completely blame the subordinates, but needs to make corrections and rethink better decisions.

Key Words: performance, work motivation, human resource competence, work environment, leadership.

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. 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. Daniel Taolin, SE, M.Si sebagai pembimbing anggota yang telah memberi bimbingan, masukan dan motivasi sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik;
6. P. Dr. Cosmas Fernandez, SVD, MA selaku penguji pertama, dan Dr. M.E. Perseveranda, SE, M.Si selaku penguji kedua yang telah memberi saran dan masukan untuk penyempurnaan tesis ini.
7. Pimpinan serta seluruh pegawai Badan Keuangan Daerah Provinsi NTT yang telah membantu penulis dalam penelitian.
8. Orangtua tercinta atas kasih sayang dan dukungannya kepada penulis
9. Istri tercinta dan seluruh keluarga, atas doa dan semangat yang selalu diberikan kepada penulis
10. Rekan-rekan magister manajemen yang telah mendukung baik di masa perkuliahan maupun penyelesaian tesis ini.
11. 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, November 2021

Penulis

DAFTAR ISI

SERTIFIKASI	i
MOTTO.....	ii
ABSTRAK	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Masalah Penelitian	10
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS	
2.1 Tinjauan Pustaka	14
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.2 Kinerja	18
2.1.3 Motivasi Kerja.....	24
2.1.4 Kompetensi SDM.....	27
2.1.5 Lingkungan Kerja	30
2.1.6 Kepemimpinan	37
2.2 Penelitian Terdahulu.....	42
2.3 Kerangka Pikir Penelitian	46
2.4 Hipotesis	47
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	49
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	49
3.3 Populasi dan Sampel	49
3.4 Definisi Operasional Variabel	49
3.5 Jenis Data.....	51
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	52
3.7 Teknik Analisis Data	54

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian.....	60
4.1.1 Gambaran Lokasi Penelitian	60
4.1.2 Uraian Tugas dan Struktur Organisasi Badan Keuangan Daerah Provinsi NTT	61
4.1.3 Data Responden	64
4.2 Hasil Analisis Statistik.....	67
4.2.1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	67
4.2.2 Hasil Analisis Statistik Inferensial	70
4.2.3 Koefisien Determinasi (Nilai R Square/R ²).....	80
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	81
4.3.1 Pembahasan Analisis Statistik Deskriptif.....	81
4.3.2 Pembahasan Analisis Statistik Inferensial	87
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	99
5.2 Saran	100
DAFTAR PUSTAKA	102
LAMPIRAN	108

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Capaian Target dan Realisasi Kegiatan Badan Keuangan Daerah Provinsi NTT Januari-Desember 2020	2
Tabel 1.2	Data Sarana Kerja Badan Keuangan Daerah Provinsi NTT	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	42
Tabel 3.1	Variabel dan Indikator	51
Tabel 3.2	Predikat dan Rentang Nilai Uji Deskriptif	55
Tabel 4.1	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel 4.2	Data Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan Terakhir	66
Tabel 4.3	Data Responden Berdasarkan Umur	66
Tabel 4.4	Deskripsi Variabel Kinerja	67
Tabel 4.5	Deskripsi Variabel Motivasi Kerja	68
Tabel 4.6	Deskripsi Variabel Kompetensi SDM	69
Tabel 4.7	Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja	69
Tabel 4.8	Deskripsi Variabel Kepemimpinan	70
Tabel 4.9	Nilai <i>Convergent Validity</i>	72
Tabel 4.10	Uji Validitas dan Reliabilitas	74
Tabel 4.11	Koefesien Jalur (<i>Path Coefficient</i>)	75
Tabel 4.12	Hasil Uji <i>Specific Indirect Effect</i>	78
Tabel 4.13	Nilai <i>R Square</i>	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pikir Penelitian.....	47
Gambar 3.1	Diagram Jalur.....	56
Gambar 4.1	Hasil Uji <i>Outer Model</i>	64
Gambar 4.2	Hasil Uji <i>Inner Model</i>	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner.....	108
Lampiran 2	Lampiran Cek Dokumen	114
Lampiran 3	Pedoman Wawancara	115
Lampiran 4	Lembaran Observasi.....	116
Lampiran 5	Tabulasi Data Analisis Deskriptif.....	117
Lampiran 6	Uji <i>Outer Model</i>	127
Lampiran 7	Uji <i>Inner Model</i>	129
Lampiran 8	Nilai R Square.....	130