

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

(Studi pada Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banyuwangi)

TESIS

**Untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Magister Manajemen (MM)
Pada Program studi Magister Manajemen Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Jember**



Oleh :

SANDRA ARIS WAGIYONO

18.2041.2033

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER
2020**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

(Studi pada Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banyuwangi)

TESIS

**Untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Magister Manajemen (MM)
Pada Program studi Magister Manajemen Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Jember**



Oleh :

SANDRA ARIS WAGIYONO

18.2041.2033

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER
2020**

PERNYATAAN

Saya yang bertantada tangan di bawah ini :

Nama : SANDRA ARIS WAGIYONO
NIM : 18.2041.2033
Prodi : Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah
Jember

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa karya ilmiah berupa tesis yang berjudul : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING; (Studi pada Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banyuwangi) adalah hasil karya saya sendiri. Kecuali jika dalam beberapa kutipan substansi telah saya sebutkan sumbernya. Belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya plagiat atau jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keaslian, keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta saya bersedia memperoleh sanksi akademik dan siap dituntut dimuka hukum, jika ternyata dikemudian hari ada pihak-pihak yang dirugikan dari pernyataan yang tidak benar tersebut.

Jember, 31 Desember 2020

METERAI
TEMPEL
TGL 20
9E3B9AHF336386945
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Menyatakan,
[Signature]

SANDRA ARIS WAGIYONO
18.2041.2033

TESIS

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi pada Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banyuwangi)

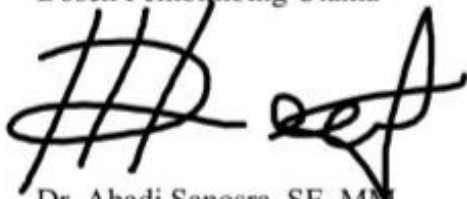
Oleh :

SANDRA ARIS WAGIYONO

18.2041.2033

Pembimbing:

Dosen Pembimbing Utama



Dr. Abadi Sanosra, SE, MM
NPK. 05.09.478

Dosen Pembimbing Pendamping



Dr. Toni Herlambang, SE, MM
NPK. 06.03.425

PENGESAHAN

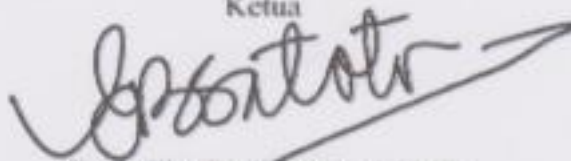
Tesis berjudul : *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING, (Studi pada Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banyuwangi)* telah diuji dan disahkan oleh Prodi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember pada :

Hari : KAMIS

Tanggal : 31 DESEMBER 2020

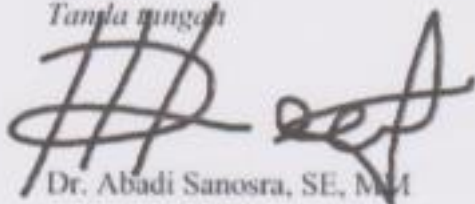
Tempat : Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember

Tim Penguji,
Ketua



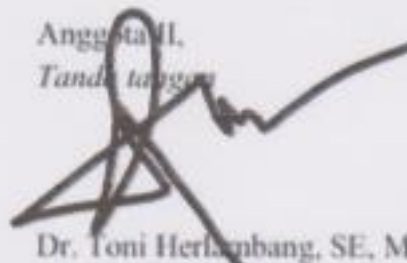
Dr. Ir Eko Budi Satoto, M.MT
NPK. 1967101611609773

Anggota I,
Tanda tangan



Dr. Abadi Sanosra, SE, MM
NPK. 05.09.478

Anggota II,
Tanda tangan



Dr. Toni Herlambang, SE, MM
NPK. 06.03.425

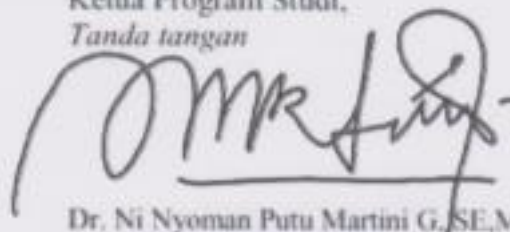
Mengesahkan :

