

**PENGARUH DISIPLIN PEGAWAI, KEPEMIMPINAN DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
MEDIASI PADA KANTOR KECAMATAN  
MAULafa KOTA KUPANG**

**TESIS**

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



**OLEH :**

**MARIA KATARINA UMITI PEUUMA  
NIM. 811212006**

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDIRA  
KUPANG  
2023**

**TESIS**

**PENGARUH DISIPLIN PEGAWAI, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KANTOR KECAMATAN MAULafa KOTA KUPANG**

Disusun Oleh


Nama : Maria Katarina Umìti Peuuma

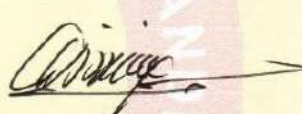
NIM : 811212006

Telah Disetujui Oleh

**Pembimbing Utama**

**Pembimbing Anggota**

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

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

**NIDN: 0819066703**

**NIDN: 0804076401**

Kupang, Desember 2023  
Program Studi Magister Manajemen  
Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas Katolik Widya Mandira

Ketua Program Studi,



**Dr. Paskalis Seran, SYD, Dipl. Theol., MBA**

**NIDN : 0826047603**

## TESIS

# PENGARUH DISIPLIN PEGAWAI, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KANTOR KECAMATAN MAULafa KOTA KUPANG

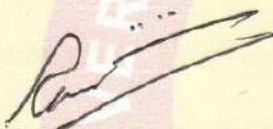
Disiapkan dan disusun oleh

Nama : Maria Katarina Umiti Peuuma  
NIM : 811212006  
Program Studi : Magister Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Pada Tanggal Desember 2023  
Dan dinyatakan LULUS

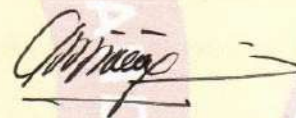
### Dewan Penguji

**Ketua**



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

**Sekretaris**



Dr. Henny A. Manafe, SE., MM  
NIDN: 0804076401

Anggota:

1. Dr. Stanis Man, SE., M.Si
2. Rere Paulina Bibiana, SE., M.Si
3. Dr. M.E. Perseveranda, SE., M.Si



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



Dr. Paskalis Seran, SVD, Dipl. Theol., MBA  
NIDN : 0826047603



## SERTIFIKASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Maria Katarina Umiti Peuuma  
NIM : 811212006  
Program Studi : Magister Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Tesis : Pengaruh Disiplin Pegawai, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Kecamatan Maulafa 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, Desember 2023



**Maria Katarina Umiti Peuuma**

# MOTTO

**“Lebih Baik Tetap Melangkah Sambil Menangis  
Daripada Tidak Sama Sekali”  
(Mazmur 126:5-6)**

## Persembahan

Tesis ini dipersembahkan untuk :

1. Ayah Drs. Alexander Adis, MM dan Ibu Dra. Lidia Dunga Poety, MM untuk segala cinta dan kasih sayang yang diberikan
2. Suami Bripda Yulianus Kurniadi Momat yang selalu setia menemani
3. Kakak Alfred, Frater Gusty dan Adik Yono, atas dukungan yang diberikan
4. Almamater tercinta Universitas Katolik Widya Mandira Kupang

## ABSTRAK

Tesis berjudul “Pengaruh Disiplin Pegawai, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Kecamatan Maulafa Kota Kupang”, oleh Maria Katarina Umiti Peuma NIM 811212006, dibimbing oleh Dr. M.E. Perseveranda, SE., M.Si dan Dr. Henny A. Manafe, SE., MM.

Sebagai sebuah sumber daya, manusia menjadi pondasi utama pengelolaan organisasi agar dapat terarah menuju visi yang ditetapkan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: Gambaran kinerja pegawai, disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa; Signifikansi pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa; Signifikansi pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa; Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Maulafa.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel penelitian adalah 37 orang pegawai kantor Kecamatan Maulafa. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner dan dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial menggunakan aplikasi SmartPLS.

