

PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI
MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL

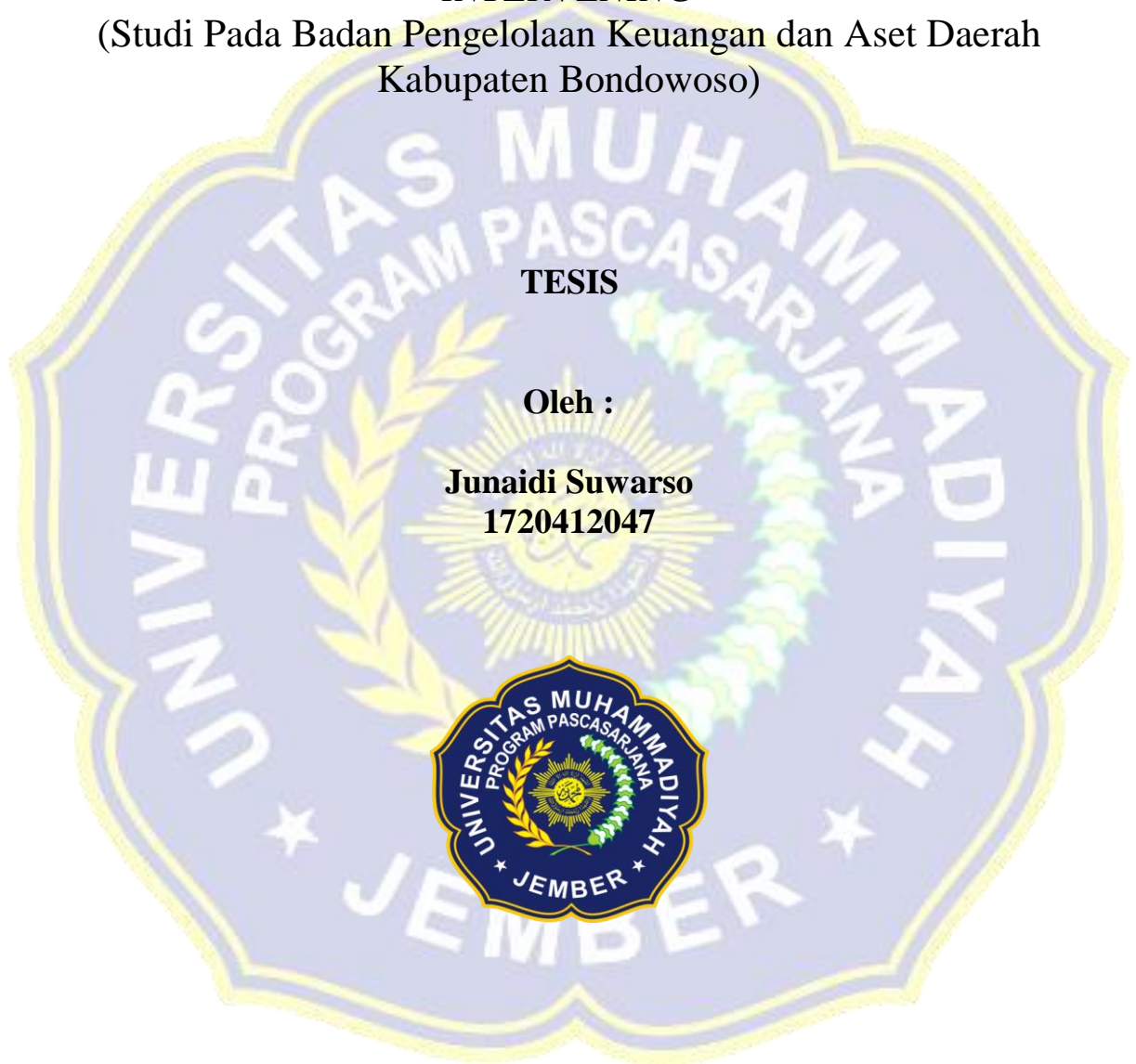
INTERVENING

(Studi Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah
Kabupaten Bondowoso)

TESIS

Oleh :

Junaidi Suwarso
1720412047



PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER
2019

**PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI
DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***
(Studi Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten
Bondowoso)

