

TESIS

**PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI
SEKRETARIAT DPRD KOTA KUPANG**



OLEH:

**OKTOVIANA PATI
NIM : 8112161031 MM**

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDIRA
KUPANG
2018**

TESIS

**PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI
SEKRETARIAT DPRD KOTA KUPANG**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Magister Manajemen


Oleh

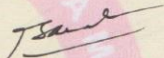
Nama : Oktoviana Pati
NIM : 8112161031 MM

Telah Disetujui Oleh

Pembimbing Utama,


Pembimbing Anggota,


P. Dr. Cosmas Fernandez, SVD., MA


Wolfram Ndouk, SE., MM

Kupang, Oktober 2018
Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Katolik Widya Mandira

Ketua Program Studi,


Dr. Stams Man, S.E., M.Si

NIDN : 0815086422

TESIS

**PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI
SEKRETARIAT DPRD KOTA KUPANG**

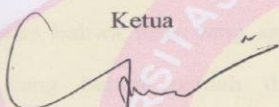
Disiapkan dan disusun oleh


Nama : Oktoviana Pati
NIM : 8112161031 MM

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada Tanggal 31 Oktober 2018
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima
Dewan Penguji


Ketua


Sekretaris

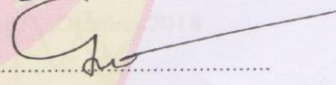

Dr. Cosmas Fernandez, SVD., MA


Wolfram Ndouk, SE., MM

Anggota


Dr. Stanis Man, S.E., M.Si


Daniel Taolin, SE, M.Si


P. Dr. Cosmas Fernandez, SVD., MA

Kupang, Oktober 2018
Ketua Program Studi,


Dr. Stanis Man, S.E., M.Si
NIDN : 0815086422

SERTIFIKASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Oktoviana Pati
NIM : 8112161031 MM
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja, dan Lingkungan
Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD 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 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, Oktober 2018

Oktoviana Pati

MOTTO

**Mintalah maka akan diberikan kepadami;
carilah, maka kamu akan mendapat;
ketoklah, maka pintu akan dibukakan bagimu
(Matius 7:7)**

Persembahan

Tesis ini dipersembahkan untuk :

- ♥ Tuhan Yesus Kristus Sang Penolong
- ♥ Suami Drs. Nithanel Pandie
- ♥ Anak-anakku, menantu dan cucu
- ♥ Alma Mater tercinta Universitas Katolik Widya Mandira Kupang

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Kupang”, ditulis oleh Oktoviana Pati NIM 8112161031 MM, dibimbing oleh P. Dr. Cosmas Fernandes, SVD, MA dan Wolfram Ndouk, S.E., MM.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) mempunyai posisi penting dalam menunjang kinerja wakil rakyat, dari Perencanaan, proses administrasi, pengaturan persiapan, sampai dengan pelaksanaan seluruh agenda kegiatan anggota DPRD, yang kerap difasilitasi oleh Sekretariat DPRD. Dari data yang diperoleh, kinerja sekretariat DPRD Kota Kupang belumlah maksimal karena presentase dari indikator capaian baru bergerak dari angka 75% sampai dengan 90%. Belum maksimalnya kinerja diduga dipengaruhi oleh berbagai faktor namun menurut pengamatan peneliti bahwa faktor-faktor yang dominan yaitu faktor Motivasi, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Bagaimana gambaran tentang motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja dan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Kupang?; 2) Apakah motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Kupang?; 3) Apakah motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Kupang?.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 93 orang. Hasil analisis statistik deskriptif menyatakan bahwa rata-rata capaian indikator setiap variabel adalah: kinerja 66,34; motivasi kerja 65,81; budaya kerja 66,95; dan lingkungan kerja 67,17. Dengan hasil ini, maka gambaran ke 4 variabel pada Sekretariat DPRD Kota Kupang berada dalam kategori cukup baik. Hasil analisis statistik inferensial (uji t) menunjukkan nilai signifikansi variabel motivasi kerja sebesar 0,004; budaya kerja 0,008 dan lingkungan kerja 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, ke 3 variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Kupang. Hasil analisis statistik inferensial (uji F) memperoleh nilai F sebesar 32,638 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa ke 3 variabel bebas dalam penelitian ini secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Hasil koefisien determinasi (R^2) menyatakan bahwa kontribusi ke 3 variabel bebas dalam penelitian ini terhadap variasi naik turunnya kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Kupang sebesar 52,4 % sedangkan sisanya sebesar 47,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti mengajukan saran kepada manajemen Sekretariat DPRD Kota Kupang untuk memperlakukan pegawai secara adil dalam pembagian tugas, honor lembur, perjalanan dinas. Selain itu, jika terdapat pegawai yang tidak disiplin, agar diberikan sanksi tanpa pilih kasih.

