

JURNAL

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
DISIPLIN KERJA PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH VARIABEL MOTIVASI
PADA DINAS KOPERASI, TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR**



YENI MINFINI
NIM: 8112I82043/MM

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

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

TESIS

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN
KERJA PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH VARIABEL MOTIVASI
PADA DINAS KOPERASI, TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR**

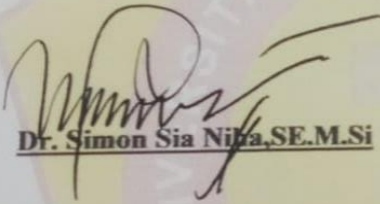
Disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Yeni Minfini, SE
NIM : 8112182043MM

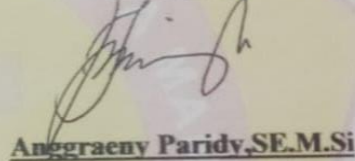
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada Tanggal 25 Juni 2021
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Dewan Penguji :

Ketua,


Dr. Simon Sia Niha, SE, M.Si

Sekretaris,


Angraeny Paridy, SE, M.Si

Anggota :

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

2. Jou Sewa Adrianus, SE, MM

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

Kupang, 25 Juni 2021

Ketua Program Studi,


Dr. Simon Sia Niha, SE., M.Si
NIDN : 0819116101

TESIS

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN
KERJA PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH VARIABEL MOTIVASI
PADA DINAS KOPERASI, TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR**

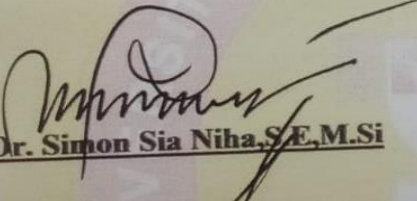
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Magister Manajemen

Oleh

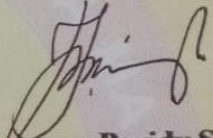
Nama : Yeni Minfini
NIM : 811219182043MM

Telah Disetujui Oleh

Pembimbing Utama,


Dr. Simon Sia Niha, S.E., M.Si


Pembimbing Anggota,


Anggraeny Paridy, S.E., M.Si

Kupang, Juni 2021

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

Ketua Program Studi,


Dr. Simon Sia Niha, S.E., M.Si

NIDN : 0818116101

SERTIFIKASI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yeni Minfini
NIM : 8112182043 MM
Fakultas : Ekonomika dan Bisnis
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai yang dimediasi oleh variabel motivasi pada Dinas Koperasi Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur

Menyatakan, bahwa tesis yang saya ajukan ini, adalah hasil karya saya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) pada Program Pascasarjana Universitas Katolik Widya Mandira Kupang atau pada program lainnya.

Karya ilmiah ini adalah asli milik saya, oleh karena itu segala pertanggungjawaban yang menyangkut keabsahan karya ilmiah ini, sepenuhnya berada pada tanggung jawab saya selaku peneliti.

Kupang, Juni 2021

Peneliti

Yeni Minfini

MOTTO

“Bersukacitalah dalam pengharapan, sabarlah dalam kesesakan, dan bertekunlah dalam doa”

(Roma 12:12)

Persembahan

Kupersembahkan Tesis Ini Kepada:

1. Hormat dan kemuliaan Tuhanku Yesus Kristus
2. Ayahanda Yunus Minfini (Alm) dan Ibu Feronika Minfini-Bait yang meletakakan Dasar pendidikan untuk dilanjutkan dan selalu mendoakan keberhasilan saya dengan penuh kasih dan sayang.(teriring salam dan doa untuk ayahanda terkasih yang tidak bisa melihat keberhasilan saya)
3. Suami tercinta Silas Lau Seli yang selalu memberikan semangat dan motivasi untuk menyelesaikan tesis ini.
4. Anak Nefrinayu Siyeria Lau Seli, Melisa Minfini, Charles Lau Seli dan Sarai Tiara Lau Seli (Almh) yang selalu memberikan semangat untuk keberhasilan mama.
5. Untuk Saudara-saudaraku yang tercinta, k, Abe, k, Ri, Adik Rinto dan Wempi

