



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
NEGERI SIPIL PADA KEMENTERIAN
DALAM NEGERI**

TESIS

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan
Program Pascasarjan Program Studi Magister Manajemen**

**UNIVERSITAS
MERCU BUANA**
OLEH
ASWITA JULIA RUMONDANG

55114120228

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MERCU BUANA
2020**

ABSTRACT

The performance of Civil Servants at the Ministry of Home Affairs is an important issue that has long been a concern of the public and stakeholders. This study aims to determine the influence of work environment, work discipline and motivation on the performance of civil servants at the Ministry of Home Affairs. The research method used is descriptive, while the type of research is associative research which is causal. The population in this study were all 210 employees of the Inspectorate General of the Ministry of Home Affairs of the Republic of Indonesia, while the sample in this study was 68 civil servants who were determined by the Slovin formula. The data analysis used was statistical analysis using SmartPLS 3.0. The results showed (1) Work environment has a significant positive influence on the performance of civil servants at the Ministry of Home Affairs, (2) Work discipline has a significant positive influence on the performance of civil servants at the Ministry of Home Affairs, (3) Motivation has a significant positive influence on the performance of civil servants at the Ministry of Home Affairs, (4) Work environment, work discipline and motivation have a significant positive influence on the performance of civil servants at the Ministry of Home Affairs. The implication in this research is that the Ministry of Home Affairs can improve employee performance, especially for the leadership of each Directorate by taking into account adequate work environment factors, consistent application of work discipline and increased employee motivation. Originality / value in this study can be useful for employees to strive to create and take advantage of the existing work environment, implement work discipline stipulated in regulations by the Ministry and motivate themselves to work optimally so that employee performance can be optimal. With optimal performance, Civil Servants can receive high allowances because the amount of allowances is determined by how well the employees are performing.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Motivation, Employee Performance

ABSTRAK

Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kementerian Dalam Negeri merupakan isu penting yang sejak dahulu menjadi perhatian masyarakat maupun *stakeholders*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kementerian Dalam Negeri. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif, sedangkan jenis penelitian merupakan penelitian asosiatif yang bersifat kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Inspektorat Jenderal Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia sebanyak 210 pegawai, sedangkan sampel dalam penelitian ini 68 orang pegawai negeri sipil yang ditentukan dengan rumus slovin. Analisis data yang digunakan adalah analisis statistik menggunakan *SmartPLS 3.0*. Hasil penelitian menunjukkan (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kementerian Dalam Negeri, (2) Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kementerian Dalam Negeri, (3) Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kementerian Dalam Negeri, (4) Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kementerian Dalam Negeri. Implikasi dalam penelitian ini yaitu Kementerian Dalam Negeri dapat meningkatkan kinerja pegawai, khususnya bagi pimpinan masing-masing Direktorat dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja yang memadai, penerapan disiplin kerja yang konsisten serta peningkatan motivasi kerja pegawai. Orisinalitas/nilai dalam penelitian ini dapat bermanfaat bagi pegawai untuk berupaya menciptakan dan memanfaatkan lingkungan kerja yang ada, menerapkan disiplin kerja yang ditetapkan dalam peraturan oleh Kementerian serta memotivasi dirinya untuk bekerja optimal sehingga kinerja pegawai dapat optimal. Dengan kinerja yang optimal, Pegawai Negeri Sipil dapat menerima tunjangan yang tinggi dikarenakan penentu besarnya tunjangan ditentukan oleh seberapa baik kinerja Pegawai.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Pegawai

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kementerian Dalam Negeri

Bentuk Tesis : Penelitian


Nama : Aswita Julia Rumondang


NIM : 55114120228

Program : Magister Manajemen

Tanggal :

Mengesahkan
Pembimbing




UNIVERSITAS
MERCU BUANA
(Dr. Lenny C. Nawangsari, MM)

Direktur Program Pascasarjana

Ketua Program Studi Magister Manajemen



(Prof. Dr.-Ing. Mudrik Alaydrus)



(Dudi Permana, Ph.D)

PERNYATAAN *SIMILARITY CHECK*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan, bahwa karya ilmiah yang ditulis oleh

Nama : Aswita Julia Rumondang
NIM : 55114120228
Program Studi : Magister Manajemen

dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kementerian Dalam Negeri”, telah dilakukan pengecekan *similarity* dengan sistem Turnitin pada tanggal 23 November 2020, didapatkan nilai persentase sebesar 25 %.

