

**PENGARUH TUNJANGAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DENGAN MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI INTERVENING
PADA CABANG DINAS KEHUTANAN WILAYAH LUMAJANG**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Magister Manajemen (MM)
Pada Program Studi Magister Manajemen Pasca Sarjana
Universitas Muhammadiyah Jember**



Oleh :

Achmad Achyani

18.2041.2035

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

PENGARUH TUNJANGAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DENGAN MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI INTERVENING
PADA CABANG DINAS KEHUTANAN WILAYAH LUMAJANG

TESIS



Oleh:
NAMA : ACHMAD ACHYANI
NIM: 18.2041.2035

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

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Achmad Achyani

NIM : 18.2041.2035


Prodi : Magister Menejemen Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah
Jember

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa karya ilmiah berupa tesis yang berjudul **“Pengaruh Tunjangan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja sebagai Intervening pada Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang”** adalah hasil karya sendiri, kecuali jika dalam beberapa kutipan substansi telah saya sebutkan sumbernya. Belum pernah diajukan dalam instansi manapun. Serta bukan karya jiplakan atau Plagiat. Saya bertanggung jawab atas keaslian, keabsahan, dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan atau tekanan dari pihak manapun, serta saya bersedia memperoleh sanksi akademik dan siap dituntut di muka hukum, jika ternyata dikemudian hari ada pihak yang merasa dirugikan dari pernyataan yang tidak benar tersebut.

Jember, 9 Agustus 2021

Yang menyatakan,



93AJX208169794

ACHMAD ACHYANI
NIM. 18.2041.2035

TESIS

PENGARUH TUNJANGAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DENGAN MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI INTERVENING
PADA CABANG DINAS KEHUTANAN WILAYAH LUMAJANG

Oleh

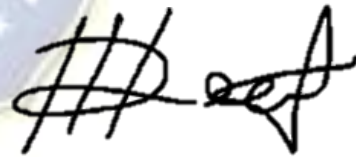
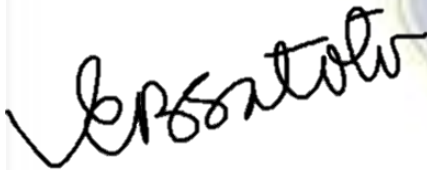
ACHMAD ACHYANI

NIM ; 18.2041.2035

Pembimbing

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing pendiimping



Dr. Ir. Eko Budi Satoto, M.MT.
NPK. 15 09 773

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

PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa tesis yang berjudul

PENGARUH TUNJANGAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIIL DENGAN MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI INTERVENING PADA CABANG DINAS KEHUTANAN WILAYAH LUMAJANG


Telah diuji dan disahkan oleh Prodi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember
Pada :

Hari : Selasa

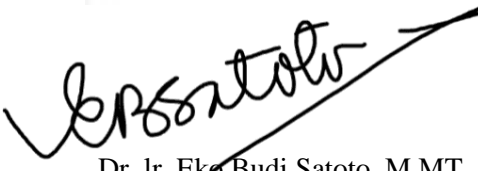
Tanggal : 29 Juni 2021

Tempel : Prodi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember

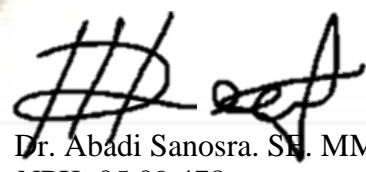
Tim Penguji


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

Anggota I


Dr. Ir. Eko Budi Satoto, M.MT.
NPK. 15 09 773

Anggota II


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

Mengesahkan

Direktur


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

Ketua Program Studi


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

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah menguji pengaruh tunjangan kerja terhadap motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kehutan Wilayah Lumajang. Penelitian ini berjenis *causal explanatory*. Populasi target penelitian adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Cabang Dinas Kehutan Wilayah Lumajang sebanyak 87 Pegawai Negeri Sipil. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu aplikasi statistic SPSS 22.0 sebagai analisis deskriptif dan WARP PLS 7.0 sebagai alat analisis inferensia. Berdasarkan hasil uji penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan terdapat; 1) pengaruh tunjangan kerja terhadap motivasi kerja PNS Cabang Dinas Kehutan Wilayah Lumajang sebesar 74,4%. 2) terdapat pengaruh tunjangan kerja terhadap disiplin kerja PNS Cabang Dinas Kehutan Wilayah Lumajang sebesar 71,6%. 3) terdapat pengaruh tunjangan kerja terhadap kinerja PNS Cabang Dinas Kehutan Wilayah Lumajang sebesar 4,0%. 4) terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja PNS Cabang Dinas Kehutan Wilayah Lumajang sebesar 28,6%. 5) terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja PNS Cabang Dinas Kehutan Wilayah Lumajang sebesar 66,4%. 6) terdapat pengaruh tunjangan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening sebesar 40,0%. 7) terdapat pengaruh tunjangan kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening sebesar 68,8%.