Direktur,
Tanda tangan



Dr. Abadi Sanosra, SE, MM
NPK. 05.09.478

Ketua Program Studi,
Tanda tangan



Dr. Ni Nyoman Putu Martini G., SE, MM
NPK. 02.03.499

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah puji syukur kami panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan segala nikmat kesehatan, dan kasihNya sehingga kami dapat menyelesaikan tesis ini sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan. Dalam kesempatan ini kami ucapkan banyak-banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian tesis ini dan kami persembahkan kepada :

1. Ibunda tercinta atas dorongan yang kuat, kebijaksanaan dan doanya sehingga dapat menyelesaikan tesis ini.
2. Istri tercinta ARIK MUJI W, SE yang telah memberikan suport tanpa lelah dan doa sehingga dapat menyelesaikan tesis ini.
3. Kedua putra-putri AQILA NAUFAL PS dan ALMEERA HUSNA PS yg memberikan inspirasi dan semangat luar biasa sehingga dapat menyelesaikan tesis ini.
4. Teman-teman Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi yang selama ini telah banyak memberikan dorongan, motivasi, kesempatan berdiskusi dan semangat sehingga dapat menyelesaikan tesis ini.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara langsung maupun tidak langsung pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi. Jumlah sampel penelitian ini adalah 87. Teknik analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan WarpPLS 5.0. Hasil analisis data menunjukkan bahwa (1) variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. (2) Kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. (3) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (4) Kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (5) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (6) Secara tidak langsung lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. (7) Secara tidak langsung kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai melalui komitmen organisasi

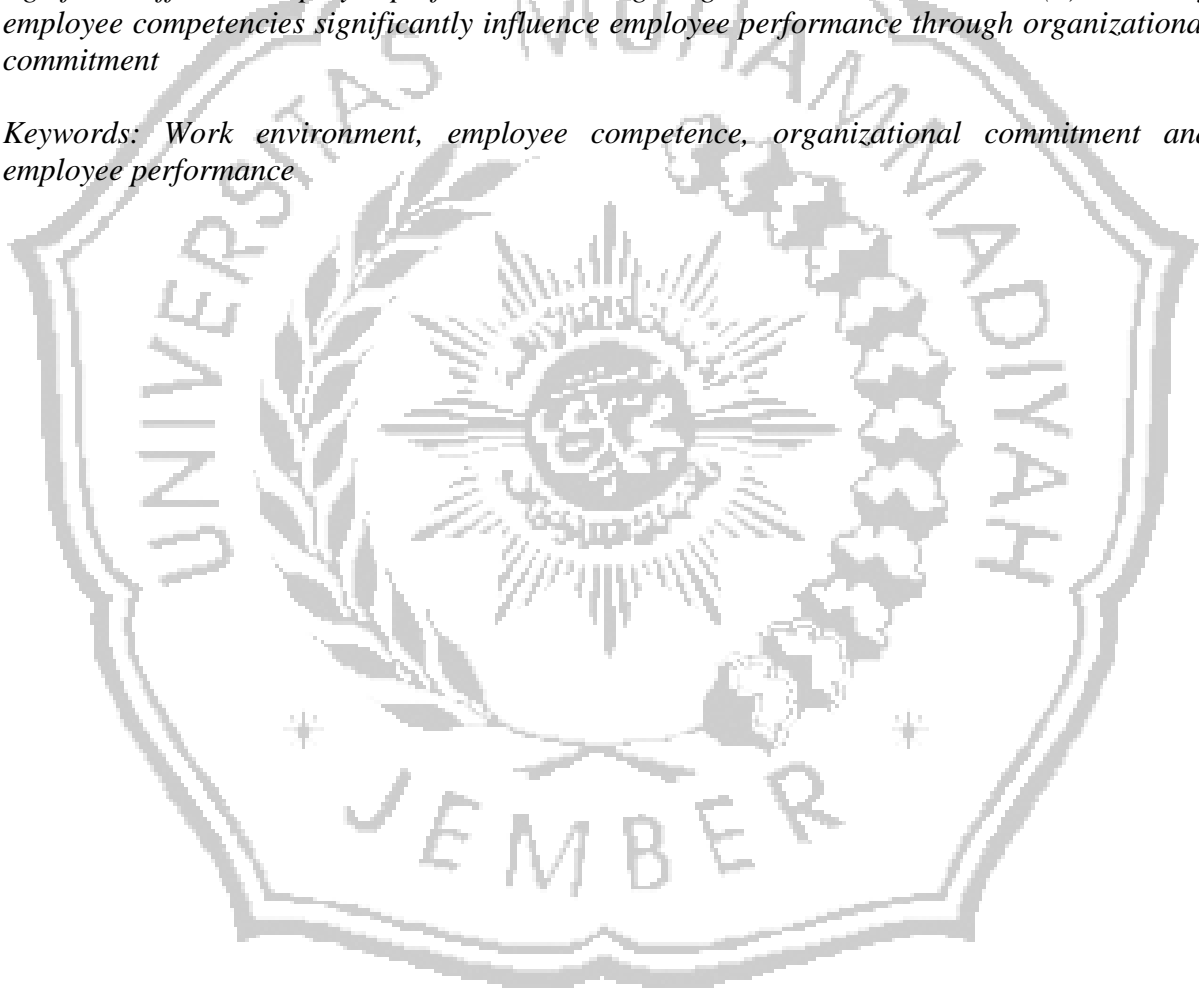
Kata Kunci : Lingkungan kerja, Kompetensi pegawai, Komitmen organisasi dan Kinerja pegawai.



