

TESIS

**PENGARUH DIKLAT, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN
AGAMA KABUPATEN BELU**

**Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar S2 Magister Manajemen**



Oleh :

FIDELES SERAN
NIM: 8112191017MM

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

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

TESIS

**PENGARUH DIKLAT, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN
AGAMA KABUPATEN BELU**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelara Magister Manajemen

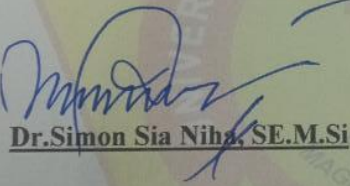
Oleh

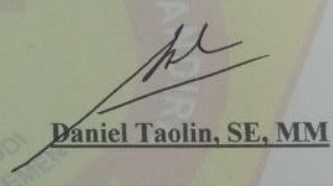
Nama : FIDELES SERAN, S.Ag
NIM : 8112191017 MM

Telah disetujui oleh:

Pembimbing Utama,

Pembimbing Anggota,


Dr. Simon Sia Niha, SE, M.Si


Daniel Taolin, SE, MM

Kupang, 21 Juni 2021

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

Ketua Program Studi,


Dr. Simon Sia Niha, SE., M.Si
NIDN : 0815086422

TESIS

PENGARUH DIKLAT, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN
AGAMA KABUPATEN BELU

Disiapkan dan disusun oleh:

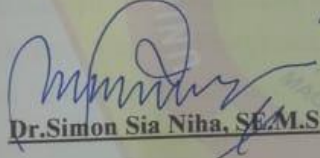
Nama : FIDELES SERAN, S.Ag
NIM : 8112191017 MM


Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji
Pada tanggal 21 Juni 2021
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Dewan Penguji:

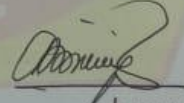
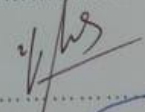
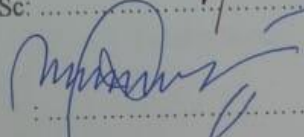
Ketua

Sekretaris

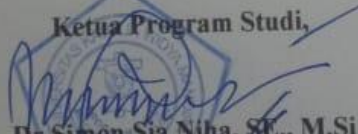

Dr. Simon Sia Niha, SE, M.Si


Daniel Taolin, SE, MM

Anggota:

1. Dr, Henny A. Manafe, SE., MM : 
2. Dr. Yolinda Yanti Sombay, SE.M.Sc: 
3. Dr. Simon Sia Niha, SE..M.Si : 

Kupang, 21 Juni 2021

Ketua Program Studi,

Dr. Simon Sia Niha, SE., M.Si
NIDN : 0815086422

SERTIFIKASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fideles Seran

NIM : 8112191017 MM

Fakultas : Ekonomika dan Bisnis

Program Studi : Magister Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Tesis :

Pengaruh Diklat, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja
Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Belu.

Menyatakan bahwa Tesis yang saya ajukan dan susun ini adalah hasil karya 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 karenanya pertanggungjawabannya berada sepenuhnya pada diri saya.

Kupang, Juni 2021

Fideles Seran

MOTTO:

“Akulah pokok anggur dan kamulah ranting-rantingnya. Barangsiapa tinggal di dalam Aku dan Aku di dalam dia, ia berbuah banyak, sebab di luar Aku kamu tidak dapat berbuat apa-apa (Yoh 15:5)”



PERSEMBAHAN

Tesis ini Penulis persembahkan untuk:

1. Almarhum Ayahanda: Andreas Isa Bere dan Almmarhumah Ibunda tercinta: Kristina Iba yang telah memberikan cinta dan doa. Selama hidupku Jasa mereka tak akan hilang sampai akhir hayat. Juga Mama Kristina Iba di Kateri–Malaka dan Bapak Mantu Yohanes Wunga di Were-Bajawa Flores yang mengajarkan kearifan hidup dan ahklak mulia kepada saya.
2. Istri tercinta: Maria Magdalena Anu, dan Anak-anak tersayang: Andre, Carlos, Mario, Kristian, Johan dan Risna (anak mantu) serta cucu Feren yang telah memberikan semangat, cinta dan kasih sayang setulus hati kepada penulis dalam menyelesaikan studi program Pasca Sarjana, dan semoga ilmu yang penulis dapatkan bermanfaat bagi keluarga.
3. Bapak ibu Dosen yang telah membimbing saya melalui Almamater tercinta Universitas Katolik Widya Mandira Kupang tempatku menggali dan menimba ilmu.
4. Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Belu yang telah memberikan dukungan, motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini tepat pada waktu.