ABSTRAK

Tesis berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai yang dimediasi oleh variabel Motivasi pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur”, ditulis oleh Yeni Minfini NIM 8112182043/MM, dibimbing oleh Dr.Simon Sia Niha,S.E,M.Si dan ibu Anggraeny Paridy,S.E,M.Si

Disiplin kerja merupakan faktor penting yang turut mempengaruhi kinerja. Berdasarkan data pra penelitian, diperoleh informasi bahwa terdapat fenomena pada kedisiplinan pegawai Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Bagaimana gambaran tentang disiplin, motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur?; 2) Apakah kepemimpinan, Lingkungan kerja, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur?; 3) Apakah kepemimpinan, Lingkungan kerja, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur?; 4) Apakah Motivasi memediasi pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur? Sampel dalam penelitian ini adalah 75 orang pegawai pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT. Hasil analisis statistik deskriptif menyatakan bahwa disiplin, motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT adalah cukup baik.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin; lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel disiplin; kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi; lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel motivasi; dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin. Kontribusi variabel motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin sebesar 59,5%. Kontribusi variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap variabel motivasi sebesar 15,1 %. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disarankan kepada manajemen Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT untuk meningkatkan predikat “Cukup Baik” pada variabel disiplin, motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja, dengan cara: melakukan evaluasi dan pengawasan terutama kepada pegawai yang kurang disiplin; Pimpinan membangun komunikasi yang baik dengan seluruh pegawai atau staf; Menambah printer, laptop, komputer, lemari penyimpanan berkas dan pendingin ruangan untuk menunjang kenyamanan pegawai dalam bekerja; Pimpinan memberi dorongan atau semangat kepada pegawai agar tekun dalam melaksanakan tugas.

Kata Kunci: Disiplin, Motivasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja

ABSTRACT

Thesis entitled "The Influence of Leadership and Work Environment on Employee Work Discipline mediated by Motivation variable at the Department of Cooperatives, Manpower and Transmigration of East Nusa Tenggara Province", written by Yeni Minfini NIM 8112182043/MM, supervised by Dr.Simon Sia Niha,SE, M.Si and Mrs. Anggraeny Paridy, SE, M.Si

Work discipline is an important factor that also affects performance. Based on the pre-research data, information was obtained that there was a phenomenon in the discipline of the employees of the Department of Cooperatives, Manpower and Transmigration of NTT Province.

. The formulation of the problem in this study are: 1) What is the description of discipline, motivation, leadership, and work environment at the Department of Cooperatives, Manpower and Transmigration of East Nusa Tenggara Province?; 2) Do leadership, work environment, motivation have a significant effect on the work discipline of civil servants at the Department of Cooperatives, Manpower and Transmigration of East Nusa Tenggara Province?; 3) Do leadership, work environment, motivation have a significant effect on the work motivation of Civil Servants at the Cooperative, Manpower and Transmigration Office of East Nusa Tenggara Province?; 4) Does Motivation mediate the influence of Leadership and Work Environment on Work Discipline of Civil Servants at the Department of Cooperatives, Manpower and Transmigration of East Nusa Tenggara Province?.The sample in this study were 75 employees at the Department of Cooperatives, Manpower and Transmigration of NTT Province. The results of the descriptive statistical analysis stated that the discipline, motivation, leadership and work environment at the Department of Cooperatives, Manpower and Transmigration of NTT Province were quite good.

The results of the path analysis show that leadership has a significant effect on the discipline variable; the work environment has a insignificant effect on the discipline variable; leadership has a significant effect on the motivation variable; the work environment has a insignificant effect on the motivation variable; and motivation has a significant effect on the discipline variable. The contribution of motivation, leadership and work environment variables to discipline is 59.5%. The contribution of leadership and work environment variables to the motivation variable is 15.1%. Based on the results of this study, it can be suggested to the management of the Department of Cooperatives, Manpower and Transmigration of NTT Province to increase the predicate "Quite Good" on the variables of discipline, motivation, leadership and work environment, by: conducting evaluations and supervision, especially for employees who lack discipline; Leaders build good communication with all employees or staff; Adding printers, laptops, computers, file storage cabinets and air conditioners to support employee comfort at work; Leaders provide encouragement or encouragement to employees to be diligent in carrying out their duties.

