

TESIS

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
PARIWISATA KOTA KUPANG MELALUI KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**



OLEH:

MUHAMAD ISHAK

NIM. 8112191034 MM

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

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

TESIS

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
PARIWISATA KOTA KUPANG MELALUI KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**


Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Magister Manajemen

Oleh

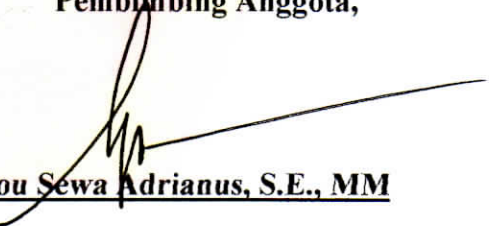
MUHAMAD ISHAK
NIM. 8112191034 MM

Telah Disetujui Oleh

Pembimbing Utama,

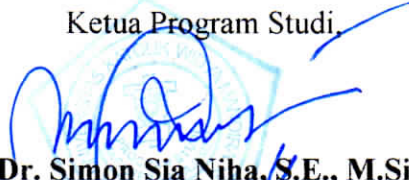

Dr. Simon Sia Niha, S.E., M.Si

Pembimbing Anggota,


Jou Sewa Adrianus, S.E., MM

Kupang, 28 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

TESIS

PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA KOTA KUPANG MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Muhamad Ishak,S.STP
NIM : 8112191034MM

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada Tanggal 28 Juni 2021
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Dewan Penguji :

Ketua,

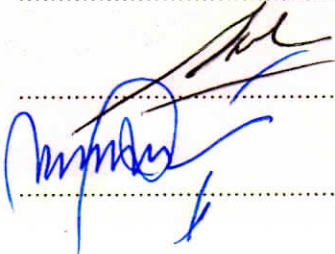

Dr. Simon Sia Niha, S.E., M.Si

Sekretaris,


Jou Sewa Adrianus, S.E., MM

Anggota :

1. Dr. Henny A. Manafe, S.E, MM
2. Daniel Taolin, S.E., M.Si
3. Dr. Simon Sia Niha,S.E., M.Si


Kupang, 28 Juni 2021
Ketua Program Studi,


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

SERTIFIKASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhamad Ishak
NIM : 8112191034 MM
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata kota Kupang Melalui Kepuasan 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 pertanggung jawabannya berada sepenuhnya pada diri saya.

Kupang, 28 Juni 2021

Muhamad Ishak

MOTTO

“Sebaik-baik manusia adalah yang paling banyak manfaatnya bagi orang lain.”
(H.R. Bukhari)”

Persembahan

Tesis ini dipersembahkan untuk :

1. Ayahanda Suban Djafar (Alm) & Ibunda tercinta Hj. Hasanah Hasan Pattiradja.
2. Isteri tercinta Rahmi Fausia, A.Md
3. Anak-anakku (Fildzah Rizha Hasanah, Farahdillah Meyrani, Zubhan Azzam Fathurrahman)
4. Alma Mater tercinta Universitas Katolik Widya Mandira Kupang

ABSTRAK

Tesis berjudul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Kupang melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi”, ditulis oleh Muhamad Ishak, NIM. 8112191034 MM, dibimbing oleh Dr.Simon Sia Niha, SE, MSi, sebagai Pembimbing Utama dan Jou Sewa Adrianus, SE, MM sebagai Pembimbing Anggota.

Kinerja pegawai sangat diperlukan karena mencerminkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Dari hasil capaian indikator kinerja Dinas Pariwisata Kota Kupang tahun 2018-2020 menunjukkan belum semuanya memenuhi target dan berdasarkan penilaian yang dilakukan oleh Ombudsman Republik Indonesia pada tahun 2018 dan tahun 2019, ditunjukkan bahwa pelayanan yang diberikan oleh Dinas Pariwisata Kota Kupang dalam memberikan produk layanan Tanda Daftar Usaha Pariwisata (TDUP) masuk dalam kategori tingkat kepatuhan sangat rendah atau zona merah. Berdasarkan latarbelakang tersebut maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) Gambaran tentang motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai; 2) Signifikansi pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja; 3) Signifikansi pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai; 4) Signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai; 5) Signifikansi pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Jenis data dalam penelitian ini adalah data sekunder, Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik dengan SEM PLS.

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan variabel motivasi, kepuasan kerja dan kinerja cukup baik. Sebaliknya tanggapan terhadap variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi adalah Baik. Hasil analisis statistik inferensial (*uji bootstrapping*), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai; budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja tetapi tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai; Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja.

