

**PERAN MOTIVASI DALAM MEMBANGUN KINERJA PEGAWAI PADA  
KANTOR SEKRETARIAT DEWAN KABUPATEN GROBOGAN DITINJAU  
DARI ASPEK PERILAKU DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN  
LINGKUNGAN KERJA**

**TESIS**



**Oleh :**

**RIMBAWANTO  
2019015199**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) – AUB  
SURAKARTA  
2021**

## **PERNYATAAN KEASLIAN TESIS**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rimbawanto

NIM : 2019015199

JUDUL TESIS : Peran Motivasi Dalam Membangun Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Dewan Kabupaten Grobogan Ditinjau Dari Aspek Perilaku Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa Tesis yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya sebutkan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan Tesis ini hasil jiplakan, melanggar norma dan kaidah-kaidah akademik, maka gelar dan ijazah yang diberikan oleh STIE-AUB Surakarta yang saya terima, sewaktu-waktu dapat dicabut atau ditinjau kembali.

Surakarta, Juli 2021  
Yang membuat pernyataan,

Rimbawanto  
20190145199

## HALAMAN PERSETUJUAN

Nama : Rimbawanto  
NIM : 2019015199  
Program : Pascasarjana  
Program Studi : Magister Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Tesis : Peran Motivasi Dalam Membangun Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Dewan Kabupaten Grobogan Ditinjau Dari Aspek Perilaku Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja

Pembimbing I : Dr. Anwar Hamdani, SH, SE, MM, M.Hum

Surakarta, Juli 2021

Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing I

**Dr. Anwar Hamdani, SH, SE, MM, Hum**

## **PENGESAHAN**

## **MOTTO**

“Bukti akal pikiran seseorang ialah perbuatannya,  
dan bukti ilmunya adalah ucapannya”

( Nour Axiz H )

## **PERSEMBAHAN**

Karya ini penulis persembahkan kepada :

1. Keluarga besar yang saya sayangi
2. Teman-teman Program Magister Manajemen STIE AUB Surakarta
3. Bapak/Ibu Dosen Program Magister Manajemen STIE AUB Surakarta
4. Seluruh pegawai Sekretariat Dewan Kabupaten Grobogan
5. Semua orang yang dapat mengambil manfaat dari karya ini.

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan kesehatan, penulis akhirnya mampu menyelesaikan tesis dengan judul Peran Motivasi Dalam Membangun Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Dewan Kabupaten Grobogan Ditinjau Dari Aspek Perilaku Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja

Tesis ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Studi Magister Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) AUB Surakarta. Pada kesempatan ini pula penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Agus Utomo, M.M, selaku Ketua STIE AUB Surakarta;
2. Dr. Siti Fatonah, MM, selaku Ketua Program Magister Manajemen STIE AUB Surakarta;
3. Dr. Anwar Hamdani, SH, SE, MM, M.Hum, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan dan motivasi dalam penulisan tesis;
4. Seluruh dosen pengajar Program Magister Manajemen STIE AUB Surakarta yang telah sudi berbagi ilmu;
5. Rekan-rekan yang telah banyak membantu penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis ini;
6. Segenap rekan kerja di Sekretariat Dewan Kabupaten Grobogan yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan tesis;

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa demi substansi tesis ini masih ada keterbatasan, sehingga kritik dan saran demi kesempurnaan tesis ini sangat diharapkan. Semoga setitik karya ini dapat bermanfaat.

Surakarta, Juli 2021

Rimbawanto



## ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah mengetahui, menganalisa dan memberikan bukti secara empiris Peran Motivasi Dalam Membangun Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Dewan Kabupaten Grobogan Ditinjau Dari Aspek Perilaku Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer dengan mengambil sampel seluruh pegawai Sekretariat Dewan Kabupaten Grobogan sebanyak 56 responden. Metode analisa data diuji dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji partial (uji t), uji serempak (uji F), uji R square dan uji analisa jalur. Hasil uji t sebagai berikut : disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja, kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja, disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja, kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja, lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Hasil uji secara serempak (Uji F) pada persamaan kedua diketahui besarnya nilai  $F = 0,500$  signifikansi  $0,736 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama disiplin kerja, kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Uji R Square menunjukkan bahwa  $0,670$  artinya kinerja pegawai Sekretariat Dewan Kabupaten Grobogan dijelaskan oleh disiplin kerja, kompetensi, lingkungan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening sebesar  $67,0\%$  dan sisanya sebesar  $33\%$  dijelaskan variabel lain diluar model penelitian, misal variabel kompensasi, komunikasi, budaya organisasi dan lain-lain. Kesimpulan dari penelitian ini adalah belum ada variabel yang terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kata Kunci : Disiplin kerja, Kompetensi, Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Kinerja

## ***ABSTRACT***

The purposes of this study are to determine, analyze and provide empirical evidence of the role of motivation in building employee performance at the Grobogan Regency Council Secretariat Office in terms of Working Discipline Behavior, Competence and Work Environment. This research is a quantitative research. The data used is primary data by taking 56 respondents as a sample of all employees of the Secretariat of the Grobogan Regency Council.