Kata Kunci: Kinerja, Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja

ABSTRACT

This research entitled “The Effect of Motivation, Work Culture, and Work Environment on the Employees’ Performance of Kupang City House of Representative (DPRD) Secretariat” was written by Oktoviana Pati Reg. No. 8112161031 MM, under the supervision of Dr. Cosmas Fernandez, SVD, MA and Wolfram Ndouk, S.E., MM.

Kupang City House of Representative Secretariat (DPRD) has an important role in supporting the performance of DPRD members, starting from planning, administrative process, preparation procedure, up to the implementation of all DPRD activities agenda, which is often facilitated by DPRD Secretariat. The early collected data indicated that Kupang City DPRD Secretariat was not maximal yet as shown in its percentage ranged from 75% to 90%. This reality was estimated caused by the dominant factors such as motivation, work culture, and work environment. The problems of this research were stated as follow: 1) What is the description of work motivation, work culture, work environment and employees’ performance of Kupang City House of Representative Secretariat? 2) Do the work motivation, work culture, and work environment partially influence significantly the employees’ performance of Kupang City House of Representative Secretariat? 3) Do the work motivation, work culture, and work environment simultaneously influence significantly the employees’ performance of Kupang City House of Representative Secretariat?

The population and sample of this study was 93 employees. The results of descriptive analysis indicated that the performance (66.34%), work motivation (65.81%), work culture (66.95%), and work environment (67.17%) were categorized as good enough. The results of t-test showed that partially work motivation (2.922, sig. 0.004 < 0.05), work culture (2.725, sig. 0.008 < 0.05) and work environment (4.020, sig. 0.000 < 0.05) had a positive and significant effect on the employees’ performance. The results of F-test showed that simultaneously the three independent variables (32.638, sig. 0.000 < 0.05) had a positive and significant effect on the employees’ performance. The results of determination coefficient (R^2) indicated that the three independent variables contributed 52.4% on the employees’ performance, while the rest of 47.6% was contributed by other variables excluded in this research.

Based on these results, it is recommended to the management of Kupang City House of Representative Secretariat to treat fairly the employees regarding work division, honorary, and official trip fair. Besides, there should be fair treatment to undisciplined employees.

Key words: *performance, work motivation, work culture, and work environment.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan kehadiran Tuhan Yesus Kristus, karena berkat dan anugerah-Nya, sehingga penulisan hasil penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Penyusunan hasil penelitian ini merupakan bagian dari penyusunan tesis sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.

Penulis menyadari bahwa selama mengikuti perkuliahan dan penyelesaian tesis ini mendapat bimbingan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak dan pada kesempatan ini 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 Universitas Katolik Widya Mandira Kupang;
2. Jou Sewa Adrianus, S.E, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Widya Mandira Kupang yang telah mendukung penulis mengikuti perkuliahan
3. Dr. Stanis Man, S.E, M.Si dan ibu Maria Goreti Malut, S.E, MM selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Universitas Katolik Widya Mandira Kupang dan seluruh jajarannya selama penulis mengikuti perkuliahan;

4. Pater Dr.Cosmas Fernandez,SVD,MA sebagai pembimbing utama sekaligus sebagai Penguji Anggota yang telah memberikan bimbingan, arahan, kritik dan motivasi dalam proses penyusunan dan penyelesaian tesis ini;
5. Wokfram Ndouk, SE., MM sebagai pembimbing anggota yang telah memberi bimbingan, masukan dan motivasi sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik;
6. Dr. Stanis Man, S.E, M.Si selaku penguji pertama, dan Daniel Taolin, SE., M.Si selaku penguji kedua yang telah memberi saran dan masukan untuk penyempurnaan tesis ini.
7. Sekretaris DPRD Kota Kupang dan jajarannya yang telah membantu penulis dalam penelitian.
8. Orangtua, saudara, suami dan anak-anakku, menantu dan cucu, atas doa dan dukungan serta pengorbanan waktu dan tenaga sehingga peneliti dapat menyelesaikan kuliah ini.
9. Rekan-rekan MM27 yang telah mendukung baik di masa perkuliahan maupun penyelesaian tesis ini.
10. Alma Mater tercinta, Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Widya Mandira Kupang yang ikut membentuk penulis menjadi seorang Magister Manajemen.