Keywords: Discipline, Motivation, Leadership and Work Environment

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Kuasa atas terselesaikannya hasil tesis ini. Penyelesaian hasil tesis ini benar-benar melalui suatu proses yang melelahkan dimana penulis harus melewati proses penelitian, dan membagi waktu dengan jam kerja penulis sebagai Pegawai Negeri Sipil. Semua ini bisa terwujud berkat dorongan semangat, motivasi, dari pembimbing dan berbagai pihak.

Pada kesempatan ini penulis ingin menghaturkan penghargaan dan terima kasih yang tulus dan sedalam-dalamnya kepada yang terhormat :

1. Pater Dr.Philipus Tule,SVD selaku Rektor Universitas Katolik Widya Mandira Kupang yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk mengikuti Perkuliahan di Program Pasca Sarjana Magister Manajemen.
2. Jou Sewa Adrianus,S.E,M.M selaku selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Katolik Widya Mandira yang telah memberi perhatian dan pelayanan edukatif.
3. Dr. Simon Sia Niha, S.E, M.Si, dan ibu Dr. Henny A. Manafe,SE,M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Pasca Sarjana Magister Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Katolik Widya Mandira Kupang dan seluruh jajarannya selama penulis mengikuti perkuliahan.
4. Dr. Simon Sia Niha, S.E, M.Si selaku Pembimbing Utama dan Ibu Anggraeny Paridy,SE.M.Si sebagai pembimbing anggota yang dengan ikhlas meluangkan waktu dan begitu luar biasa sabar membimbing Penulis dalam penyusunan tesis ini.

5. Dr. Henny A.Manafe,S.E.M.M selaku penguji pertama, dan Jou Sewa Adrianus,S.E.M.M Selaku penguji kedua yang telah memberi saran dan masukan untuk penyempurnaan tesis ini.
6. Seluruh dosen dan karyawan Administrasi Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Katolik Widya Mandira Kupang, yang secara tidak langsung ikut membantu seluruh upaya penulis selama perkuliahan dan penyusunan tesis.
7. Bapak Viktor Bungtilu Laiskodat selaku Gubernur Nusa Tenggara Timur yang telah memberikan ijin belajar kepada penulis untuk melanjutkan pendidikan S2 pada Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.
8. Kepala Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT yang selalu memberi motivasi dan rekomendasi ijin belajar kepada penulis untuk melanjutkan studi S2
9. Teman – teman kuliah Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Angkatan 32, Universitas Katolik Widya Mandira Kupang, yang telah bersama-sama dari awal kuliah hingga akhir penulisan tesis ini.
10. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, namun sudah banyak memberikan kontribusi baik materiil maupun moril dalam penyelesaian penulisan tesis ini.

Pada Akhirnya,saya mohon maaf atas segala kekurangan dan kesalahan dalam penyelesaian tesis ini. Semoga tesis ini bermanfaat bagi para

pembaca pada umumnya dan pihak Universitas Katolik Widya Mndira,
Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa memberkati kita semua.

Kupang, 18 Juni 2021

P e n e l i t i,

Yeni Minfini

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN SERTIFIKASI	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	13
1.3. Tujuan Penelitian	14
1.4 Manfaat Penelitian.....	16
 BAB II. TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1. Telaah Pustaka	17
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.1.2. Disiplin Kerja	19

2.1.3. Kepemimpinan.....	25
2.1.4. Lingkungan Kerja	32
2.1.5. Motivasi Kerja	38
2.2. Penelitian Terdahulu.....	47
2.3. Kerangka Berpikir	50
2.4. Hipotesis Penelitian	52
BAB III. METODE PENELITIAN.....	54
3.1. Jenis Penelitian	54
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian.....	54
3.3. Populasi dan Sampel.....	54
3.4. Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel	55
3.5. Jenis Data Penelitian.....	55
3.5.1. Jenis Data menurut Sifat.....	57
3.5.2. Jenis Data menurut Sumber.....	57
3.6. Teknik Dan Alat Pengumpulan Data.....	57
3.6.1. Teknik Pengumpulan Data	59
3.6.2. Alat Pengumpulan Data.....	59
3.7. Teknik Analisis Data	59
3.7.1. Analisis Deskriptif.....	59
3.7.2. Analisis Statistik Inferensial.....	60
3.7.3 Langkah langkah Metode Partial Least square.....	61
3.7.4. Pengujian Hipotesis	64