The data analysis method was tested using with validity test, reliability test, partial test (t test), simultaneous test (F test), R square test and path analysis test. The results of the t test are as follows: work discipline has no significant effect on work motivation, competence has no significant effect on work motivation, work environment has no significant effect on work motivation, work discipline has no significant effect on performance, competence has no significant effect on performance, work environment has an insignificant effect not significant on performance, work motivation has no significant effect on performance.

The results of the simultaneous test (F test) in the second equation are known to be the value of  $F = 0.500$ , a significance of  $0.736 > 0.05$ . So it can be concluded that work discipline, competence, work environment and work motivation have no significant effect on performance. The R Square test shows that 0.670 means that the performance of the Grobogan Regency Council Secretariat employees is explained by work discipline, competence, work environment with work motivation as an intervening variable of 67.0% and the remaining 33% is explained by other variables outside the research model, for example compensation variables, communication, organizational culture and others. The conclusion of this study is that there are no variables that have been shown to have a significant effect on performance either directly or indirectly.

Keywords : Working discipline, Competence, Working Environment, Working Motivation and Performance

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN TESIS.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAKSI.....	ix
ABSTRACT.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah Penelitian .....	9
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	10
BAB II LANDASAN TEORI DAN HIPOTESA.....	13
A. Landasan Teori.....	13
B. Penelitian Terdahulu.....	34
C. Hubungan Antar Variabel.....	35

		D. Kerangka Konseptual.....	42
		E. Hipotesis.....	43
BAB	III	METODOLOGI PENELITIAN.....	49
		A. Desain Penelitian.....	49
		B. Lokasi dan Obyek Penelitian.....	50
		C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	50
		D. Populasi dan Sampel.....	53
		E. Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	54
		F. Teknik Analisa Data.....	55
BAB	IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	67
		A. Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	67
		B. Hasil dan Pembahasan.....	69
		C. Implikasi Manajerial.....	89
BAB	V	PENUTUP.....	95
		A. Kesimpulan.....	95
		B. Keterbatasan Penelitian.....	96
		C. Saran.....	96

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

- a. Ijin Penelitian
- b. Kuesioner
- c. Tabulasi dan Hasil Olah Data

## DAFTAR TABEL

Tabel	II.1	Mapping Penelitian Terdahulu.....	34
Tabel	III.1	Interprestasi Koefisien Korelasi Nilai r.....	65
Tabel	IV.1	Identitas responden berdasarkan usia.....	67
Tabel	IV.2	Identitas responden berdasarkan jenis kelamin.....	68
Tabel	IV.3	Identitas responden berdasarkan pendidikan.....	68
Tabel	IV.4	Korelasi item pernyataan terhadap variabel disipin kerja	69
Tabel	IV.5	Korelasi item pernyataan terhadap variabel kompetensi...	70
Tabel	IV.6	Korelasi item pernyataan terhadap variabel Lingkungan kerja.....	70
Tabel	IV.7	Korelasi item pernyataan terhadap variabel motivasi kerja .....	71
Tabel	IV.8	Korelasi item pernyataan terhadap variabel kinerja...	72
Tabel	IV.9	Hasil Uji Reliabilitas.....	72
Tabel	IV.10	Hasil uji linieritas.....	73
Tabel	IV.11	Hasil analisa jalur persamaan 1.....	74
Tabel	IV.12	Hasil analisa jalur persamaan 2.....	75
Tabel	IV.13	Hasil uji t Persamaan 1.....	77
Tabel	IV.14	Hasil uji t persamaan 2.....	78
Tabel	IV.15	Hasil uji F Persamaan 1.....	79
Tabel	IV.16	Hasil uji F Persamaan 2.....	80

Tabel	IV.17	Hasil koefisien determinasi persamaan 1.....	80
Tabel	IV.18	Hasil koefisien determinasi persamaan 2.....	81
Tabel	IV.19	Hasil analisis korelasi .....	83
Tabel	IV.20	Hasil rekapitulasi jalur total.....	85
Tabel	IV.21	Hasil pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total.....	85

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	II.1	Kerangka Konseptual.....	42
Gambar	III.1	Desain Penelitian.....	49
Gambar	III.2	Path Diagram.....	64
Gambar	IV.1	Hasil analisa jalur.....	89

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Ijin Penelitian
- Lampiran 2 : Kuesioner
- Lampiran 3 : Tabulasi dan Hasil Olah Data