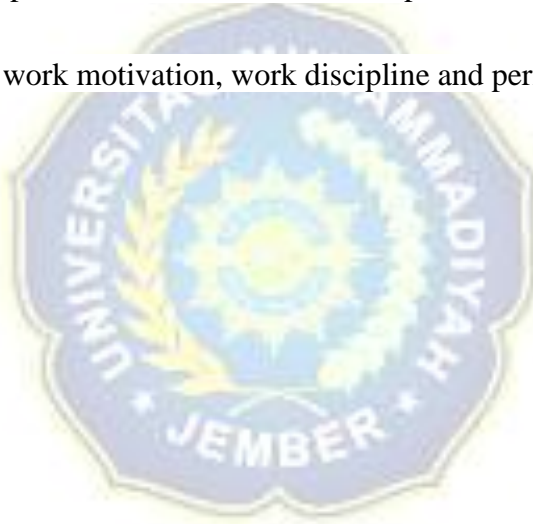
Kata kunci : tunjangan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja.



Abstract

This study aimed to examine the effect of work allowances on work motivation, work discipline, and performance of Civil Servants of the Lumajang Regional Forestry Service. This research is a causal explanatory type. The research target population is all Civil Servants of the Lumajang Regional Forestry Service Branch as many as 87 Civil Servants. The data obtained were then processed using the statistical application tools SPSS 22.0 as descriptive analysis and WARP PLS 7.0 as an inferential analysis tool. Based on the results of the research tests conducted, it shows that the study results indicate that there are; 1) the effect of work allowances on the work motivation of civil servants in the Lumajang Regional Forestry Service Branch 74.4%. 2) there is an effect of work allowances on the work discipline of civil servants in the Lumajang Regional Forestry Service Branch of 71.6%. 3) there is an effect of work allowances on the performance of civil servants in the Lumajang Regional Forestry Service Branch of 4.0%. 4) there is an influence of work motivation on the performance of civil servants in the Lumajang Regional Forestry Service Branch of 28.6%. 5) there is an effect of work discipline on the performance of civil servants in the Lumajang Region Forestry Service Branch of 66.4%. 6) there is an effect of work allowances on employee performance with work motivation as an intervening variable of 40.0%. 7) there is an effect of work allowances on employee performance with work discipline as an intervening variable of 68.8%.

Keywords: work benefits, work motivation, work discipline and performance



KATA PENGANTAR



Puji syukur hanya milik Allah *azza wa jalla*, Tuhan semesta alam, Dzat yang senantiasa memberi keluasan ilmu, Dzat yang mengajarkan keagungan. Shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad, panutan, pemandu ummat untuk bertransformasi dan hijrah dari zaman yang sesat dan biadab menuju zaman yang beradab. Keberadaannya membuat manusia mampu membedakan yang *haq* dan yang *bathil* (moralitas). Keagungan ajarannya mampu menopang pondasi sosial dalam masyarakat (*khair al-nass anfa'uhum li al-nass*).

Banyak pihak yang membantu dalam menyelesaikan tesis ini. Untuk itu, penulis menyampaikan terimakasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya dengan ucapan *jazakumullah khairan kasyira*, semoga ilmu dan bekal yang didermakan menjadi amal jariyah yang memberikan manfaat di dunia dan akhirat. Secara khusus penulis sampaikan 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, MM selaku Direktur Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember sekaligus dosen pembimbing pendamping yang telah banyak memberikan masukan atas kesempurnaan dalam penyelesaian tesis ini.
3. Dr. Ni Nyoman Putu Martini, SE, MM selaku Ketua Prodi Magister Manajemen pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Jember sekaligus sebagai pembimbing utama penulis yang telah banyak memberikan bimbingan dengan sangat telaten dan memberikan banyak masukan atas kesempurnaan dalam penyelesaian tesis ini
4. Pembimbing tesis Dr. Eko Budi Satoto, M.M dan Dr. Abadi Sanosra, M.M, M.Pd., M.Si atas waktu, bimbingan, saran, kritik, dan koreksi dalam penulisan disertasi.

