

**PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA KELURAHAN SE KABUPATEN JEMBER**

TESIS



Oleh :

PUJI PRAHASTYO
2220414003

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER
2024**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA KELURAHAN SE KABUPATEN JEMBER**

TESIS

**Untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Magister Manajemen (MM)
pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Jember**



Oleh :

**PUJI PRAHASTYO
2220414003**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER
2024**

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : PUJI PRAHASTYO

NIM : 2220414003

Prodi : Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Jember

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa karya ilmiah berupa tesis yang berjudul : **Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kelurahan Se Kabupaten Jember** 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, 7 Juni 2024

Yang menyatakan,



PUJI PRAHASTYO

2220414003

TESIS

**PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA KELURAHAN SE KABUPATEN JEMBER**

Oleh :

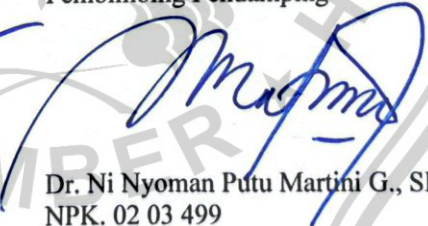
PUJI PRAHASTYO
2220414003

Pembimbing :

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping


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


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

PENGESAHAN TESIS

Tesis berjudul : **PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KELURAHAN SE KABUPATEN JEMBER** telah diuji dan disahkan oleh Prodi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jember, pada :

Hari : Jum'at
Tanggal : 7 Juni 2024
Tempat : Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Jember

Tim Penguji,
Ketua,


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

Anggota 1



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

Anggota 2


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

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Maheni Ika Sari, SE, MM
NIP. 197708112005012001

Ketua Program Studi


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

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur kehadiran Allah SWT terucap atas segala karunia-Nya yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kelurahan Se Kabupaten Jember**

Tesis ini berisi penelitian mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepercayaan untuk meningkatkan kinerja pegawai Kelurahan Se Kabupaten Jember. 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. Maheni Ika Sari, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jember.
3. Dr. Abadi Sanosra, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember.
4. Dr. Ni Nyoman Putu Martini G., SE, MM, selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember dan dosen pembimbing pendamping yang sangat telaten dalam memberikan motivasi dan fasilitas dalam penyelesaian tesis ini.
5. Dr. Toni Herlambang, SE, MM, selaku dosen pembimbing utama yang membimbing dan memberikan masukan yang sangat berarti untuk menyelesaikan tesis ini.
6. Dr. Nurul Qomariah, SE, MM, selaku dosen penguji yang memberikan masukan yang sangat berarti untuk kesempurnaan tesis ini.

7. Seluruh Dosen Pengajar Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang sangat berharga kepada penulis.
8. Seluruh Staf Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember yang telah banyak membantu memberikan informasi dan penyiapan sarana prasarana dalam proses penyelesaian tesis ini.
9. Rekan-rekan mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember, khususnya angkatan 2022/2023 yang selama ini telah banyak memberikan dorongan, motivasi, kesempatan berdiskusi, bertukar pikiran, dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
10. Pihak instansi terkait (Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jember, Kecamatan Kaliwates, Kecamatan Sumpusari, Kecamatan Patrang, Kelurahan Jember Kidul, Kelurahan Mangli, Kelurahan Kaliwates, Kelurahan Sumpusari, Kelurahan Kepatihan, Kelurahan Tegal Besar, Kelurahan Kebonagung, Kelurahan Antirogo, Kelurahan Karangrejo, Kelurahan Kebonsari, Kelurahan Kranjingan, Kelurahan Sumpusari, Kelurahan Tegal Gede, Kelurahan Wirolegi, Kelurahan Jumerto, Kelurahan Slawu, Kelurahan Bintoro, Kelurahan Gebang, Kelurahan Banjarsengon, Kelurahan Baratan, Kelurahan Patrang, Kelurahan Jember Lor) yang telah membantu memberikan data-data yang diperlukan dalam menyelesaikan tesis ini.
11. 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.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Jember, 7 Juni 2024

