

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN
KERJA SEBAGAI *VARIABEL INTERVENING*
(Studi Pada Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso)**

TESIS

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



**Oleh :
JANARKO SURFIANDRI
17.2041.2013**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER
2021**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN
KERJA SEBAGAI *VARIABEL INTERVENING*
(Studi Pada Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso)**

TESIS

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



**Oleh :
JANARKO SURFIANDRI
17.2041.2013**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER
2021**

PERNYATAAN PENULIS

Saya yang bertantada tangan di bawah ini :

Nama : JANARKO SURFIANDRI

NIM : 17.2041.2013

Prodi : Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah
Jember

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa karya ilmiah berupa tesis yang berjudul : *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso)* 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, 25 Maret 2021

Yang menyatakan,



JANARKO SURFIANDRI

17.2041.2013

PERSETUJUAN TESIS

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* (Studi Pada Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso)


Oleh :

JANARKO SURFIANDRI

17.2041.2013


Pembimbing:

Pembimbing Utama



Dr. Abadi Sanosra, SE. M.M.
NPK. 05 09 478

Pembimbing Anggota



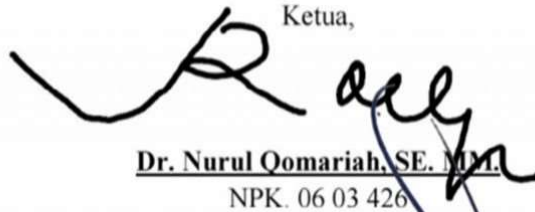
Dr. Toni Herlambang, SE. MM.
NPK. 06 03 425

PENGESAHAN

Tesis berjudul : *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso)* telah diuji dan disahkan oleh Prodi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember pada :

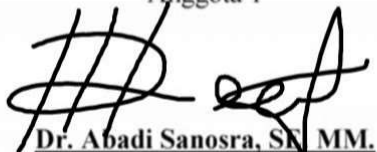
Hari : Kamis
Tanggal : 25 Maret 2021
Tempat : Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember

Tim Penguji,
Ketua,



Dr. Nurul Qomariah, SE. MM.
NPK. 06 03 426

Anggota 1



Dr. Abadi Sanosra, SE. MM.
NPK. 05 09 478

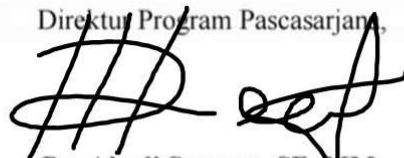
Anggota 2



Dr. Toni Herlambang, SE. MM.
NPK. 06 03 425

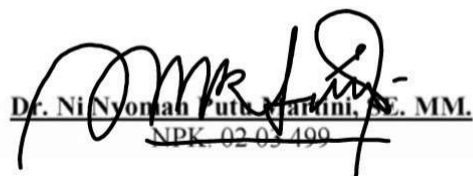
Mengesahkan :

Direktur Program Pascasarjana,



Dr. Abadi Sanosra, SE. MM.
NPK. 05 09 478

Ketua Program Studi



Dr. Ni Nyoman Futa Martini, SE. MM.
NPK. 02 03 499

PERSEMBAHAN

*Tesis ini kupersembahkan kepada
Yang saya hormati atas jasa-jasa alm. Bapak dan Ibu,
Istriku tercinta (Nur Cahyaningrum) yang selalu setia menemani
dalam suka dan duka,
Anak-anakku tercinta (Wildan, Nayara, Kenzie, Kevin dan
Naadhira)
dan semua yang sudah mendukung penyelesaian tesis ini.*



KATA PENGANTAR

Puji syukur Kehadirat Allah SWT terucap atas segala karunia-Nya yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso).