Kupang, Oktober 2018

P e n u l i s

DAFTAR ISI

| | |
|---|-----|
| SERTIFIKASI..... | i |
| MOTTO | ii |
| ABSTRAK..... | iii |
| KATA PENGANTAR | iv |
| DAFTAR ISI..... | vi |
| DAFTAR TABEL | ix |
| DAFTAR GAMBAR | x |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xi |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 | |
| Rumusan Masalah | 12 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 12 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 13 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS | |
| 2.1 Kinerja Pegawai | 14 |
| 2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai..... | 14 |
| 2.1.2 Unsur-Unsur Kinerja..... | 17 |
| 2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja..... | 22 |
| 2.1.4 Indikator Kinerja | 25 |
| 2.2 | |
| Motivasi Kerja | 30 |
| 2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja | 30 |
| 2.2.2 Aspek-aspek Motivasi Kerja..... | 37 |
| 2.2.3 Indikator motivasi Kerja | 38 |
| 2.2.4 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja..... | 41 |
| 2.3 Budaya Kerja..... | 45 |
| 2.3.1 Pengertian Budaya Kerja | 45 |
| 2.3.2 Unsur-Unsur Budaya Kerja | 50 |
| 2.3.3 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 52 |
| 2.3.4 | |
| Indikator Budaya Kerja | 54 |
| 2.4 | |
| Lingkungan Kerja..... | 55 |
| 2.4.1 | |
| Pengertian Lingkungan Kerja..... | 55 |
| 2.4.2 Unsur-unsur Lingkungan Kerja | 56 |

| | | |
|---|---|----|
| 2.4.3 | Indikator Lingkungan Kerja..... | 60 |
| 2.4.4 | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai | 66 |
| 2.5 | Penelitian Terdahulu | 67 |
| 2.6 | | |
| | Kerangka Pemikiran Penelitian | 68 |
| 2.7 | | |
| | Rumusan Hipotesis | 69 |
| BAB III METODE PENELITIAN | | |
| 3.1 | Jenis Penelitian..... | 70 |
| 3.2 | Lokasi dan Waktu Penelitian..... | 70 |
| 3.3 | Populasi dan Sampel..... | 70 |
| 3.4 | Definisi Operasional Variabel | 70 |
| 3.5 | Jenis Data..... | 72 |
| 3.5.1 | Jenis Data menurut Sifat | 72 |
| 3.5.2 | Jenis Data menurut Sumber | 73 |
| 3.6 | Teknik dan Alat Pengumpulan Data | 73 |
| 3.6.1 | Teknik Pengumpulan Data | 73 |
| 3.6.2 | Alat Pengumpulan Data | 74 |
| 3.7 | Uji Instrument Penelitian | 74 |
| 3.7.1 | Uji Validitas | 74 |
| 3.7.2 | Uji Reliabilitas | 75 |
| 3.8 | Teknik Analisis Data | 76 |
| 3.8.1 | Analisis Deskriptif | 76 |
| 3.8.2 | Analisis Statistik Inferensial | 77 |
| 3.8.2.1 | Uji Asumsi Klasik | 77 |
| 3.8.2.2 | Analisis Regresi Linier Berganda | 79 |
| 3.8.3 | Pengujian Hipotesis | 80 |
| 3.8.4 | Koefisien Determinasi | 82 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | | |
| 4.1. | Hasil Penelitian | 84 |
| 4.1.1 | Gambaran Umum Lokasi Penelitian | 84 |
| 4.1.2 | Struktur Organisasi..... | 84 |
| 4.1.3 | Tugas Pokok dan Fungsi Sekretariat DPRD Kota Kupang | 85 |
| 4.1.4 | Data Responden | 86 |
| 4.2 | Hasil Uji Instrumen Penelitian | 88 |
| 4.2.1 | Uji Validitas | 89 |
| 4.2.2 | Uji Reliabilitas | 90 |
| 4.3 | Analisis Statistik Deskriptif | 91 |
| 4.3.1 | Variabel Kinerja | 91 |
| 4.3.2 | Variabel Motivasi Kerja | 92 |
| 4.3.3 | Variabel Budaya Kerja | 93 |
| 4.3.4 | Variabel Lingkungan Kerja | 94 |