Puji Prahastyo
2220414003

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG	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	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	14
2.1 Kajian Teori	
2.1.1 Grand Theory	14
2.1.2 Kinerja Pegawai	15
2.1.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	18
2.1.2.2 Indikator Kinerja Pegawai	19
2.1.3 Motivasi Kerja	20
2.1.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	22
2.1.3.2 Indikator Motivasi Kerja	23
2.1.3.3 Tujuan Motivasi Kerja	24
2.1.3.4 Teori-Teori Motivasi Kerja	25
2.1.4 Kompetensi	32
2.1.4.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi	35
2.1.4.2 Jenis-Jenis Kompetensi	38
2.1.4.3 Aspek-Aspek Kompetensi	39
2.1.4.4 Indikator-Indikator Kompetensi	40
2.1.5 Lingkungan Kerja	42
2.1.5.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	43
2.1.5.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	47
2.1.5.3 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja	48
2.2 Penelitian Terdahulu	50
2.2.1 Penelitian (Utomo et al., 2019)	51
2.2.2 Penelitian (Bukhari & Pasaribu, 2019)	52

2.2.3	Penelitian (Adha et al., 2019)	53
2.2.4	Penelitian (Faizal et al., 2019)	54
2.2.5	Penelitian (Fathiah et al., 2019)	55
2.2.6	Penelitian (Wagiyono et al., 2020)	56
2.2.7	Penelitian (Kurniawan et al., 2020)	57
2.2.8	Penelitian (Ditta Amelia et al., 2020)	58
2.2.9	Penelitian (Idayati et al., 2020)	59
2.2.10	Penelitian (Astuti & Kurnia, 2020)	60
2.2.11	Penelitian (Nina Andriyani et al., 2020)	61
2.2.12	Penelitian (Mahmudah et al., 2021)	62
2.2.13	Penelitian (Nursaid et al., 2021)	63
2.2.14	Penelitian (Ayuningtias et al., 2021)	64
2.2.15	Penelitian (Rakhmawati et al., 2021)	65
2.2.16	Penelitian (Waspanji et al., 2021)	66
2.2.17	Penelitian (Ratnasari & Firmansyah, 2021)	67
2.2.18	Penelitian Rahmat Hidayat (2021)	68
2.2.19	Penelitian (Wardana & Prasetyo, 2022)	69
2.2.20	Penelitian (Qomariah & Utamy, 2022)	70
2.2.21	Penelitian (Lianasari & Ahmadi, 2022)	71
2.2.22	Penelitian (Istikomah et al., 2022)	72
2.2.23	Penelitian (Sudarmanto et al., 2022)	73
2.2.24	Penelitian (Inzani SL & Yuliani, 2022)	74
2.2.25	Penelitian (Utamy et al., 2022)	75
2.2.26	Penelitian (Tati Herlina et al., 2022)	76
2.2.27	Penelitian (Wahyuni & Budiono, 2022)	77
2.2.28	Penelitian (Wau & Tamba, 2022)	78
2.2.29	Penelitian (Hapsari et al., 2022)	79
2.2.30	Penelitian (Muhammad Iqbal, 2022)	80
2.2.31	Penelitian (Susanti & Mardika, 2022)	81
2.2.32	Penelitian (Hendrawan et al., 2023)	82
2.2.33	Penelitian (Nurjana & Solehudin, 2023)	83
2.2.34	Penelitian (Hermanto et al., 2023)	84
2.2.35	Penelitian (Rahman Nulhakim et al., 2023)	85
2.2.36	Penelitian (Surono & Eldrin, 2023)	86
2.2.37	Penelitian (Nursaid et al., 2023)	87
2.2.38	Penelitian (Qomari & Meiske Claudia, 2023)	88
2.2.39	Penelitian (I Nyoman Agus Dharmawan & I Gede Putu Kawiana, 2023)	89
2.2.40	Penelitian (Cendra et al., 2023)	90
2.2.41	Penelitian (Nirvandhi et al., 2023)	91
2.2.42	Penelitian (Ghofur & Soekiman, 2023)	92
2.2.43	Penelitian (Parwita et al., 2023)	93
2.2.44	Penelitian (Murtiningsih et al., 2023)	94
2.2.45	Penelitian (Prihatini et al., 2024)	95
2.2.46	Penelitian (Fauzi & Gilang Nugroho, 2024)	96