ABSTRACT

The purpose of this study was to determine directly or indirectly the influence of the work environment and competence on employee performance through organizational commitment as an intervening variable in the Banyuwangi District Culture and Tourism Employee. The number of samples of this study was 87. The analysis technique used was the Structural Equation Model (SEM) using WarpPLS 5.0. The results of data analysis show that (1) the work environment variable has a significant effect on organizational commitment. (2) Employee competence has a significant effect on organizational commitment. (3) The work environment has a significant effect on employee performance. (4) Employee competence has a significant effect on employee performance. (5) Organizational commitment has a significant effect on employee performance. (6) The work environment indirectly has a significant effect on employee performance through organizational commitment. (7) Indirectly employee competencies significantly influence employee performance through organizational commitment

Keywords: Work environment, employee competence, organizational commitment and employee performance



KATA PENGANTAR

Puji syukur Kehadirat Allah SWT terucap atas segala karunia-Nya yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banyuwangi).

Tesis ini berisi penelitian mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi. Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan sehingga memerlukan beberapa perbaikan berupa kritik dan saran. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung dan membantu dalam menyelesaikan tesis ini.

Penelitian ini dapat diselesaikan dengan bantuan dari berbagai pihak yang berada di sekitar penulis, oleh sebab itu, penulis mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Dr. Hanafi, M.Pd selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Jember yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan S2.
2. Dr. Abadi Sanosra, SE, MM, selaku Direktur Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember sekaligus pembimbing 1 yang telah banyak memberikan masukan atas kesempurnaan dalam penyelesaian tesis ini.
3. Dr. Toni Herlambang, SE, MM, selaku pembimbing 2 yang telah banyak memberikan masukan atas kesempurnaan dalam penyelesaian tesis ini.
4. Dr Ni Nyoman Putu Martini G, SE, MM selaku Kaprodi Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember yang telah banyak memberikan masukan atas kesempurnaan dalam penyelesaian tesis ini.
5. Dr. Ir Eko Budi Santoso, M.MT selaku ketua penguji yang telah memberikan banyak saran untuk menyempurnakan tesis ini.
6. Seluruh staf pengajar Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember yang telah banyak memberikan transfer ilmu pengetahuan kepada penulis sehingga tesis ini dapat diselesaikan.
7. Segenap staf administrasi Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember yang telah banyak membantu memberikan informasi dan penyiapan sarana pada kesempatan ujian tesis ini.