Jakarta, 23 November 2020

Administrator Turnitin



U N I V Arie Pangudi, A.Md S

MERCU BUANA

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam Tesis ini:

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kementerian Dalam Negeri
Jenis Tesis : Penelitian
Nama : Aswita Julia Rumondang
NIM : 55114120228
Program : Magister Manajemen
Tanggal :

Merupakan hasil penelitian dan merupakan karya saya sendiri dengan bimbingan Dosen Pembimbing yang telah ditetapkan dengan Surat Keputusan Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Mercubuana.

Tesis ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data dan hasil pengolahan data disajikan, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, November 2020



Aswita Julia Rumondang

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa serta segala rahmat dan karunia-Nya pada penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis yang berjudul : “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kementerian Dalam Negeri”.

Tesis ini ditulis dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen di Pascasarjana Universitas Mercu Buana Jakarta.

Penulis sangat menyadari bahwa tersusunnya Tesis ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, petunjuk, saran, serta fasilitas dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang terdalam kepada :

1. Ibu Dr. Lenny C. Nawangsari, MM, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan saran, dorongan, dukungan, bimbingan dan meluangkan waktunya dengan sabar dalam memberikan penjelasan, pengarahan, saran dan kritik yang membangun sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.
2. Bapak Dr. Kasmir, SE, MM dan Dr. Parwoto, MM selaku penguji sidang yang telah memberikan masukan dan saran yang membangun guna memperbaiki Tesis ini agar menjadi lebih baik lagi.
3. Seluruh dosen Pascasarjana Universitas Mercu Buana yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan luas kepada penulis, baik secara langsung maupun tidak langsung telah membantu penulis dalam menyelesaikan Tesis.
4. Keluarga yang telah memberikan dukungan khususnya Ayah, Ibu dan Adik tercinta yang memberikan semangat, perhatian, dorongan, doa dan kasih sayangnya agar penulis giat dalam menyelesaikan Tesis ini.

5. Teman-teman penulis yang selalu memberikan dukungan, semangat dan motivasinya selama penulisan Tesis ini.
6. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu.

Penulis telah berusaha menyusun Tesis ini dengan sebaik mungkin. Namun penulis menyadari bahwa manusia tidak lepas dari kesalahan. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.



Jakarta, November 2020

Aswita Julia Rumondang

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRACT	ii
ABSTRAK	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN SIMILARITY CHECK	v
LEMBAR PERNYATAAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi, Pembatasan, dan Perumusan Masalah Penelitian	16
1.2.1. Identifikasi Masalah Penelitian	16
1.2.2. Pembatasan Masalah Penelitian	17
1.2.3. Perumusan Masalah Penelitian	18
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian	18
1.3.1. Tujuan Penelitian	18
1.3.2. Manfaat Penelitian	19
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	20
2.1. Kajian Teori	20
2.1.1. Kinerja Pegawai	20

2.1.1.1.	Pengertian Kinerja Pegawai	20
2.1.1.2.	Faktor yang mempengaruhi kinerja	22
2.1.1.3.	Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai ...	23
2.1.2.	Lingkungan Kerja.....	26
2.1.2.1.	Pengertian Lingkungan Kerja	26
2.1.2.2.	Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	27
2.1.2.3.	Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja.....	30
2.1.3.	Disiplin Kerja	32
2.1.3.1.	Pengertian Disiplin Kerja.....	31
2.1.3.2.	Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja.....	33
2.1.3.3.	Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja.....	34
2.1.4.	Motivasi Kerja.....	34
2.1.4.1.	Pengertian Motivasi Kerja.....	34
2.1.4.2.	Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	35
2.1.4.3.	Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja.....	37
2.2.	Penelitian Terdahulu	38
2.3.	Kerangka Pemikiran.....	47
2.4.	Hipotesis.....	49
2.4.1.	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil	49
2.4.2.	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil	50
2.4.3.	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil	51