**PENGARUH DIKLAT, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN BELU**

FIDELES SERAN

NIM : 8112191017

ABSTRAK

. Tesis berjudul “Pengaruh Pendidikan dan Latihan, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Belu” oleh Fidelis Seran, NIM: 8112191017MM; dibimbing oleh Dr. Simon Sia Niha, SE.,M.Si dan Daniel Taolin, SE, MSi.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari pendidikan dan latihan, budaya organisasi, dan motivasi baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Belu. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang akan memberikan gambaran tentang populasi secara umum, hubungan antara variabel-variabel serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Sampel dalam penelitian ini ialah 33 pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Belu. Data yang dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan studi dokumentasi, dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial yakni Regresi Linier Berganda.

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap Pendidikan dan Latihan adalah “Sangat baik”(86,26%), budaya organisasi adalah “Sangat baik” (85,91%), Motivasi adalah “Baik” (82,63%) dan kinerja pegawai adalah “Sangat baik” (85,66 %). Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial pendidikan dan latihan (6,970, sig. 0,000 < 0,05), budaya organisasi (8,373, sig. 0.000 < 0,05), dan motivasi (2,449, sig. 0.021 < 0,05) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Belu, maka keputusannya hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Hasil Uji F menyatakan bahwa tiga variabel bebas Diklat, Budaya Organisasi dan Motivasi (34,384, sig. 0.000 < 0,05) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Belu, maka keputusannya hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak.

Berdasarkan hasil analisis itu, disarankan agar Kantor Kementerian Agama Kabupaten Belu meningkatkan jumlah Diklat supaya kinerja lebih efektif, memperhatikan budaya organisasi dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja PNS Kantor Kementerian Agama Kabupaten Belu.

Kata kunci: Pendidikan dan Pelatihan, Budaya Organisasi, Motivasi dan Kinerja.

**THE EFFECT OF TRAINING, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND
MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE OFFICE OF THE
MINISTRY OF RELIGION BELU DISTRICT**

**By: FIDELES SERAN
NIM: 8112191017**

ABSTRACT

The thesis entitled “The Effect of Education and Training, Organizational Culture, and Motivation on Employee’s Performance at the Office of the Ministry of Religion Belu Regency” is written by Fidelis Seran, Reg. No. 8112191017MM, under the supervision of Dr. Simon Sia Niha, SE., M.Si and Daniel Taolin, SE, MM.

The performance is an individual’s product within a certain period in doing his duties according to the performance standard and the set and earlier agreed target criteria.

This study aims to know the significance of effect of education and training, organizational culture, and motivation, both partially and simultaneously, on the employees’ performance at the Religion Office of Belu Regency. This research is a quantitative research to describe about population in general, the variables’ relationships and hypothesis testing. The data in this study are primary and secondary data. The sample is 33 employees at Religion Office of Belu Regency. The data are collected using a questionnaire and documentation study and then analyzed applying descriptive statistic and inferential statistic that is multiple linear regression.

The results of descriptive statistic analysis indicate that education and training are categorized as very good (86.26 %), organizational culture is very good (85.91 %), motivation is good (82.63 %) and employees performance is very good (85.66 %). The results of t test show that partially education and training (6.970, sig. 0.000 < 0.05), organizational culture (8.373, sig. 0.000 < 0.05), and motivation (2.449, sig. 0.021 < 0.05) have a positive and significant effect on the employees’ performance at the Religion Office of Belu Regency, there fore the alternative hypothesis (H_a) is accepted and (H_0) is rejected. The results of F test show that the three independent variables education and training, organizational culture and motivation (34.384, sig. 0.000 < 0.05) simultaneously have a positive and significant effect on the employees’ performance at the Religion Office of Belu Regency, therefore the alternative hypothesis (H_a) is accepted and (H_0) is rejected.

Referring to these results, it is recommended that the Religion Office of Belu Regency provides more training so that the performance will be more effective, pays more attention to organizational culture and motivation to enhance employees’ performance at the Religion Office of Belu Regency.