8. Teman-teman Pascasarjana Magister Manajemen khususnya angkatan 2018/2019 baik kelas A dan B Universitas Muhammadiyah Jember yang selama ini telah banyak memberikan dorongan, motivasi, kesempatan berdiskusi, bertukar pikiran, dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
9. Seluruh pihak baik langsung maupun tidak langsung yang telah banyak membantu penyelesaian tesis ini.

Sebagai manusia penulis menyadari bahwa mungkin terdapat beberapa hal yang kurang berkenan dalam pengerjaan tesis ini harap dimaafkan dan semoga ini bermanfaat dan dapat digunakan bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Jember, 31 Desember 2020

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN PENULIS	iii
PERSETUJUAN TESIS	iv
PENGESAHAN TESIS	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Tinjauan Teori	8
2.1.1. Manajemen	8
2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.3. Pengukuran Kinerja	10
2.1.4. Lingkungan Kerja	12
2.1.5. Kompetensi	18
2.1.6. Komitmen	25
2.1.7. Kinerja	29
2.2 Penelitian Terdahulu	35
2.3 Pengembangan Hipotesis	45
2.4 Kerangka Konseptual	50
BAB III METODE PENELITIAN	52
3.1 Desain Penelitian	52
3.2 Lokasi Penelitian	53
3.3 Variabel Penelitian	53
3.4 Definisi Operasional	54
3.5 Teknik Pengumpulan Data	57
3.6 Populasi dan Sampel	59
3.7 Teknik Analisis	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	63
4.1 Deskripsi Objek Penelitian	63

4.1.1	Gambaran Umum Penelitian	63
4.2	Karakteristik Responden	65
4.3	Deskripsi Variabel Penelitian	67
4.3.1.	Variabel Lingkungan kerja	67
4.3.2.	Variabel Kompetensi pegawai.....	69
4.3.3.	Variabel Komitmen organisasi	71
4.3.4.	Variabel Kinerja pegawai	72
4.4	Hasil Analisa Data.....	73
4.4.1	Evaluasi <i>Outer</i> Model.....	73
4.4.2	Evaluasi <i>Inner</i> Model.....	76
4.4.3	Rangkuman Uji Hipotesis	83
4.5	Pembahasan	83
BAB V KESIMPULAN KETERBATASAN PENELITIAN DAN SARAN		90
5.1	Kesimpulan	90
5.2	Keterbatasan Penelitian	91
5.3	Saran	91

Daftar Pustaka
Lampiran



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Capaian sasaran kinerja Pegawai 5
Tabel 3.1	Pemberian Skor..... 59
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 66
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 66
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 67
Tabel 4.4	Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel Lingkungan kerja 68
Tabel 4.5	Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel Kompetensi pegawai 69
Tabel 4.6	Distribusi Responden atas Jawaban Variabel Komitmen organisasi 71
Tabel 4.7	Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel Kinerja pegawai 72
Tabel 4.8	<i>Combined loadings and cross-loadings</i> 74
Tabel 4.9	Perbandingan Akar dari AVE dengan Korelasi antar Variable 75
Tabel 4.10	Uji Reliabilitas 75
Tabel 4.11	Nilai Koefisien Jalur Pengaruh Langsung 76
Tabel 4.12	Koefisien Jalur Pengaruh Tidak Langsung 78
Tabel 4.13	<i>Total Effects</i> 79
Tabel 4.14	Uji Model Penelitian 81
Tabel 4.15	Rangkuman Uji Hipotesis 83

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Alur Kajian Teori.....	12
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual	51
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	65