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister



Oleh :

JUNAIIDI SUWARSO

1720412047

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
JEMBER
2019**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa tesis berjudul :

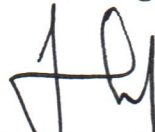
**PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI
MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL
*INTERVENING***

(Studi Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten
Bondowoso)

Yang disusun oleh Junaidi Suwarso telah disetujui untuk dipertahankan didepan

Tim Penguji pada tanggal 08 November 2019

Pembimbing Utama



Dr. Hanafi, M.Pd

NIP. 19670815 199203 1 002

Pembimbing Anggota



Dr. Dwi Cahyono, M.Si, Akt

NPK. 99 01 278

PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa tesis berjudul :

**PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI
MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**


(Studi Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten
Bondowoso)

Yang disusun oleh Junaidi Suwarso telah dipertahankan didepan
Tim Penguji pada tanggal 08 November 2019

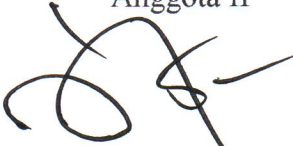
TIM PENGUJI
Ketua Penguji


Dr. Abadi Sanosra, SE. SH. MM. M.Si
NPK. 05 09 478

Anggota I



Dr. Hanafi, M.Pd
NIP. 19670815 199203 1 002

Anggota II



Dr. Dwi Cahyono, M.Si. Akt
NPK. 99 01 278

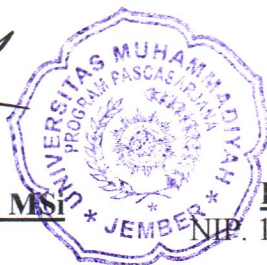
Jember, 08 November 2019

Ketua Program Studi


Dr. Abadi Sanosra, SE. SH. MM. M.Si
NPK. 05 09 478

Direktur


Dr. Hanafi, M.Pd
NIP. 19670815 199203 1 002



PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Junaidi Suwarso
NIM : 1720412047
Prodi : Magister Manajemen

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (Magister) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Jember, 08 November 2019

Mahasiswa

Junaidi Suwarso
NIM. 1720412047

PERSEMBAHAN

Tesis ini dipersembahkan kepada :

- *Kedua Orang Tua Tercinta yang senantiasa memberikan Doa, Semangat dan Motivasi selama perkuliahan hingga penyusunan Tesis ini*
- *Istri dan anak-anakku tercinta yang telah memberikan dukungan dari awal sampai dengan terselesaikannya Tesis ini*
- *Kepada para Dosen Pembimbing Tesis pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember yang selalu memberikan bimbingan dan arahan hingga terselesaikannya Tesis ini*
- *Dan semua yang telah mendukung dalam penyelesaian Tesis ini*



UNGKAPAN TERIMA KASIH

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. Karena dengan rahmat dan hidayah-Nyalah penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) ”.

Dalam proses penyusunan tesis ini penulis telah memperoleh bantuan, bimbingan dan dukungan semangat dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada yang terhormat:

1. Dr. Ir. Muhammad Hazmi, DESS., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Jember.
2. Dr. Hanafi, M.Pd., selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Jember dan Pembimbing I yang selalu memberikan bimbingan dan mengarahkan yang terbaik demi mewujudkan suatu karya ilmiah yang berkualitas dan sesuai yang diharapkan.
3. Dr. Abadi Sanosra, SE. SH. MM. MSi selaku Ketua Program Studi Pasca Sarjana sekaligus sebagai Ketua Tim Penguji.
4. Dr. Dwi Cahyono, M.Si, Akt., selaku Pembimbing II yang selalu memberikan bimbingan dan motivasi terselesaikannya karya ilmiah ini.
5. Civitas Akademika Universitas Muhammadiyah Jember.

Mengingat keterbatasan sebagai manusia, penulis mengharapkan kritik yang konstruktif demi kesempurnaan tesis ini dan akhir kata semoga tesis ini berguna bagi pembaca dan peneliti yang akan datang.

