

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS ENERGI DAN SUMBER  
DAYA MINERAL PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR  
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING**



**OLEH**

**KORNELIS EKO PATTY**  
**NIM: 8112182022MM**

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDIRA  
KUPANG  
2020**

TESIS

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS ENERGI DAN SUMBER  
DAYA MINERAL PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR  
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh  
Gelar Magister Manajemen

Oleh

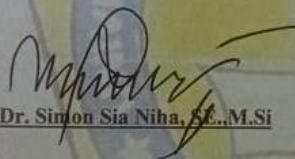
Nama : Kornelis Eko Patty

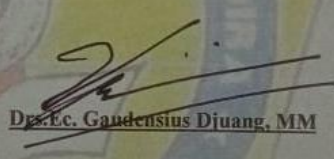
NIM : 8112182022 MM

Telah Disetujui Oleh

Pembimbing I,

Pembimbing II,

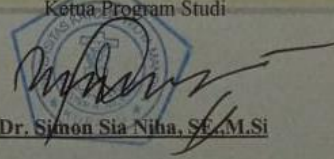
  
Dr. Simon Sia Niha, SE., M.Si

  
Dra. Ec. Gaudensius Djuang, MM

Kupang, Desember 2020

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

Ketua Program Studi

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

TESIS

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Disiapkan dan disusun oleh

Nama : Ambrosius Kodo, S.Sos  
NIM : 8112182003 MM

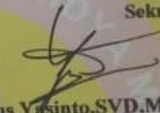
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Pada Tanggal 29 Desember 2020  
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Dewan Penguji

Ketua,

  
Dr. Simos Sia Niha, SE., M.Si

Sekretaris

  
P. Yulius Yasin, SVD, MA., M.Sc

Anggota :

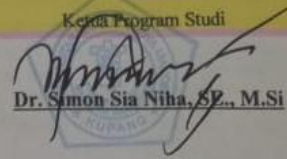
1. Dr. Henny A. Manafe, SE., MM

2. Drs. Wilhelmus Ngete, MM

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

Kupang, 29 Desember 2020

Ketua Program Studi

  
Dr. Simos Sia Niha, SE., M.Si

## **SERTIFIKASI**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kornelis Eko Patty

NIM : 8112182022 MM

Program Studi : Magister Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Tesis : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Nusa Tenggara Timur Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Menyatakan bahwa tesis yang saya ajukan 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, Desember 2020

**Kornelis Eko Patty**

## **MOTTO**

Karena pada suatu hari nanti anda akan berkata salah satu:  
“Seandainya dulu saya melakukannya” atau “Syukur saya dulu telah  
melakukannya”

“Memaksakan Kerja Keras terkadang seperti Penindasan”

## **PERSEMBAHAN**

Tesis ini dipersembahkan untuk :

1. Bapa Tercinta Stanislaus Petrus Patty yang telah menjadi malaikat penjagaku dari Surga dan Mama Maria Theresia Bara yang tak pernah lelah mendoakan anakmu ini
2. Adik-adikku yang selalu mendukung dan mendoakan
3. Semua keluarga dan teman-teman yang selalu menyemangati

## ABSTRAK

Penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Nusa Tenggara Timur Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” oleh Kornelis Eko Patty Nomor Registrasi 8112122022 MM. di bawah bimbingan Dr. Simon Sia Niha, SE., M.Si dan Drs.Ec. Gaudensius Djuang, M.M.

Sumber Daya Manusia merupakan aset yang paling penting dalam sebuah organisasi. Guna tercapainya tujuan organisasi diperlukan sumber daya yang berkualitas, yang dapat memajukan organisasi sehingga diharapkan mampu memberikan kontribusi yang berharga bagi instansi. Dinas ESDM melaksanakan sasaran strategis yang akan dicapai, yaitu Peningkatan ESDM yang terdiri dari berbagai kegiatan/indikator. Pengamatan menunjukkan belum tercapainya target baik realisasi indikator dan realisasi anggaran pada Dinas ESDM Provinsi NTT, ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor antara lain kepuasan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan juga kompensasi yang diterima. Berdasarkan latar belakang problem statement dan research problem yang ada pertanyaan penelitian dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: 1) Bagaimana deskripsi atau gambaran lingkungan kerja, motivasi, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Dinas ESDM Provinsi NTT?; 2) Apakah lingkungan kerja, motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas ESDM Provinsi NTT ?; 3) Apakah lingkungan kerja, motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas ESDM Provinsi NTT ?; 4) Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas ESDM Provinsi NTT?.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, data yang diperoleh dari sampel penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan. Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Nusa Tenggara Timur, Analisis deskriptif dilakukan dengan menghitung persepsi responden terhadap kuesioner dan selanjutnya dilakukan uji statistik dengan uji persamaan struktural berbasis *variance* atau *Partial Least Square (PLS)* menggunakan software *SmartPLS 3.0*.

Hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa gambaran kinerja, lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi pada Dinas ESDM Provinsi NTT berada pada kategori cukup baik dan kepuasan kerja pada kategori baik. Hasil uji menunjukkan lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dan menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Variabel kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Nilai *R Square* menunjukkan variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi dalam menjelaskan variasi variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini sebesar 94,8%. Selanjutnya, kemampuan variabel lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi dalam menjelaskan variasi variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini sebesar 71,9% dan sisanya 28.1% dijelaskan faktor lain.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh disarankan pada manajemen Dinas ESDM Provinsi NTT untuk meningkatkan kinerja dengan turut meningkatkan kepuasan kerja, lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi.

**Kata Kunci: Kinerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja**

### **ABSTRACT**

*The research entitled “Effect of Work Environment, Motivation and Compensation on Employee Performance at the Department of Energy and Mineral Resources of the Province of East Nusa Tenggara Through Job Satisfaction as Intervening Variables” was written by Kornelis Eko Patty Reg. No. 8112122022 MM. under the supervision of Dr. Simon Sia Niha, SE., M.Si and Drs.Ec. Gaudensius Djuang, M.M.*

*Human Resources are the most important assets in an organization. In order to achieve organizational goals, quality resources are needed, which can advance the organization so that it is expected to be able to make valuable contributions to agencies. The Ministry of Energy and Mineral Resources implements strategic targets to be achieved, namely the Improvement of ESDM which consists of various activities / indicators. Observations show that the target has not been achieved, both the realization of indicators and the realization of the budget at the Ministry of Energy and Mineral Resources of NTT Province, this can be caused by several factors, including job satisfaction, work environment, work motivation and compensation received. Based on the background of the problem statement and research problem, the research questions in this study can be formulated as follows: 1) What is the description or description of the work environment, motivation, compensation, job satisfaction and employee performance at the ESDM Office of NTT Province? 2) Do work environment, motivation, compensation and job satisfaction have a significant effect on Job Satisfaction at the Ministry of Energy and Mineral Resources of NTT Province? 3) Do work environment, motivation, compensation and job satisfaction have a significant effect on Employee Performance at the ESDM Office of NTT Province? 4) Does job satisfaction mediate the effect of work environment, motivation and compensation on employee performance at the NTT Provincial ESDM Office?*

*This research is a quantitative descriptive study. This research was conducted at the Office of the Department of ESDM of NTT Province. Descriptive analysis was carried out by calculating respondents' perceptions of the questionnaire and then statistical tests were carried out using variance-based structural equation testing using SmartPLS 3.0 software.*

*The results of the descriptive analysis show that the description of performance, work environment, motivation and compensation at the ESDM Office of NTT Province is in the good enough category and job satisfaction is in the good category. The test results show that the work environment, motivation and compensation have an effect on performance and show that the work environment, motivation and compensation have an effect on job satisfaction. Job satisfaction variables mediate the influence of work environment, motivation and compensation on employee performance. The value of R Square shows the variables of job satisfaction, work environment, motivation and compensation in explaining the variation of employee performance variables in this study of 94.8%. Furthermore, the ability of work environment variables, motivation and*

*compensation in explaining the variation of job satisfaction variables in this study was 71.9% and the remaining 28.1% explained other factors.*

*Based on the research results obtained, it is recommended that the management of the NTT Province ESDM Office improve performance by contributing to increasing job satisfaction, work environment, motivation and compensation.*

***Keywords : Performance, Work Environment, Motivation, Compensation and Job Satisfaction***



## **KATA PENGANTAR**

Puji dan Syukur dipanjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus dan Bunda Maria, karena berkat dan Anugerah-Nya, sehingga dapat menyelesaikan penulisan tesis berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Nusa Tenggara Timur Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”**.

Disadari bahwa selama mengikuti perkuliahan dan penyelesaian tesis ini mendapat bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak dan pada kesempatan ini disampaikan terima kasih kepada:

1. Pater Dr. Philipus Tule, SVD selaku Rektor Universitas Widya Mandira Kupang yang telah memberi kesempatan untuk mengikuti pendidikan pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Katolik Widya Mandira Kupang;
2. Bapak Jou Sewa Adrianus, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Katolik Widya Mandira Kupang yang telah mendukung dalam berbagai fasilitas dan administrasi selama mengikuti perkuliahan;
3. Bapak Dr. Simon Sia Niha, SE., M.Si dan Ibu Dr. Henny Manafe, SE.,MM selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Universitas Katolik Widya Mandira Kupang dan seluruh jajarannya dalam menyediakan fasilitas dan administrasi selama mengikuti perkuliahan;