Tesis ini berisi penelitian mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso. Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan sehingga memerlukan beberapa perbaikan beberapa 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 rector Universitas Muhammadiyah Jember yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan S2.
2. Dr. Abadi Sanosra, SE. MM., selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Jember sekaligus pembimbing utama yang telah banyak memberikan masukan atas kesempurnaan dalam penyelesaian tesis ini.
3. Dr. Toni Herlambang, SE. MM., selaku pembimbing anggota yang telah banyak memberikan masukan yang berarti untuk menyelesaikan tesis ini.
4. Dr. Nurul Qomariah, SE. MM., selaku penguji yang telah banyak memberikan masukan yang berarti untuk menyelesaikan tesis ini.

5. Dr. Ni Nyoman Putu Martini, SE. MM., selaku Kepala Program Studi Magister Manajemen yang telah banyak memberikan masukan dan dukungan yang berarti dalam proses menyelesaikan tesis ini.
6. Seluruh staf pengajar Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember yang telah banyak memberikan transfer ilmu pengetahuan kepada penulis sehingga tesis ini dapat diselesaikan.
7. Segenap staf administrasi Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember yang telah banyak membantu memberikan informasi dan penyiapan sarana pada kesempatan ujian tesis ini.
8. Rekan-rekan peserta Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember, khususnya angkatan 2017/2018 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, Maret 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN PENULIS	iii
PERSETUJUAN TESIS	iv
PENGESAHAN TESIS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Grand Theory	11
2.1.2 Pengertian MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)...	13
2.1.2.1 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.3 Motivasi Kerja	19
2.1.3.1 Aspek Motivasi Kerja	18
2.1.4 Budaya Kerja	20
2.1.4.1 Proses dan Faktor-Faktor Terbentuknya Budaya Kerja	22
2.1.4.2 Indikator Budaya Kerja	25
2.1.5 Disiplin Kerja.....	25
2.1.5.1 Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja	27
2.1.5.2 Penilaian Disiplin Kerja.....	29
2.1.5.3 Bentuk dan Pelaksanaan Sanksi Disiplin Kerja.....	32
2.1.5.4 Pendekatan Disiplin Kerja	33
2.1.5.5 Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja	34
2.1.5.6 Mengatur dan Mengelola Disiplin Kerja	35
2.1.6 Kinerja pegawai	36
2.1.6.1 Aspek-Aspek Kinerja.....	39
2.1.6.2 Tujuan Kinerja	39

2.1.6.3	Indikator Kinerja.....	40
2.2	Penelitian Terdahulu	42
2.3	Pengembangan Hipotesis	56
2.3.1.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja.....	56
2.3.2.	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja.....	57
2.3.3.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	59
2.3.4.	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	60
2.3.5.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	62
2.4	Kerangka Konseptual	64
BAB III	METODE PENELITIAN	66
3.1	Desain Penelitian	66
3.2	Identifikasi Variabel.....	67
3.3	Definisi Operasional	68
3.3.1	Dimensionalisasi Motivasi kerja.....	68
3.3.2	Dimensionalisasi Budaya Kerja	70
3.3.3	Dimensionalisasi Disiplin Kerja	70
3.3.4	Dimensionalisasi Kinerja Pegawai.....	71
3.4	Populasi dan Sampel	73
3.4.1	Populasi	73
3.4.2	Sampel	73
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	75
3.6	Teknik Pengolahan Data.....	77
3.7	Teknik Analisis Data.....	78
3.7.1	Analisa Outer Model.....	79
3.7.2	Analisa Inner Model.....	81
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	82
4.1	Deskripsi Objek Penelitian	82
4.1.1	Gambaran Umum Penelitian	82
4.2	Karakteristik Responden	86
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	86
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	87
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat dan Golongan.....	88
4.3	Deskripsi Variabel Penelitian	89
4.3.1.	Variabel Motivasi kerja (X1)	89
4.3.2.	Variabel Budaya Kerja (X2)	90
4.3.3.	Variabel Disiplin Kerja (Z)	92
4.3.4.	Variabel Kinerja Pegawai (Y)	93