KATA PENGANTAR

Puji syukur Kehadirat Allah SWT terucap atas segala karunia-Nya yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah)”

Tesis ini berisi penelitian mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional melalui disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bondowoso. Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna sehingga memerlukan beberapa perbaikan baik berupa kritik maupun saran. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung dan membantu dalam menyelesaikan tesis ini.

Dengan penuh kesadaran penulis menyampaikan permohonan maaf atas kekurangan yang masih ada pada penulisan tesis ini, semoga bisa menjadi koreksi bersama untuk perbaikan selanjutnya.

Jember, 08 November 2019

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Halaman Judul	ii
Persetujuan Pembimbing	iii
Pengesahan	iv
Pernyataan Orisinalitas	v
Persembahan	vi
Ungkapan Terima Kasih	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar	xiv
Daftar Lampiran	xv
Abstrak (Bahasa Indonesia)	xvi
Abstrak (Bahasa Inggris)	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB 2. KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS	9
2.1 Kajian Teori.....	9
2.1.1 Contingency Theories.....	9
2.1.2 Kompensasi.....	14
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi	14
2.1.2.2 Penggolongan Kompensasi	15
2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	16
2.1.2.4 Tujuan Kompensasi	18
2.1.2.5 Indikator Kompensasi	20
2.1.3 Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	20
2.1.3.1 Sejarah Kepemimpinan	20
2.1.3.2 Pengertian Kepemimpinan	21
2.1.3.3 Kepemimpinan	21
2.1.3.4 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan	22
2.1.3.5 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional	24
2.1.3.6 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional	25
2.1.4 Disiplin Kerja	27
2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja	27
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	29
2.1.4.3 Indikator Disiplin Kerja	31
2.1.5 Kinerja Pegawai.....	33
2.1.5.1 Pengertian Pengertian Kinerja Pegawai	33
2.1.5.2 Tujuan Dan Sasaran Kinerja	35

2.1.5.3 Indikator Kinerja	36
2.2 Penelitian Terdahulu	37
2.2.1 Penelitian Graha dan Rahardjo (2016)	38
2.2.2 Penelitian Mahardika, dkk (2016)	39
2.2.3 Penelitian Jalil (2018)	40
2.2.4 Penelitian Balansa, dkk (2017)	41
2.2.5 Penelitian Murtiningsih (2015)	43
2.2.6 Penelitian Hidayat dan Taufiq (2012)	44
2.2.7 Penelitian Harlie (2011)	46
2.2.8 Penelitian Resmana dan Ratnasari (2018)	47
2.2.9 Penelitian Safitri (2013)	48
2.3 Kerangka Konseptual	49
2.4 Pengembangan Hipotesis	49
2.4.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja	49
2.4.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Disiplin Kerja	50
2.4.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai	50
2.4.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai	51
2.4.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	52
2.4.6 Pengaruh Kompensasi Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja	52
2.4.7 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Melalui Kualitas Disiplin Kerja	53
BAB 3. METODE PENELITIAN	55
3.1 Pendekatan Penelitian	55
3.2 Desain Penelitian	56
3.3 Definisi Operasional Variabel	57
3.3.1 Variabel Kompensasi	57
3.3.2 Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional	59
3.3.3 Variabel Disiplin Kerja	59
3.3.4 Variabel Kinerja Pegawai	60
3.4 Tempat dan Waktu Penelitian	62
3.4.1 Tempat	62
3.4.2 Waktu Penelitian	62
3.5 Populasi dan Sampel	62
3.6 Teknik Pengumpulan Data	62
3.7 Analisis Data	63
3.7.1 Kuesioner	63
3.8 Uji Instrumen Penelitian	64
3.8.1 Uji Validitas	65
3.8.2 Uji Reliabilitas	66
3.9 Analisis Data	67
3.9.1 Metode Analisis Data	67