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa capaian kinerja pegawai sebesar 67,81, disiplin kerja 67,48, kepemimpinan 67,71, lingkungan kerja 67,87 dan kepuasan kerja 67,75. Analisis statistik inferensial menunjukkan hasil disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai; disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai; kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Kemampuan disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja pegawai sebesar 77,2%, sedangkan kemampuan disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 86,7%.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, saran yang diberikan oleh peneliti antara lain: meningkatkan kepuasan kerja pegawai, dengan cara pemberian tunjangan kinerja agar diberikan sesuai beban kerja dan kedisiplinan, meningkatkan disiplin kerja pegawai, dengan cara memberi teguran dan sanksi yang tegas bagi tiap pegawai yang tidak mematuhi jam kerja, mulai dari jenjang teguran lisan, teguran tertulis, meningkatkan kepemimpinan dengan cara, memberikan pujian dan apresiasi pada pegawai yang bekerja dengan baik, lingkungan kerja harus diciptakan lebih baik lagi melalui penyediaan peralatan kerja yang lengkap, dengan cara menambah peralatan kerja seperti komputer, laptop, lemari arsip, dan peningkatan kualitas WIFI.

**Kata Kunci: kinerja pegawai, disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja**

## **ABSTRACT**

*Thesis entitled " The Influence of Employee Discipline, Leadership and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable at the Maulafa District Office, Kupang City ", by Maria Katarina Umiti Peuuma NIM 811212006, supervised by Dr. M.E. Perseveranda, SE., M.Si and Dr. Henny A. Manafe, SE., MM.*

*As a resource, humans are the main foundation for managing an organization so that it can be directed towards a set vision. The aim of this research is to find out: Description of employee performance, work discipline, leadership, work environment and employee job satisfaction at the Maulafa District Office; The significance of the influence of work discipline, leadership and work environment on employee job satisfaction at the Maulafa District Office; The significance of the influence of work discipline, leadership, work environment and job satisfaction on employee performance at the Maulafa District Office; Job satisfaction is able to mediate the influence of work discipline, leadership and work environment on the performance of Maulafa District Office employees.*

*This research uses quantitative methods. The research sample was 37 Maulafa District office employees. Data was collected by distributing questionnaires and analyzed using descriptive and inferential statistics using the SmartPLS application.*

*The results of descriptive statistical analysis show that employee performance achievements are 67.81, work discipline 67.48, leadership 67.71, work environment 67.87 and job satisfaction 67.75. Inferential statistical analysis shows that work discipline, leadership and work environment have a significant effect on employee job satisfaction; work discipline, leadership, work environment and job satisfaction have a significant effect on employee performance; job satisfaction does not mediate the effect of work discipline on employee performance; Job satisfaction mediates the influence of leadership and work environment on employee performance. Work discipline, leadership and work environment abilities influence employee job satisfaction by 77.2%, while work discipline, leadership, work environment and work satisfaction abilities influence employee performance by 86.7%.*

*Based on these conclusions, suggestions given by researchers include: increasing employee job satisfaction, by providing performance allowances so that they are given according to workload and discipline, increasing employee work discipline, by giving strict warnings and sanctions to each employee who does not comply with working hours. work, starting from the level of verbal warnings, written warnings, improving leadership by giving praise and appreciation to employees who work well, the work environment must be created even better through the provision of complete work equipment, by adding work equipment such as computers, laptops , filing cabinets, and improved WIFI qualit.*

***Keywords: employee performance, work discipline, leadership, work environment, job satisfaction***

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus, karena hanya dengan berkat-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan tesis ini. Penyusunan tesis ini merupakan bagian dari salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.

Selama proses penulisan Tesis ini, begitu banyak bantuan dan dukungan yang diterima penulis dari berbagai pihak, untuk itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan 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. 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. Dr. Paskalis Seran, SVD, Dipl. Theol., MBA dan 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. M.E. Perseveranda, SE., M.Si sebagai Pembimbing I dan Dr. Henny A. Manafe, SE., MM sebagai pembimbing II, yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, masukan, juga tambahan referensi serta



ilmunya dan dengan penuh sabar dan penuh perhatian dalam penulisan Tesis ini;