5. Para dosen di Universitas Muhammadiyah Jember yang telah memberikan wawasan, pengetahuan, dan inspirasi sehingga menjadi bekal yang berharga bagi penulis.
6. Segenap staff perpustakaan Pascasarjana dan perpustakaan pusat Universitas Muhammadiyah Jember atas kesempatan untuk mengeksplorasi pengetahuan melalui buku-buku dan jurnal-jurnal nasional dan internasional yang dapat diakses dengan sarana internet kampus.
7. Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur guna meningkatkan kinerja Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang atas kesempatan yang diberikan untuk melaksanakan penelitian.
8. Seluruh responden para Pegawai Negeri Sipil Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang yang telah membantu dalam proses pelaksanaan penelitian di lapangan
9. Kedua orang tua atas dukungan do'a selama ini, beserta istri tercinta yang telah mendampingi dan memberi motivasi penyelesaian penelitian.
10. Kepada para sahabat satu angkatan atas berbagi ilmu selama menempuh studi bersama di program Magister Manajemen.

Semoga Allah Swt. senantiasa meridhai semua, memberikan taufiq dan hidayah-Nya dan memberikan pahala yang berlipat ganda untuk kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat.

Jember, 9 Agustus 2020

Penulis,

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
PERNYATAAN PENULIS	iii
PERSETUJUAN TESIS.....	iv
PENGESAHAN TESIS.....	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Manfaat Penelitian	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Teori	16
2.1.1 Tunjangan Kinerja	18
2.1.1.1 Pengertian Tunjangan Kinerja	18
2.1.1.2 Jenis-Jenis Tunjangan Kinerja	20
2.1.1.3 Pengukuran Tunjangan Kinerja	24
2.1.1.4 Strategi Pemberian Tunjangan Kinerja	26
2.1.2 Motivasi Kerja	29
2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	29
2.1.2.2 Indikator Motivasi Kerja.....	31
2.1.3 Displin Kerja	36
2.1.3.1 Pengertian Displin Kerja	36
2.1.3.2 Tujuan Disiplin Kerja	38
2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja	39

2.1.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	40
2.1.4. Pengertian Kinerja	43
2.1.4.1 Pengertian Kinerja	43
2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	47
2.1.4.3 Indikator Pengukuran Kinerja	48
2.1.5 Penelitian Terdahulu	50
2.1.6 Kerangka Konseptual	60
2.1.7 Hipotesis	62

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian	66
3.2 Desain Penelitian	66
3.3 Definisi Operasional Variabel	68
3.4 Prosedur Penelitian	71
3.5 Lokasi dan Tempat Peneliti	72
3.6 Populasi dan Sampel/Responden	73
3.7 Teknik Pengumpulan Data	73
3.8 Instrumen Pengumpulan Data	79
3.9 Analisis Data	83
3.9.1 Analisis Deskriptif	84
3.9. 2 Analisis Data <i>WARP Partial Least Squares Path</i>	85

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Responden	97
4.2 Analisis Data Hasil Penelitian	101
4.2.1 Hasil Analisis Dekskriptif	101
4.2.1.1 Deskriptif Variabel Tunjangan Kerja	101
4.2.1.2 Deskriptif Variabel Motivasi Kerja	107
4.2.1.3 Deskriptif Variabel Disiplin Kerja	113
4.2.1.4 Deskriptif Variabel Tunjangan Kerja	117
4.2.2 Analisis Data <i>WARP-PLS 7.0</i>	122
4.2.2.1 Pengujian Model Pengukuran (<i>outer model</i>)	122
4.2.2.2 Pemaknaan R^2 dan Pengujian (<i>inner model</i>)	125
4.2.2.3 Pengujian Hipotesis	126
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	133