3.9.1.1	Analisis Statistika Deskriptif.....	68
3.9.1.2	Analisis Statistik Inferensial	68
BAB 4.	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	74
4.1	Data Penelitian	74
4.1.1	Gambaran Umum	74
4.1.2	Karakteristik Responden	76
4.1.3	Jenis Kelamin Responden	76
4.1.4	Usia Responden	77
4.1.5	Pendidikan Responden	77
4.1.6	Masa Kerja Responden	79
4.2	Deskripsi Variabel Penelitian	80
4.2.1	Variabel Kompensasi (X_1)	80
4.2.2	Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_2)	81
4.2.3	Variabel Disiplin Kerja (Z)	82
4.2.4	Variabel Kinerja Pegawai (Y)	83
4.3	Analisis Data	84
4.3.1	Uji Outer Model	84
4.3.1.1	Uji Validitas	85
4.3.1.1.1	<i>Convergent Validity</i>	85
4.3.1.1.1.1	<i>Indicator Reliability</i>	85
4.3.1.1.1.2	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	87
4.3.1.1.2	<i>Discriminant Validity</i>	87
4.3.1.2	Uji Realibilitas	88
4.3.2	Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	89
4.3.2.1	Pengujian R-Squares (R^2)	89
4.3.2.2	Pengujian Predictive Relevance (Q^2)	91
4.3.2.3	Pengujian Kecocokan Model (Goodnes of Fit)	91
4.4	Uji Hipotesis	93
4.4.1	Hasil Pengujian Pengaruh Langsung	94
4.4.2	Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung	95
4.4.3	Pengaruh Total	95
4.5	Pembahasan	96
4.5.1	H1: Kompensasi Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Disiplin Kerja	96
4.5.2	H2: Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Disiplin Kerja	97
4.5.3	H3: Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai	98
4.5.4	H4: Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai	99
4.5.5	H5: Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai	100

4.5.6 H6: Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja	100
4.5.7 H7: Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja	101
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	104
5.1 Kesimpulan	104
5.2 Saran	105