4.4 Hasil Analisa Data	95
4.4.1 Evaluasi Outer Model	95
4.4.1.1 Uji Validitas	95
4.4.1.2 Uji Reliabilitas	97
4.4.2 Evaluasi <i>Inner Model</i>	98
4.4.2.1 Uji Hipotesis	98
(1) Perhitungan Koefisien Jalur Pengaruh Langsung	98
(2) Perhitungan Koefisien Jalur Pengaruh Tidak Langsung ..	100
(3) Perhitungan Koefisien Jalur Pengaruh Total	101
(4) Model Hipotesis	102
(5) Pengujian Model Struktural.....	103
(6) Koefisien Determinasi	104
4.5 Pembahasan	106
4.5.1 Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Disiplin Kerja.....	106
4.5.2 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja.....	107
4.5.3 Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	108
4.5.4 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	109
4.5.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	111
4.5.6 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja	112
4.5.6 Terdapat Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja.....	112
BAB V KESIMPULAN KETERBATASAN DAN SARAN	114
5.1 Kesimpulan	114
5.2 Keterbatasan Penelitian	115
5.3 Saran	116
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Identifikasi Analisis Kinerja Pegawai.....	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu (Sugiharjo dan Aldata, 2018).....	42
Tabel 2.2	Penelitian Terdahulu (Khasifah dan Nugraheni, 2016).....	43
Tabel 2.3	Penelitian Terdahulu (Oktaviani, 2017).....	44
Tabel 2.4	Penelitian Terdahulu (Pranawati, dkk., 2018).....	45
Tabel 2.5	Penelitian Terdahulu (Cahyantara dan Subudi, 2015).....	46
Tabel 2.6	Penelitian Terdahulu (Darmanto, 2018).....	47
Tabel 2.7	Penelitian Terdahulu (Dwiyanti, dkk., 2019).....	48
Tabel 2.8	Penelitian Terdahulu (Indah Rohyani, 2015).....	49
Tabel 2.9	Penelitian Terdahulu (Saputra, 2014).....	50
Tabel 2.10	Penelitian Terdahulu (Handayani dan Widayati, 2020).....	51
Tabel 2.11	Penelitian Terdahulu (Resa Adji Kurniawan, Nurul Qomariah dan Pawestri Winahyu, 2019).....	52
Tabel 2.12	Penelitian Terdahulu (Nursaid Nursaid, Nurul Qomariah, Abadi Sanosra, Eko Budi Satoto, Artiantyo Wirjo Utomo, 2019).....	53
Tabel 2.13	Penelitian Terdahulu (Artiantyo Wirjo Utomo, Nurul Qomariah, Nursaid, 2018).....	54
Tabel 2.14	Penelitian Terdahulu (Resa Adji Kurniawan, Nurul Qomariah dan Pawestri Winahyu, 2019).....	55
Tabel 2.15	Penelitian Terdahulu (Febry Erfin Ardianti, Nurul Qomariah, Yohanes Gunawan Wibowo, 2018).....	56
Tabel 3.1	Pemberian Skor (Penilaian).....	76
Tabel 4.1	Karakteristik Responden.....	77
Tabel 4.2	Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel Motivasi Kerja.....	78
Tabel 4.3	Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel Budaya kerja.....	80
Tabel 4.4	Distribusi Responden atas Jawaban Variabel Disiplin Kerja.....	81
Tabel 4.5	Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel Kinerja pegawai ...	83
Tabel 4.6	<i>Combined loadings and cross-loadings</i>	84
Tabel 4.7	Perbandingan Akar dari AVE dengan Korelasi antar Variable.....	85
Tabel 4.8	Uji Reliabilitas.....	85
Tabel 4.9	Nilai Koefisien Jalur Pengaruh Langsung.....	86
Tabel 4.10	Koefisien Jalur Pengaruh Tidak Langsung.....	88
Tabel 4.11	<i>Total Effects</i>	89
Tabel 4.12	Uji Model Penelitian.....	91
Tabel 4.13	Koefisien Determinasi.....	92
Tabel 4.14	Rangkuman Uji Hipotesis.....	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Klasifikasi Teori	12
Gambar 2.2	Kerangka Konseptual	65
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso .	85
Gambar 4.2	Model Hipotesis.....	102