ABSTRACT

The thesis entitled “The Effect of Motivation, Work Environment, and Organizational Culture on Employees’ Performance at Tourism Office of Kupang Municipality with Job Satisfaction as Mediating Variable” is written by Muhamad Ishak, Reg. No. 8112191034 MM, under the supervision of Dr.Simon Sia Niha, SE, MSi, and Jou Sewa Adrianus, SE, MM.

The employees’ performance is mostly needed because it mirrors the employees’ ability to do the duties entrusted to them. Kupang Municipality Performance Indicator at Tourism Office in 2018-2020 indicates that not all programs met the targets yet. RI Ombudsman in 2018 and 2019 evaluated that the service of Kupang Tourism Office was categorized in red zone, with very low TDUP. Referring to this background, this study aims to know 1) The description of motivation, work environment, organizational culture, job satisfaction and employees’ performance; 2) The significance of effect of motivation, work environment, and organizational culture partially on job satisfaction; 3) The significance of effect of motivation, work environment, and organizational culture partially on employees’ performance; 4) The significance of effect of job satisfaction on employees’ performance; 5) The significance of effect of motivation, work environment, and organizational culture on employees’ performance mediated by job satisfaction.

The types of data in this study are secondary data. The data are collected by distributing a questionnaire and then are analyzed using descriptive and inferential statistic applying SEM PLS.

The results of descriptive statistic analysis indicate that motivation, work environment and employees’ performance are categorized as pretty good, while work environment and organizational culture are good. The results of inferential statistic (*bootstrapping*), show that motivation and organizational culture have a significant effect on job satisfaction but have insignificant effect on employees’ performance; organizational culture has a significant effect on job satisfaction but insignificant effect on employees’ performance; work environment has insignificant effect on job satisfaction but has significant effect on employees’ performance. These results also show that job satisfaction is not able to mediate motivation, work environment, and organizational culture on employees’ performance.

Key Words: motivation, work environment, organizational culture, job satisfaction and employees’ performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa, karena berkat dan anugerah-Nya, sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan dengan baik. 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 sekaligus Pembimbing Anggota yang telah mendukung penulis selama mengikuti perkuliahan serta memberikan bimbingan, arahan dan motivasi dalam proses penyusunan dan penyelesaian tesis ini;
3. Dr. Simon Sia Niha, S.E, M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Katolik Widya Mandira Kupang dan sekaligus Pembimbing Utama selama penulis mengikuti perkuliahan serta memberikan bimbingan, arahan dan motivasi dalam proses penyusunan dan penyelesaian tesis ini;

4. Dr. Henny A. Manafe, SE, MM selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Katolik Widya Mandira Kupang sekaligus Penguji I selama penulis mengikuti perkuliahan serta memberikan penilaian dan masukan dalam perbaikan tesis ini;
5. Orang tua, Istri dan anak-anakku tercinta atas doa, dukungan dan pengorbanan waktu dan tenaga sehingga peneliti dapat menyelesaikan pendidikan ini;
6. Plt Kepala Dinas Pariwisata Kota Kupang dan seluruh jajarannya yang telah membantu penulis dalam penelitian;
7. Rekan-rekan MM33 yang telah mendukung baik di masa perkuliahan maupun penyelesaian tesis ini;
8. 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, 28 Juni 2021

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii

BAB I PENDAHULUAN

1.1	Latar Belakang	1
1.2	Rumusan Masalah Penelitian	15
1.3	Tujuan Penelitian	16
1.4	Manfaat Penelitian	17

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1	Telaah Pustaka	18
2.1.1	Manajemen	18
2.1.2	Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.1.3	Kinerja.....	21
2.1.3.1	Pengertian Kinerja.....	21
2.1.3.2	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	24
2.1.3.3	Indikator Kinerja	27
2.1.4	Kepuasan Kerja.....	27
2.1.4.1	Pengertian Kepuasan Kerja.....	27
2.1.4.2	Kategori Kepuasan Kerja.....	29
2.1.4.3	Dimensi Kepuasan Kerja	31
2.1.4.4	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	32
2.1.5	Motivasi Kerja	34
2.1.5.1	Pengertian Motivasi Kerja	34
2.1.5.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	34

2.1.5.3	Indikator Motivasi Kerja.....	36
2.1.5.4	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	37
2.1.5.5	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	38
2.1.6	Lingkungan Kerja	39
2.1.6.1	Pengertian Lingkungan Kerja	39
2.1.6.2	indikator Lingkungan Kerja.....	40
2.1.6.3	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	43
2.1.6.4	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	44
2.1.7	Budaya Organisasi	46
2.1.7.1	Pengertian Budaya Organisasi	46
2.1.7.2	Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi	47
2.1.7.3	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	49
2.1.7.4	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	50
2.2	Penelitian Terdahulu	51
2.3	Kerangka Pemikiran Teoritis.....	53
2.4	Hipotesis	54