| | | |
|---------------------------------------|--|------------|
| 4.4 | Analisis Statistik Inferensial | 95 |
| 4.4.1 | Uji Asumsi Klasik | 95 |
| 4.4.2 | Analisis Regresi Linier Berganda | 99 |
| 4.4.3 | Pengujian Hipotesis | 101 |
| 4.4.3.1 | Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) | 101 |
| 4.4.3.2 | Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) | 103 |
| 4.4.4 | Koefisien Determinasi (R^2) | 104 |
| 4.5 | Pembahasan Hasil Penelitian | 105 |
| 4.5.1 | Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Kupang | 105 |
| 4.5.2 | Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Kupang | 108 |
| 4.5.3 | Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Kupang | 110 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | | |
| 5.1 | Kesimpulan | 114 |
| 5.2 | Saran | 115 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 116 |

DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|---|-----|
| Tabel 1.1 | Identifikasi Capaian Kinerja | 7 |
| Tabel 1.2 | Faktor Motivasi Kerja | 8 |
| Tabel 1.3 | Faktor Budaya Kerja | 9 |
| Tabel 1.4 | Faktor Lingkungan Kerja | 10 |
| Tabel 2.1 | Penelitian Terdahulu | 67 |
| Tabel 3.1 | Definisi operasional dan indikator | 71 |
| Tabel 3.2 | Predikat dan Rentang Nilai Uji deskriptif | 77 |
| Tabel 4.1 | Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 87 |
| Tabel 4.2 | Data Responden Berdasarkan Usia | 87 |
| Tabel 4.3 | Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... | 88 |
| Tabel 4.4 | Hasil Uji Validitas | 89 |
| Tabel 4.5 | Hasil Uji Reliabilitas | 90 |
| Tabel 4.6 | Deskripsi Variabel Kinerja..... | 92 |
| Tabel 4.7 | Deskripsi Variabel Motivasi Kerja | 93 |
| Tabel 4.8 | Deskripsi Variabel Budaya Kerja..... | 94 |
| Tabel 4.9 | Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja..... | 95 |
| Tabel 4.10 | Hasil Pengujian Multikolinearitas | 96 |
| Tabel 4.11 | Hasil Pengujian Heteroskedastisitas | 97 |
| Tabel 4.12 | Hasil Pengujian Normalitas | 97 |
| Tabel 4.13 | Hasil pengujian Linearitas | 98 |
| Tabel 4.14 | Analisis Regresi..... | 99 |
| Tabel 4.15 | Uji Hipotesis Parsial (Uji t)..... | 101 |
| Tabel 4.16 | Uji Hipotesis Simultan (Uji F) | 103 |
| Tabel 4.17 | Koefisien Determinasi (R^2)..... | 104 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|------------|-------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 | Kerangka Pemikiran Penelitian | 69 |
|------------|-------------------------------------|----|

DAFTAR BAGAN

| | | |
|-----------|--------------------------------|----|
| Bagan 4.1 | Bagan Struktur Organisasi..... | 85 |
|-----------|--------------------------------|----|

DAFTAR LAMPIRAN

| | | |
|-------------|--|-----|
| Lampiran 1 | Pedoman Wawancara Pra Penelitian | 118 |
| Lampiran 2 | Kuesioner Penelitian..... | 119 |
| Lampiran 3 | Tabulasi Data..... | 122 |
| Lampiran 4 | Uji Validitas | 134 |
| Lampiran 5 | Uji Reliabilitas..... | 140 |
| Lampiran 6 | Hasil Uji Multikolinieritas..... | 141 |
| Lampiran 7 | Hasil Uji Heteroskedastisitas..... | 141 |
| Lampiran 8 | Hasil Uji Normalitas..... | 142 |
| Lampiran 9 | Hasil Uji Linieritas | 142 |
| Lampiran 10 | Hasil Uji Regresi | 144 |