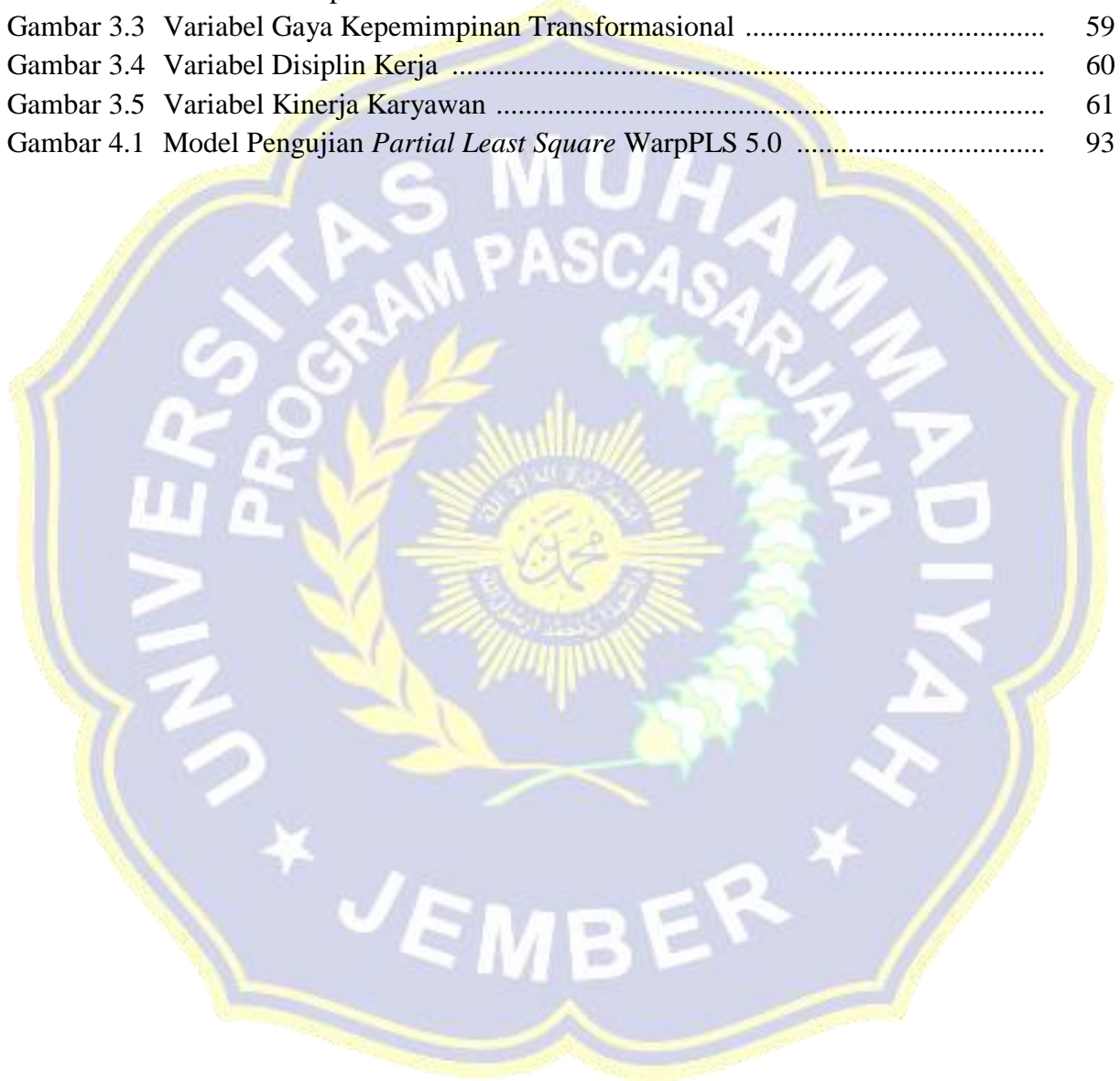


DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Pencapaian Kinerja Kegiatan	6
Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas	66
Tabel 3.2 Hasil Uji Reliabilitas	67
Tabel 4.1 Data Pegawai BPKAD Kabupaten Bondowoso Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2018	76
Tabel 4.2 Data Pegawai BPKAD Kabupaten Bondowoso Berdasarkan Usia Tahun 2018	77
Tabel 4.3 Data Pegawai BPKAD Kabupaten Bondowoso Berdasarkan Jenjang Pendidikan Tahun 2018	78
Tabel 4.4 Data Pegawai BPKAD Kabupaten Bondowoso Berdasarkan Masa Kerja Tahun 2018	79
Tabel 4.5 Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel Kompensasi (X_1)	80
Tabel 4.6 Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_2)	81
Tabel 4.7 Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel Disiplin Kerja (Z)	82
Tabel 4.8 Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel Kinerja Pegawai (Y)	83
Tabel 4.9 <i>Indicator Reliability</i> Variabel Kompensasi	85
Tabel 4.10 <i>Indicator Reliability</i> Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional	86
Tabel 4.11 <i>Indicator Reliability</i> Variabel Disiplin Kerja	86
Tabel 4.12 <i>Indicator Reliability</i> Variabel Kinerja Pegawai	86
Tabel 4.13 Hasil Uji AVE	87
Tabel 4.14 Hasil Uji <i>Discriminant Validity</i>	88
Tabel 4.15 Uji <i>Realibilitas</i>	88
Tabel 4.16 Hasil Pengukuran R^2	90
Tabel 4.17 Hasil <i>Effect Sizes For Path Coefficient</i>	91
Tabel 4.18 Hasil Pengujian <i>Predictive Relevance</i> (Q^2)	91
Tabel 4.19 Model Fit dan Indikator Hasil Penelitian	92
Tabel 4.20 Rekapitulasi Hasil Pengujian Pengaruh Langsung	94
Tabel 4.21 Rekapitulasi Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung	95
Tabel 4.22 Pengaruh Total dari Variabel	95
Tabel 4.23 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis	103

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Grand Teori	12
Gambar 2.2 Full Range of Leadership Model	12
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual	49
Gambar 3.1 Desain Penelitian	57
Gambar 3.2 Variabel Kompensasi	58
Gambar 3.3 Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional	59
Gambar 3.4 Variabel Disiplin Kerja	60
Gambar 3.5 Variabel Kinerja Karyawan	61
Gambar 4.1 Model Pengujian <i>Partial Least Square Warp</i> PLS 5.0	93



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Lembar Kuesioner	111
Lampiran 2 Data Pegawai BPKAD Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan, Golongan dan Masa Kerja (Responden)	115
Lampiran 3 Deskripsi Responden Atas Jawaban Variabel	117
Lampiran 4 Hasil Analisis Data dengan Partial Least Square WarpPLS5.0	120