5. Dr. Stanis Man, SE., M.Si selaku Penguji I dan Rere Paulina Bibiana, SE., M.Si selaku penguji II yang telah memberi saran dan masukan untuk penyempurnaan tesis ini.
6. Pimpinan dan pegawai Kantor Kecamatan Maulafa Kota Kupang yang telah memberikan ijin dan memberikan bantuan baik dalam bentuk informasi, data, motivasi, nasehat dan saran kepada penulis sehingga penulis mendapatkan banyak pengetahuan sebagai bahan pendukung dalam penulisan dan penyusunan Tesis ini.
7. Ayah Drs. Alexander Adis, MM dan Ibu Dra. Lidia Dunga Poety, MM untuk segala cinta dan kasih sayang yang diberikan
8. Suami Bripda Yulianus Kurniadi Momat yang selalu setia menemani
9. Kakak Alfred, Frater Gusty dan Adik Yono, atas dukungan yang diberikan
10. Rekan-rekan Magister Manajemen angkatan 37 yang telah mendukung baik di masa perkuliahan maupun penyelesaian tesis ini.
11. Almamater tercinta, Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Katolik Widya Mandira Kupang yang ikut membentuk penulis menjadi seorang Magister Manajemen.

Kupang, Desember 2023

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>SERTIFIKASI.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	15
1.3 Tujuan Penelitian .....	16
1.4 Manfaat Penelitian .....	17
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	18
2.2 Disiplin Kerja .....	19
2.3 Kepemimpinan .....	21
2.4 Lingkungan Kerja.....	26
2.5 Kepuasan Kerja .....	30

2.6	Kinerja Pegawai .....	34
2.7	Penelitian Terdahulu .....	37
2.8	Kerangka Pikir Penelitian .....	41
2.9	Hipotesis Penelitian.....	42
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		
3.1	Jenis Penelitian .....	44
3.2	Lokasi dan Waktu Penelitian .....	44
3.3	Populasi dan Sampel .....	44
3.4	Definisi Operasional Variabel .....	45
3.5	Jenis Data .....	48
3.6	Teknik Pengumpulan Data.....	49
3.7	Teknik Analisis Data.....	50
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1	Hasil Penelitian .....	57
4.2	Hasil Analisis .....	67
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian .....	83
<b>BAB V PENUTUP</b>		
5.1	Kesimpulan.....	115
5.2	Saran.....	117
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>119</b>
<b>LAMPIRAN</b>		

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Indikator Kinerja Utama Kantor Camat Maulafa.....	7
Tabel 1.2	Data Absensi PNS dan PTT Kantor Kecamatan Maulafa.....	9
Tabel 1.3	Data Sarana Prasarana Kerja Kantor Kecamatan Maulafa.....	10
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	37
Tabel 3.1	Definisi Operasional Penelitian, Indikator dan Skala .....	46
Tabel 3.2	Skala Pengukuran.....	49
Tabel 3.3	Predikat dan Rentang Nilai Uji Deskriptif .....	51
Tabel 4.1	Data Responden Menurut Jenis Kelamin .....	66
Tabel 4.2	Data Responden Menurut Tingkat Pendidikan .....	66
Tabel 4.3	Data Responden Menurut Status Kepegawaian .....	67
Tabel 4.4	Data Responden Menurut Masa Kerja .....	67
Tabel 4.5	Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai Pada Kantor Kec. Maulafa	68
Tabel 4.6	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja Pada Kantor Kec. Maulafa.	69
Tabel 4.7	Deskripsi Variabel Disiplin Kerja Pada Kantor Kec. Maulafa ...	70
Tabel 4.8	Deskripsi Variabel Kepemimpinan Pada Kantor Kec. Maulafa..	70
Tabel 4.9	Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Pada Kantor Kec. Maulafa .....	72
Tabel 4.10	Nilai <i>Convergent Validity</i> .....	74
Tabel 4.11	Nilai <i>Average Variance Extracted</i> .....	75
Tabel 4.12	Nilai <i>Composite Reliability</i> .....	75
Tabel 4.13	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> .....	76
Tabel 4.14	Koefesien Jalur ( <i>Path Coefficient</i> ) .....	77
Tabel 4.15	Hasil Uji <i>Specific Indirect Effect</i> .....	81
Tabel 4.16	Nilai R Square .....	83

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran Teoritis.....	42
Gambar 3.1	Diagram Jalur .....	53
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Maulafa .....	65
Gambar 4.2	Hasil Uji <i>Outer Model</i> .....	73
Gambar 4.3	Hasil Uji <i>Inner Model</i> .....	77