4.3.1 Pengaruh Tunjangan Kerja Terhadap Motivasi Kerja PNS Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang	133
4.3.2 Pengaruh Tunjangan Kerja Terhadap Disiplin Kerja PNS Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang	135
4.3.3 Pengaruh Tunjangan Kerja Terhadap Kinerja PNS Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang	137
4.3.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PNS Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang	139
4.3.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang	141
4.3.6 Pengaruh Tunjangan Kerja Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kerja PNS Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang	142
4.3.7 Pengaruh Tunjangan Kerja Melalui Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja PNS Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang	143
BAB IV PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	145
5.2 Saran	147
DAFTAR PUSTAKA	149
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jam Kerja Pegawai Dinas Kehutanan Lumajang 2019.....	10
Tabel 1.2	Tingkat Absensi Pegawai Bulan Juni-Desember 2019	10
Tabel 2.1	Penelitian Syarifah Nathasya (2018)	50
Tabel 2.2	Penelitian Ferida Ning Fitria (2017)	51
Tabel 2.3	Penelitian Monica Indrayanti Simanjourang (2016)	52
Tabel 2.4	Penelitian Serly Herliantini (2016)	53
Tabel 2.5	Penelitian Abdul Razak, Sarpan dan Ramlan (2018)	54
Tabel 2.6	Penelitian Isni Kurniawati. (2017)	55
Tabel 2.7	Penelitian Wahyu Arif Sujatmiko. (2018)	56
Tabel 2.8	Penelitian Aprilyn Simatupang dan Putu Saroyeni. (2018) ...	57
Tabel 2.9	Penelitian Thushel Jayaweera (2015)	58
Tabel 2.10	Penelitian Herlinawati (2016)	59
Tabel 3.1	Definisi Operasional dan Indikator Tunjangan Kinerja	68
Tabel 3.2	Definisi Operasional dan Indikator Motivasi Kerja	70
Tabel 3.3	Definisi Operasional dan Indikator Disiplin Kerja	72
Tabel 3.4	Definisi Operasional dan Indikator Kinerja	74
Tabel 3.5	Skor dan kategori analisis deskriptif	85
Tabel 4.1	Deskripsi berdasarkan jenis kelamin Pegawai	97
Tabel 4.2	Deskripsi berdasarkan tingkat pendidikan Pegawai	98
Tabel 4.3	Deskripsi berdasarkan masa kerja Pegawai	99
Tabel 4.4	Deskripsi berdasarkan Jabatan fungsional Pegawai	100
Tabel 4.5	Deskripsi Indikator Tingkat Kesesuaian Kerja	101
Tabel 4.6	Deskripsi Indikator Kesesuaian Tingkat Kehadiran	103
Tabel 4.7	Deskripsi Indikator Besaran Tunjangan	104
Tabel 4.8	Deskripsi Indikator Ketepatan Waktu	105
Tabel 4.9	Deskripsi Nilai Mean Tunjangan Kerja	106
Tabel 4.10	Deskripsi Indikator Mengikutsertakan	107
Tabel 4.11	Deskripsi Indikator Komunikasi	108
Tabel 4.12	Deskripsi Indikator Pengakuan	109
Tabel 4.13	Deskripsi Indikator Wewenang Didelegasikan	110
Tabel 4.14	Deskripsi Indikator Perhatian Timbal Balik	111
Tabel 4.15	Deskripsi Nilai Mean Motivasi Kerja	112
Tabel 4.16	Deskripsi Indikator Hasrat Kuat Melaksanakan Nilai	113
Tabel 4.17	Deskripsi Indikator Perilaku Yang Terkendali	114

Tabel 4.18	Deskripsi Indikator Ketaatan	115
Tabel 4.19	Deskripsi Disiplin Kerja	116
Tabel 4.20	Deskripsi Indikator Kualitas Hasil Kerja	117
Tabel 4.21	Deskripsi Indikator Kuantitas Hasil Kerja	118
Tabel 4.22	Deskripsi Indikator Ketepatan Waktu	119
Tabel 4.23	Deskripsi Indikator Sikap Kooperatif	120
Tabel 4.24	Deskripsi Kinerja Pegawai	121
Tabel 4.25	Nilai <i>Loading Factor</i> (Validitas)	123
Tabel 4.26	<i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i>	124
Tabel 4.27	Nilai R2	125
Tabel 4.28	Hasil Hipotesis 1 dengan Estimasi <i>Path Coefficients</i>	128
Tabel 4.29	Hasil Hipotesis 2 dengan Estimasi <i>Path Coefficients</i>	128
Tabel 4.30	Hasil Hipotesis 3 dengan Estimasi <i>Path Coefficients</i>	129
Tabel 4.31	Hasil Hipotesis 4 dengan Estimasi <i>Path Coefficients</i>	130
Tabel 4.32	Hasil Hipotesis 5 dengan Estimasi <i>Path Coefficients</i>	131
Tabel 4.33	Hasil Hipotesis 6 dengan Estimasi <i>Path Coefficients</i>	131
Tabel 4.34	Hasil Hipotesis 7 dengan Estimasi <i>Path Coefficients</i>	132



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	59
Gambar 2.2 Kerangka dan Hipotesis Penelitian	61
Gambar 3.1 Desain Penelitian.....	63
Gambar 4.1 Pengujian Model Penelitian Indirect Effect	