4. Bapak Dr. Simon Sia Niha, SE., M.Si sebagai pembimbing I yang telah memberikan motivasi dan bimbingan dalam proses penyusunan dan penyelesaian tesis ini;
5. Bapak Drs. Ec. Gaudensius Djuang, MM sebagai pembimbing II yang telah memberikan motivasi dalam proses penyusunan dan penyelesaian tesis ini;
6. Bapak Dr. Stanislaus Man SE.,MM dan Bapak Wolfram Ndouk sebagai Penguji I dan II yang telah memberikan kritik dan saran dalam proses penyusunan dan penyelesaian tesis ini;
7. Semua Dosen Program Studi Magister Manajemen Universitas Katolik Widya Mandira Kupang yang telah membagikan ilmunya, pengalaman dan motivasinya selama perkuliahan;
8. Kepala Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Nusa Tenggara Timur serta jajarannya yang telah membantu dalam penelitian ini;
9. Rekan-rekan Kerja Bidang Geologi dan Air Tanah Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Nusa Tenggara Timur yang telah memberikan motivasi dan bantuan selama perkuliahan dan penyelesaian tesis ini;
10. Ayah tercinta Stanislaus Petrus Patty, yang telah bahagia bersama Para Kudus di Surga, mama tercinta Maria Theresia Bara, serta adik-adik semua yang telah memberikan doa, dukungan dan motivasi selama ini;
11. Ibu Debi Moruk dan Ibu Rostini yang telah memberikan dorongan untuk melanjutkan studi S2 Magister Manajemen dan dukungannya selama perkuliahan dan penyelesaian tesis ini;
12. RD. Dion Klau, RD. Alan Lanus, dan RD. Budi serta rekan-rekan OMK PSSPT yang telah memberikan doa, dorongan dan motivasi selama mengikuti perkuliahan dan penyelesaian tesis ini;

13. Rekan-rekan MM32 yang telah sangat mendukung baik selama masa perkuliahan maupun proses penyelesaian tesis ini, tetap semangat dan semoga sukses untuk kita semua;
14. Almamater tercinta, Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Katolik Widya Mandira Kupang yang telah membentuk menjadi seorang Magister Manajemen.
15. Semua orang yang telah berjasa selama perkuliahan dan penyusunan tesis ini yang tak dapat disebutkan satu per satu.

Disadari bahwa tesis ini masih jauh dari kata sempurna untuk itu diharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak.

Akhir kata, semoga Tesis ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Terima Kasih

**Kupang, Desember 2020**

**Penulis**

## DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	
SERTIFIKASI .....	i
MOTTO .....	ii
ABSTRAK .....	iii
<i>ABSTRACT</i> .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Masalah Penelitian dan Pertanyaan Penelitian .....	13
1.3. Tujuan Penelitian .....	15
1.4. Manfaat Penelitian .....	16
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA, DAN HIPOTESIS</b>	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	17
2.2. Kinerja .....	18
2.3. Kepuasan Kerja .....	22
2.4. Lingkungan Kerja .....	26
2.5. Motivasi .....	30
2.6. Kompensasi .....	32
2.7. Penelitian Terdahulu .....	36
2.8. Kerangka Pikir Penelitian .....	37
2.9. Hipotesis.....	38
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Jenis Penelitian .....	39
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian .....	39
3.3. Populasi dan Sampel.....	40
3.4. Variabel, Definisi Operasional, Indikator dan Skala Pengukuran.	40
3.5. Jenis Data .....	42
3.6. Teknik dan Alat Pengumpulan Data.....	42
3.7. Teknik Analisis Data .....	44
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Jenis Penelitian .....	53
4.2. Analisis Statistik Deskriptif .....	57
4.3. Analisis Statistik Inferensial.....	61
4.4. Pembahasan Hasil Penelitian .....	73
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1. Kesimpulan .....	88
5.2. Saran .....	90
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Pencapaian Kinerja Indikator Sasaran Strategis .....	5
Tabel 1.2. Jumlah Pegawai, Sarana dan Prasarana .....	9
Tabel 1.3. Rekapitulasi Daftar Hadir Tahun 2019 .....	10
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	36
Tabel 3.1. Variabel, Indikator dan Skala Pengukuran .....	41
Tabel 4.1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	55
Tabel 4.2. Data Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	55
Tabel 4.3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	56
Tabel 4.4. Data Responden Berdasarkan Usia .....	56
Tabel 4.5. Deskripsi Variabel Kinerja .....	57
Tabel 4.6. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja .....	58
Tabel 4.7. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja .....	59
Tabel 4.8. Deskripsi Variabel Motivasi .....	60
Tabel 4.9. Deskripsi Variabel Kompensasi .....	61
Tabel 4.10. <i>Convergent Validity</i> .....	63
Tabel 4.11. Nilai AVE .....	64
Tabel 4.12. Nilai <i>Composite Reliability</i> .....	65
Tabel 4.13. Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> .....	65
Tabel 4.14. Hasil Uji <i>Bootstrapping</i> .....	67
Tabel 4.15. Hasil Uji <i>Specific Indirect Effect</i> .....	70
Tabel 4.16. Nilai <i>R Square</i> .....	72

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pikir Penelitian .....	5
Gambar 3.1. Diagram Jalur .....	47
Gambar 4.1. Hasil Uji Algoritma .....	62
Gambar 4.2. Hasil Uji <i>Bootstrapping</i> .....	66