

**PENGARUH KOMPENSASI, KEDISIPLINAN
DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) MELALUI
MOTIVASI KERJA DI LINGKUNGAN KANTOR
KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN KUDUS**



TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan jenjang pendidikan Strata dua (S2)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus

Oleh :
ROMADLON
NIM. 2016-01-048

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MURIA KUDUS
2020**

**PENGARUH KOMPENSASI, KEDISIPLINAN
DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL
NEGARA (ASN) MELALUI MOTIVASI KERJA DI LINGKUNGAN
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN KUDUS**


Oleh :
ROMADLON

Telah disetujui dan dipertahankan di hadapan Tim Penguji Ujian Tesis
Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus

Tanggal Februari 2020

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. H. MOCHAMAD EDRIS, Drs. MM
NIDN . 0618066201


Dr. KERTATI SUMEKAR, SE, MM
NIDN. 0616077304

Mengetahui,
Ketua Program Magister Manajemen
Universitas Muria Kudus


Dr. Dr. H. JOKO UTOMO, MM
NIDN. 0625076401

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MURIA KUDUS
2020**

IDENTITAS TIM PENGUJI TESIS

JUDUL TESIS :

PENGARUH KOMPENSASI, KEDISIPLINAN DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) MELALUI
MOTIVASI KERJA DI LINGKUNGAN KANTOR KEMENTERIAN
AGAMA KABUPATEN KUDUS

Nama Mahasiswa : ROMADLON
NIM : 2016-01-048
Program Studi : Magister Manajemen
Tanggal Ujian : Februari 2020

TIM PEMBIMBING :

Pembimbing I : Dr. H. Mochamad Edris, Drs, MM (.....)

Pembimbing II : Dr. Kertati Sumekar, SE, MM (.....)

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen penguji : Dr. Drs.H Joko Utomo, MFM (.....)



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Romadlon, Kudus 18 November 1971 anak dari ayah Bakrun dan Ibu Sukaenah, MI Al-Huda 2 Padurenan Lulus tahun 1984, MTS Hasyim Asyari 2 Kudus lulus tahun 1987, MA Hasyim Asyari 2 Kudus lulus tahun 1990, S1 Universitas Wahid Hasyim Semarang Lulus Tahun 2006, pengalaman kerja sebagai Analis Kepegawaian di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kudus tahun 2009 sampai sekarang.



UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Rektor Universitas Muria Kudus, Bapak Dr. H. Suparno, SH, MS yang telah memberika kesempatan dan kemudahan selama mengikuti studi.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus, Bapak Dr. H. Mochamad Edris, Drs, MM, serta Dosen Pembimbing 1 yang telah memberikan kemudahan dan memotivasi dalam menyelesaikan studi.
3. Ketua Program Studi Magister Manajemen, Bapak Dr. Drs. H. Joko Utomo, MM,serta selaku dosen pembimbing utama yang telah memberikan dorongan dan semangat dalam menyelesaikan studi.
4. Ibu Dr. Kertati Sumekar, SE, MM, sebagai Pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan da arahan demi penyempurnaan Tesis ini.
5. Para dosen dan rekan-rekan peneliti di Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus yang telah memberikan bantuan atau ikut berperan dalam memperlancar penelitian dan penulisan Tesis ini.
8. Rekan-rekan peneliti yang telah banyak memberikan bantuan ikut berperan dalam memperlancar penelitian dan penulisan tesis ini.
9. Serta semua pihak yang telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian Tesis ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah diberikan.