BAB IV.HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	66
4.1. Hasil Penelitian.....	66
4.1.1 Gambaran Lokasi Penelitian.....	66
4.1.2 Visi,Misi dan Tuga Pokok	66
4.1.3. Uraian Tugas dan Struktur Organisasi.....	69
4.1.4. Data Responden.....	77
4.2. Hasil Analisis Statistik.....	79
4.2.2. Hasil Statistik Deskriptif	79
4.2.3. Hasil Statistik Inferensial.....	83
4.2.4. Koofesien Determinan	88
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	94
4.3.1 Pembahasan Hasil Analisis Deskriptif.....	94
4.3.2 Pembahasan Hasil Analisis Statistik Infrensial	100
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	106
5.1. Kesimpulan.....	106
5.2. Saran	107
DAFTAR PUSTAKA	109

LAMPIRA

	Hal
Lampiran 1. Permohonan Pengisian kuesioner	110
Lampiran 2. Instrumen Penelitian (Kuesioner)	88
Lampiran 3. Data Instrumen Penelitian (Kuesioner).....	92
Lampiran 3a. Uji Validitas Instrumen Metode Pelatihan	92
Lampiran 3b. Uji Validitas Instrumen Fasilitas Pelatihan.....	93
Lampiran 3c. Uji Validitas Instrumen Rekrutmen dan Seleksi.....	94
Lampiran 3d. Uji Validitas Instrumen Evaluasi Pelatihan	95
Lampiran 3e. Uji Validitas Instrumen Efektivitas Pelatihan	96
Lampiran 4. Analisis Deskripsi Capaian Indikator.....	97
Lampiran 5. Uji Asumsi Klasik Dan Regresi Linier Berganda	107

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Paket Pelatihan Ketrampilan pada UPT PTK Provinsi NTT Tahun 2014.....	3
Tabel 1.2. Komposisi Instruktur UPT PTK Provinsi NTT menurut Bidang Spesialisasi Tahun 2014.....	6
Tabel 1.3. Komposisi Fasilitas Pelatihan UPT PTK Provinsi NTT Tahun 2014.....	7
Tabel 2.1. Daftar Judul, Hasil dan Sumber Penelitian Terdahulu.....	33
Tabel 3.1. Variabel, Indikator dan Skala Pengukuran.....	41
Tabel 3.2. Jadwal Penelitian.....	50
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.2. Hasil Uji Validitas Variabel Metode Pelatihan (X1)	56
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas Pelatihan (X2)	57
Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas Variabel Rekrutmen Dan Seleksi (X3)	58
Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Variabel Evaluasi Pelatihan (X3).....	59
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas Pelatihan(Y)	60
Tabel 4.7 Hasil Uji <i>Reliability Analysis- Sacale (Alpha)</i>	61
Tabel 4.8 Hasil Analisis Capaian Indikator Variabel Metode Pelatihan	62
Tabel 4.9 Hasil Analisis Capaian Indikator Fasilitas Pelatihan	63
Tabel 4.10 Hasil Analisis Capaian Indikator Variabel Rekrutmen Dan Seleksi	64
Tabel 4.11 Hasil Analisis Capaian Indikator Variabel Evaluasi Pelatihan ...	65

	viii
Tabel 4.12 Hasil Analisis Capaian Indikator Variabel Efektivitas Pelatihan	66
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas	69
Tabel 4.14 Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F).....	71
Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	72
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi	73
Tabel 4.17 Hasil Uji Hepotesis.....	74

DAFTAR GAMBAR

Hal

xvii

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran Teoritis.....	36
Gambar 4.1	Struktur Organisasi UPT PTK Provinsi NTT	53
Gambar 4.2	Grafik <i>Normal Probability Plot</i>	67
Gambar 4.3	Histogram Normal.....	68
Gambar 4.4	<i>Scatterplot</i> Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	69