2.3 Pengembangan Hipotesis	97
2.3.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja	97
2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja	98
2.3.3 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai	99
2.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	100
2.3.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	101
2.3.6 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi kerja	103
2.3.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi kerja	104
2.4 Kerangka Konseptual	105
BAB III METODE PENELITIAN	107
3.1. Pendekatan Penelitian	107
3.2. Desain Penelitian	108
3.3. Definisi Operasional Variabel	109
3.3.1 Dimensi Variabel Kompetensi (X1)	109
3.3.2 Dimensi Variabel Lingkungan Kerja (X2)	111
3.3.3 Dimensi Variabel Motivasi Kerja (Z)	113
3.3.4 Dimensi Variabel Kinerja Pegawai (Y)	114
3.4. Prosedur Penelitian	115
3.5. Tempat dan Waktu Penelitian	116
3.6. Populasi dan Sampel	116
3.6.1 Populasi	116
3.6.2 Sampel	117
3.7. Teknik Pengumpulan Data	118
3.8. Instrumen Pengumpulan Data	119
3.9. Teknik Analisis Data	121
3.9.1 Analisa Outer Model	123
3.9.2 Analisa Inner Model	124
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	126
4.1 Diskripsi Objek Penelitian	126
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	126
4.2 Karakteristik Responden	128
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	128
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	129
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat dan Golongan	130
4.3 Diskripsi Variabel Penelitian	131
4.3.1 Variabel Kepemimpinan (X1)	131
4.3.2 Variabel Lingkungan Kerja (X2)	133
4.3.3 Variabel Motivasi Kerja (Z)	135
4.3.4 Variabel Kinerja Pegawai (Y)	137

4.4 Hasil Analisa Data	138
4.4.1 Evaluasi Outer Model	138
4.4.1.1 Uji Validitas	138
4.4.1.2 Uji Reliabilitas	140
4.4.2 Evaluasi Inner Model	141
4.4.2.1 Perhitungan Koefisien Jalur Pengaruh Langsung	141
4.4.2.2 Pengaruh Jalur Pengaruh Tidak Langsung	143
4.4.2.3 Perhitungan Koefisien Jalur Pengaruh Total	144
4.4.2.4 Model Hipotesis	145
4.4.2.5 Pengujian Model Struktural	146
4.4.2.6 Koefisien Determinasi	147
4.4.3 Rangkuman Uji Hipotesis	148
4.5 Pembahasan	148
4.5.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja	148
4.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja	150
4.5.3 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai	151
4.5.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	152
4.5.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	154
4.5.6 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja	155
4.5.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja	156
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	157
5.1 Kesimpulan	157
5.2 Saran	158
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Identifikasi Analisis Kinerja Pegawai Tahun 2023.	3
Tabel 3.1	Data Jumlah Pegawai Kelurahan Se Kabupaten Jember	117
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	128
Tabel 4.2	Karakteristik Respondes Berdasarkan Pendidikan	129
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat dan Golongan	130
Tabel 4.4	Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel Kompetensi (X1)	131
Tabel 4.5	Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X2)	134
Tabel 4.6	Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel Motivasi Kerja (Z) ...	135
Tabel 4.7	Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel Kinerja (Y)	137
Tabel 4.8	<i>Combined Loading and Cross-Loadings</i>	139
Tabel 4.9	Perbandingan Akar dari AVE dengan Korelasi antar Variable	140
Tabel 4.10	Uji Reliabilitas	140
Tabel 4.11	Nilai Koefisien Jalur Pengaruh Langsung	141
Tabel 4.12	Koefisien Jalur Pengaruh Tidak Langsung	143
Tabel 4.13	<i>Total Effects</i>	144
Tabel 4.14	Uji Model Penelitian	146
Tabel 4.15	Rangkuman Uji Hipotesis	148

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori	14
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual	105
Gambar 3.1 Variabel Kompetensi (X1).....	109
Gambar 3.2 Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	111
Gambar 3.3 Variabel Motivasi Kerja (Z)	113
Gambar 3.4 Variabel Kinerja Pegawai (Y)	114
Gambar 4.1 Bagan Struktur Organisasi Kelurahan Kabupaten Jember	127
Gambar 4.2 Model Hipotesis	145