Kudus, 2020

Peneliti

ROMADLON

□

KATA PENGANTAR

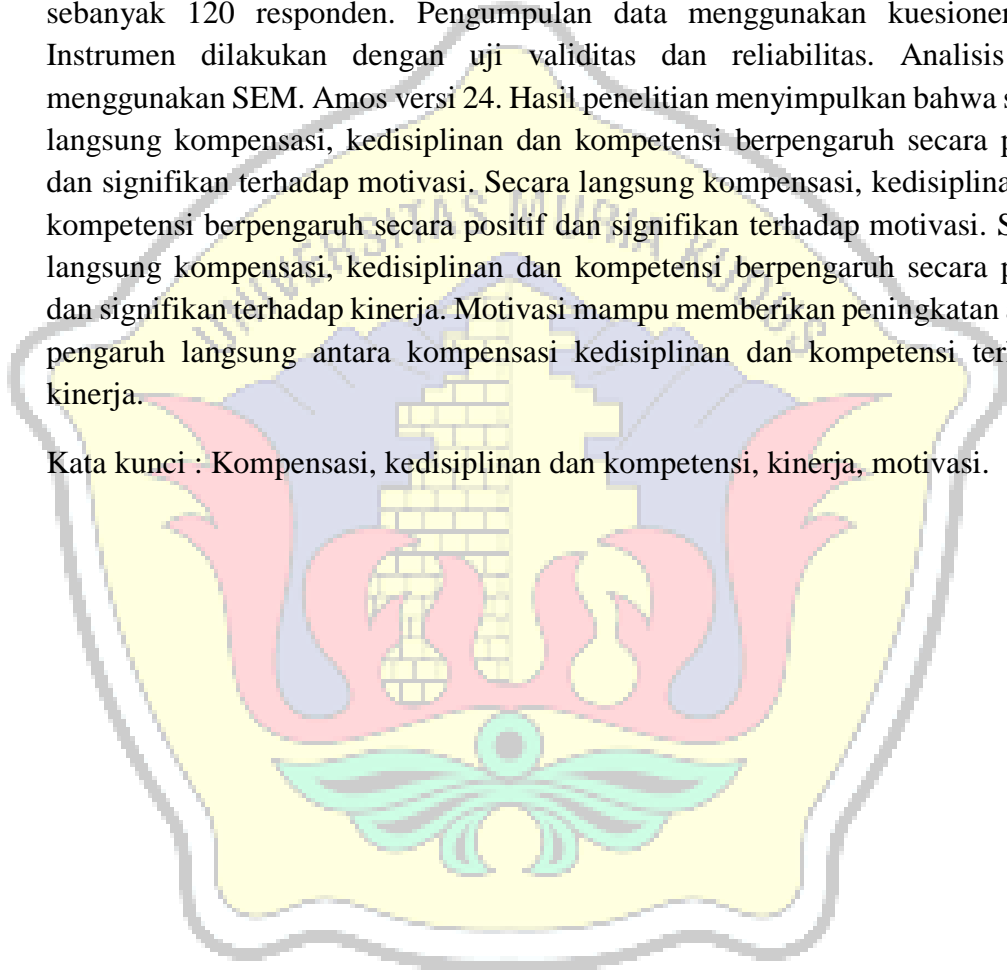
Puji dan syukur Peneliti panjatkan kepada Allah S.W.T, atas Rahmat dan Hidayah-Nya, tesis dengan judul Pengaruh Kompensasi, Kedisiplinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Melalui Motivasi Kerja di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kudus Penelitian tesis ini dalam rangka untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai gelar Magister Manajemen (MM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus. Sangat disadari bahwa dengan kekurangan dan keterbatasan yang dimiliki peneliti, walaupun telah dikerahkan segala kemampuan untuk lebih teliti, tetapi masih dirasakan banyak kekurangtepatan, oleh karena itu peneliti mengharapkan saran yang membangun agar penelitian ini bermanfaat bagi yang membutuhkan.



ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian kurang optimalnya motivasi yang berdampak pada kinerja diindikasikan dari adanya keterlambatan pulang lebih awal di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kudus. Penelitian ini bertujuan menganalisis Pengaruh Kompensasi, Kedisiplinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Melalui Motivasi Kerja Di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kudus. Sampel penelitian sebanyak 120 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Uji Instrumen dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan SEM. Amos versi 24. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara langsung kompensasi, kedisiplinan dan kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi. Secara langsung kompensasi, kedisiplinan dan kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi. Secara langsung kompensasi, kedisiplinan dan kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi mampu memberikan peningkatan antara pengaruh langsung antara kompensasi kedisiplinan dan kompetensi terhadap kinerja.

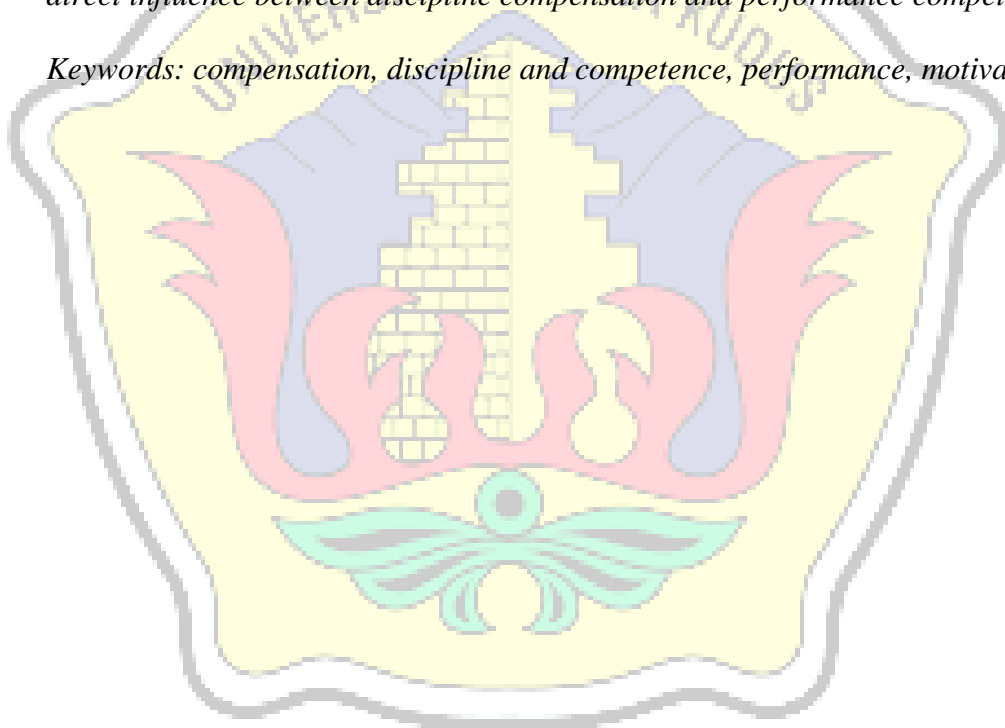
Kata kunci : Kompensasi, kedisiplinan dan kompetensi, kinerja, motivasi.