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian	57
3.2	Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian.....	57
3.3	Populasi dan Sampel	57
3.3.1	Populasi.....	57
3.3.2	Sampel.....	58
3.4	Defenisi Operasional Variabel.....	58
3.5	Jenis dan Sumber Data.....	61
3.5.1	Jenis data menurut Sifat.....	61
3.5.2	Jenis data menurut Sumber	61
3.6	Teknik dan Alat Pengumpulan Data.....	62
3.6.1	Teknik Pengumpulan Data.....	62
3.6.2	Alat Pengumpulan Data	62
3.7	Teknik Analisis Data	63

3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif	63
3.7.2	Analisis Statistik Inverensial	64
3.7.2	Langkah-langkah Metode PLS	65

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian.....	71
4.1.1	Gambaran Lokasi Penelitian.....	71
4.1.2	Karakteristik Responden.....	78
4.1.3	Analisi Statistik Deskriptif.....	80
4.1.3.1	Variabel Motivasi Kerja.....	80
4.1.3.2	Variabel Lingkungan Kerja	82
4.1.3.3	Variabel Budaya Organisasi	83
4.1.3.4	Variabel Kepuasan Kerja	84
4.1.3.5	Variabel Kinerja Pegawai	85
4.1.4	Analisis Data Partial Least Square (PLS)	86
4.1.4.1	Pengujian Outer Model.....	86
4.1.4.2	Pengujian Model Struktural (Inner Model).....	94
4.1.4.2	Pengujian Hipotesis dengan <i>Bootstrapping</i>	97
4.2	Pembahasan Hasil Penelitian.....	107
4.2.1	Pembahasan Analisi Deskriptif.....	107
4.2.1	Pembahasan Analisi Statistik Inferensial.....	112

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	123
5.2	Saran	125

DAFTAR PUSTAKA	127
-----------------------------	-----

DAFTAR LAMPIRAN	133
------------------------------	-----

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Capaian Indikator Kinerja Tahun 2020	3
Tabel 1.2	Nilai Kepatuhan Terhadap Standar Pelayanan Publik.....	4
Tabel 1.3	Skala Nilai Kepatuhan Terhadap Standar Pelayanan Publik.....	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	51
Tabel 3.1	Data Populasi.....	58
Tabel 3.2	Variabel, Indikator dan Skala Pengukuran	60
Tabel 3.3	Predikat dan Rentang Nilai Uji Deskriptif	64
Tabel 4.1	Data Responden Menurut Jenis Kelamin	78
Tabel 4.2	Data Responden Menurut Jenis Tingkat Pendidikan.....	79
Tabel 4.3	Data Responden Menurut Menurut Usia.....	79
Tabel 4.4	Deskripsi Variabel Motivasi Kerja	81
Tabel 4.5	Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja.....	82
Tabel 4.6	Deskripsi Variabel Budaya Organisasi.....	83
Tabel 4.7	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	84
Tabel 4.8	Deskripsi Variabel Kinerja.....	85
Tabel 4.9	Hasil Analisis Outer Loadings (<i>Measurement Model</i>)	89
Tabel 4.10	<i>Cross Loading</i>	91
Tabel 4.11	<i>Average Variance Extracted(AVE)</i>	92
Tabel 4.12	Nilai Composite Reliability	93
Tabel 4.13	Nilai Cronbach's Alpha	94
Tabel 4.14	Nilai R-square.....	95
Tabel 4.15	Path Coefficients.....	98
Tabel 4.16	Hasil Uji Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	103
Tabel 4.17	Hasil Uji Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	105
Tabel 4.18	Hasil Uji Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja.....	107

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Dampak Budaya Organisasi terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja.....	50
Gambar 2.2	Kerangka Pikir Penelitian	53
Gambar 3.1	Diagram Jalur.....	66
Gambar 4.1	Struktur Orgnisasi	77
Gambar 4.2	Uji Outer Model (Model Bagian Luar).....	87
Gambar 4.3	Analisis ReConvergen Validity (Outer Model Tahap 2)	89
Gambar 4.4	Uji inner Model (Model Bagian Dalam).....	97
Gambar 4.5	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja	102
Gambar 4.6	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja	104
Gambar 4.7	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja	106