Key Words: *education and training, organizational culture, motivation and performance.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur yang sedalam-dalamnya penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan limpahan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis dengan judul “PENGARUH DIKLAT, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BELU”.

Tujuan dari penulisan tesis ini adalah untuk memenuhi syarat dalam mencapai derajat Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.

Di dalam proses penulisan tesis ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak sehingga penulisan tesis ini dapat terselesaikan tepat waktu. Oleh karena itu, ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan setinggi-tingginya penulis sampaikan kepada :

1. Bapak P. Dr. Philipus Tule, SVD selaku Rektor Universitas Katolik Widya Mandira Kupang yang telah memberikan izin dan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi di Program Studi Magister Manajemen.
2. Bapak Jou Sewa Adrianus, S.E., MM. sebagai Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis yang telah mengajar dan memotivasi penulis hingga menyelesaikan tesis ini.
3. Bapak Dr. Simon Sia Niha, SE, M.Si sebagai Ketua Program Studi sekaligus sebagai Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan awal, membimbing dan memotivasi penulis hingga menyelesaikan tesis ini.
4. Bapak Daniel Taolin, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan sekaligus Dosen Pembimbing II yang telah mengarahkan dan membimbing, memotivasi penulis sehingga penulis telah menyelesaikan tesis ini.

5. Ibu Dr. Henny A. Manafe, SE, MM sebagai Sekretaris program studi sekaligus sebagai dosen Penguji 1 yang telah menguji, memberi usul saran, dan motivasi sehingga penulis telah menyelesaikan tesis ini tepat waktu.
6. Ibu Dr. Yolinda Yanti Sombay, SE, M.Sc, selaku Wakil Rektor Bidang administrasi dan Keuangan sekaligus sebagai dosen Penguji II yang telah menguji, memberi usul saran dan semangat sehingga penulis telah menyelesaikan tesis ini.
7. Seluruh dosen dan staf administrasi serta petugas perpustakaan pada program Magister Manajemen Universitas Katolik Widya Mandira Kupang, yang secara langsung atau tidak langsung telah memberi dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
8. Bapak Antonius Nggaa Rua, S.Ag selaku Kepala Kantor, adik Primus Atanasius Seran dan semua pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Belu yang telah mendukung penulis sehingga penyusunan tesis ini dapat selesai tepat pada waktunya.
9. Seluruh rekan-rekan mahasiswa program Pasca Sarjana angkatan 33 yang telah saling mendukung untuk melalui perjuangan bersama-sama, yang telah memberikan sumbangan pemikiran dan motivasi sehingga penulisan tesis dapat diselesaikan.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu saran beserta kritikan yang membangun sangat diharapkan. Semoga karya ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Kupang, Juni 2021

Penulis

Fideles Seran

NIM. 8112191017

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	I
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SERTIFIKASI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAKS	vii
ABSTRACT.....	viii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Masalah Penelitian.....	10
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS.....	13
2.1 Konsep Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.2 Fungsi dan Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia...	14
2.2 Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)	15
2.2.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)	15
2.2.2 Tujuan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat).....	17
2.2.3 Manfaat Pendidikan dan Pelatihan (Diklat).....	19
2.2.4 Indikator Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)	21
2.3. Konsep Budaya Organisasi	22
2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi	22
2.3.2 Proses Terbentuknya Budaya Organisasi	23
2.3.3 Fungsi Budaya Organisasi	24
2.3.4 Indikator Budaya Organisasi.....	27
2.4 Konsep Motivasi	27
2.4.1 Pengertian Motivasi	27
2.4.2 Jenis-jenis Motivasi Kerja	29
2.4.3 Tujuan Motivasi	29
2.4.4 Indikator Motivasi	30
2.5 Konsep Kinerja.....	31
2.5.1 Pengertian Kinerja.....	31
2.5.2 Tujuan Penilaian Kinerja	32
2.5.3 Aspek-aspek Kinerja	34
2.5.4 Indikator Kinerja	36
2.6 Penelitian Terdahulu	36
2.7 Kerangka Pemikiran.....	37
2.8 Hipotesis Penelitian	41

BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1 Jenis Penelitian	42
3.2 Waktu dan Tempat Penelitian	42
3.3 Populasi Dan Sampel	42
3.3.1 Populasi	42
3.3.2 Sampel	43
3.4 Jenis Data	43
3.4.1 Jenis Data Menurut Sumbernya	43
3.4.2 Jenis Data Menurut Sifatnya	44
3.5 Teknik Pengumpulan Data	45
3.6 Variabel Penelitian, Defenisi Operasional dan Skala Pengukuran	45
3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas	47
3.8 Analisis Data	49
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	49
3.8.2 Analisis Statistik Inferensial	50
3.8.2.1 Uji Asumsi Klasik	50
3.8.2.2 Analisis Regresi Linear Berganda	51
3.8.2.3 Pengujian Hipotesis Statistik	52
 BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	 56
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	56
4.1.1 Sejarah singkat Kantor Kementerian Agama Kabupaten Belu.....	56
4.1.2 Visi dan Misi	59
4.1.3 Struktur Kantor Kementerian Agama Kabupaten Belu.....	59
4.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi.....	60
4.2. Hasil Penelitian	62
4.2.1 Karakteristik Responden	62
4.2.2 Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian	63
4.2.3 Analisis Data.....	69
4.2.3.1 Hasil Analisis Deskriptif	69
4.2.3.2 Hasil Analisis Inferensial	75
4.3 Hasil Pembahasan	82
4.3.1 Pembahasan hasil Analisis Deskriptif	83
4.3.2 Pembahasan Hasil Analisis Statistik Inferensial	90
 BAB V. PENUTUP.....	 97
5.1 Kesimpulan	97
5.2 Saran	98
Daftar Pustaka	100
Lampiran.....	105

DAFTAR TABEL

	Halaman
TABEL 1.1 Data DIKLAT Pengembangan Sumber Daya Manusia	4
TABEL 1.2 Jenis-Jenis Penghargaan (<i>Reward</i>)	7
TABEL 2.1 Penelitian Terdahulu	36
TABEL 3.1 Sampel Penelitian	43
TABEL 3.2 Variabel Penelitian, defenisi Operasional, Indikator dn Skala	45
TABEL 4.1 Data Kepala Kantor Agama Belu 1971-2020	57
TABEL 4.2 Jumlah Responden berdasarkan Usia	62
TABEL 4.3 Jumlah Responden berdasarkan Pendidikan.....	63
TABEL 4.4 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Kinerja (Y).....	64
TABEL 4.5 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Diklat (X ₁).....	65
TABEL 4.6 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X ₂)	66
TABEL 4.7 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Motivasi (X ₃)	67
TABEL 4.8 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas	68
TABEL 4.9 Kategori Persepsi Variabel Diklat (X ₁).....	70
TABEL 4.10 Kategori Persepsi Variabel Budaya Organisasi (X ₂).....	71
TABEL 4.11 Kategori Persepsi Variabel Motivasi (X ₃).....	73
TABEL 4.12 Kategori Persepsi Variabel Kinerja (Y).....	75
TABEL 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	78
TABEL 4.14 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	79
TABEL 4.15 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	81
TABEL 4.16 Hasil Uji Simultas (Uji F).....	82
TABEL 4.17 Hasil Koefesien Determinasi (R ²).....	83

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
GAMBAR 2.1 Kerangka Pikir Teoritis.....	40
GAMBAR 4.1 Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Belu	60
GAMBAR 4.2 Grafik Histogram Uji Normalitas	77
GAMBAR 4.3 P-plot Uji Normalitas	77

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran I Lampiran 1: Kuesioner Penelitian.....	105
Lampiran II Lampiran 2: Deskriptif Variabel Diklat (X_1).....	108
Lampiran III Lampiran 3: Deskriptif Variabel Budaya Organisasi (X_2).....	109
Lampiran IV Lampiran 4: Deskriptif Variabel Motivasi (X_3).....	110
Lampiran V Lampiran 5: Deskriptif Variabel Kinerja (Y).....	111
Lampiran VI Lampiran 6: Uji Validitas Variabel Diklat (X_1).....	112
Lampiran VII Lampiran 7: Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_2).....	112
Lampiran VIII Lampiran 8: Uji Validitas Variabel Motivasi (X_3).....	113
Lampiran IX Lampiran 9: Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	114
Lampiran X Lampiran 10: Uji Reliabilitas	114
Lampiran XI Lampiran 11: Uji Regresi.....	118