ABSTRACT

The problem in the research is less optimal motivation that impact performance is indicated from the early return delay in the environment of the Ministry of Religious Affairs Kudus Regency. This research aims to analyze the effect of compensation, discipline and competence on the performance of Civil state apparatus (ASN) through the motivation of work in the Office of the Ministry of Religious Affairs Kudus Regency. Sample research of 120 respondents. Data collection using questionnaires. Test instruments are conducted with validity and reliability tests. Data analysis using SEM. Amos version 24. The results concluded that directly compensation, discipline and competence affect positively and significantly against motivation. Directly compensation, discipline and competence influence positively and significantly towards motivation. Directly compensation, discipline and competence influence positively and significantly towards performance. Motivation is able to provide an increase between the direct influence between discipline compensation and performance competence.

Keywords: compensation, discipline and competence, performance, motivation



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN TESIS	ii
HALAMAN IDENTITAS TIM PENGUJI TESIS	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv
RIWAYAT HIDUP	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Kegunaan Penelitian	9
BAB II. TELAAH PUSTAKA	10
2.1. Tinjauan Penelitian Terdahulu	10
2.2. Landasan Teori	15
2.3. Kompensasi	17
2.4. Kedisiplinan	19
2.5. Kompetensi	26
2.6. Motivasi	29
2.7. Kinerja Pegawai	31
BAB. III. KERANGKA KONSEP PENELITIAN DAN HIPOTESIS ...	35
3.1. Kerangka Pemikiran	35
3.2. Hubungan Antar Variabel	37
BAB IV. METODOLOGI PENELITIAN	42
4.1. Jenis dan Desain Penelitian	42
4.2. Tempat dan Waktu Penelitian	43
4.3. Populasi dan Sampel	43
4.4. Populasi dan Sampel	34
4.5. Metode Pengambilan Sampel	44
4.6. Teknik Pengumpulan Data	45
4.7. Variabel Penelitian	45
4.8. Definisi Operasional Variabel	46
BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	62
5.1. Gambaran Umum.....	62
5.2. Deskripsi Data	63
5.3. Analisis Data	63
5.4. Pembahasan	94
BAB VI. PENUTUP	106
5.1. Kesimpulan	106

5.2. Implikasi	107
DAFTAR PUSTAKA	110
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1. Tingkat Keterlambatan pegawai	6
Tabel 5.1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel 5.2. Distribusi Masa Kerja Responden	33
Tabel 5.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	65
Tabel 5.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	66
Tabel 5.4. Kategor Skor	67
Tabel 5.5. Kategori Penilaian Tanggapan Responden	67
Tabel 5.6. Frekuensi Variabel Kompensasi	68
Tabel 5.7. Frekuensi Variabel Kedisiplinan	69
Tabel 5.8. Frekuensi Variabel Kompetensi	69
Tabel 5.9. Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	70
Tabel 5.10. Frekuensi Variabel Kinerja ASN	71
Tabel 5.11. Uji Validitas	72
Tabel 5.12. Uji Reliabilitas	73
Tabel 5.13. AVE	74
Tabel 5.14. Uji Discriminant Validity	75
Tabel 5.15. Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Eksogen	77
Tabel 5.16. Evaluasi Kriteria Goodnes of Fit Endogen	79
Tabel 5.18. Uji Normalitas Data	84
Tabel 5.19. Hasil Analisis Univariat Outliers	85
Tabel 5.20. Hasil Estimasi Parameter Standardized Regression Weight	86
Tabel 5.21. Koefisien Determinasi	88
Tabel 5.22. Pengaruh Langsung	89
Tabel 5.23. Rekap Hasil Hipotesis	90
Tabel 5.24. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	93

DAFTAR GAMBAR

		Halaman
Gambar 3.1	Kerangka Konseptual Penelitian	36
5.1.	Model Konstruk	55
5.2.	Diagram Jalur Uji Hipotesis Pengaruh Langsung	73
5.1.	Hasil Analisis Konfirmatory Variabel Eksogen	76
5.2.	Hasil Analisis Konfirmatory Variabel Endogen	78
5.3.	Konstruk Full Model	80