BAB III METODE PENELITIAN	52
3.1. Jenis Penelitian.....	52
3.2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	52
3.2.1. Definisi Operasional Variabel.....	52
3.2.2. Pengukuran Variabel	53
3.3. Populasi dan Sampel Penelitian	55
3.3.1. Populasi Penelitian	55
3.3.2. Sampel Penelitian.....	55
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	56
3.5. Teknik Analisis Data.....	57
3.5.1. Analisis jalur	58
3.5.2. Pengujian hipotesis.....	61
3.5.3. Uji Korelasi antar dimensi.....	63
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN.....	65
4.1. Deskripsi Organisasi	65
4.1.1. Sejarah Organisasi.....	65
4.1.2. Lingkup Kegiatan	66
4.1.3. Sumber Daya	67
4.1.4. Tantangan Bisnis	69
4.1.5. Proses Bisnis	69
4.2. Hasil Penelitian	71
4.2.1. Deskripsi Karakteristik Responden	71
4.2.2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	73
4.3. Analisis Jalur.....	78
4.3.1. Pengujian <i>Outer Model</i> (Model Pengukuran)	78
4.3.1.1. Uji Validitas	79
4.3.1.2. Uji Reliabilitas	92
4.3.1.3. Uji Konstruk Formatif.....	93

	Halaman
4.3.2. Pengujian <i>Inner Model</i> (Model Struktural)	95
4.3.2.1. Uji Koefisien Determinasi / R Square (R^2)	95
4.3.2.2. Evaluasi Nilai R^2	96
4.3.2.3. <i>Goodness of Fit</i> (GOF)	97
4.3.3. Pengujian hipotesis	99
4.3.3.1. <i>Path Coefficient</i>	99
4.3.3.2. Uji t	100
4.3.4. Analisis Korelasi antar Dimensi	104
4.4. Pembahasan Hasil Penelitian	106
4.4.1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai	106
4.4.2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai...	108
4.4.3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai	109
4.4.4. Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai	110
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	115
5.1. Kesimpulan	115
5.2. Saran	117
5.3. Saran untuk penelitian kedepan	120
DAFTAR PUSTAKA	121
LAMPIRAN	126

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Penilaian Prestasi Kerja (kinerja) Pegawai Negeri Sipil Kemendagri.....	3
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	39
Tabel 3.1. Operasional Variabel	54
Tabel 3.2. Skala Likert.....	57
Tabel 3.3. Interpretasi Koefisien Korelasi	64
Tabel 3.4. Korelasi Dimensi Variabel.....	64
Tabel 4.1. Karakteristik Responden.....	71
Tabel 4.2. Konversi Nilai Mean.....	73
Tabel 4.3. Deskripsi Data Hasil Pertanyaan Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja (X_1)	74
Tabel 4.4. Deskripsi Data Hasil Pertanyaan Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X_2).....	75
Tabel 4.5. Deskripsi Data Hasil Pertanyaan Kuesioner Variabel Motivasi (X_3)	76
Tabel 4.6. Deskripsi Data Hasil Pertanyaan Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y).....	77
Tabel 4.7. Nilai <i>Loading Factor</i> dari Variabel Lingkungan Kerja (X_1) ...	80
Tabel 4.8. Nilai <i>Loading Factor</i> dari Dimensi Lingkungan Kerja (X_1) ...	81
Tabel 4.9. Nilai <i>Loading Factor</i> dari Variabel Disiplin Kerja (X_2).....	83
Tabel 4.10. Nilai <i>Loading Factor</i> dari Dimensi Disiplin Kerja (X_2).....	83
Tabel 4.11. Nilai <i>Loading Factor</i> dari Variabel Motivasi (X_3)	85
Tabel 4.12. Nilai <i>Loading Factor</i> dari Dimensi Motivasi (X_3)	85
Tabel 4.13. Nilai <i>Loading Factor</i> dari Variabel Kinerja Pegawai (Y)	87
Tabel 4.14. Nilai <i>Loading Factor</i> dari Dimensi Kinerja Pegawai (Y)	87
Tabel 4.15. Nilai <i>Cross Loading</i> dari Setiap Variabel dan Konstruk Model Penelitian	89

Halaman

Tabel 4.16.	Nilai AVE (<i>Average Variance Extraction</i>) Model Penelitian .	90
Tabel 4.17.	Nilai <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach's Alpha</i> Model Penelitian	91
Tabel 4.18.	Hasil Pengukuran <i>Colinearity Indicator</i>	93
Tabel 4.19.	Nilai <i>R Square</i> (R^2) dari Model Penelitian	95
Tabel 4.20.	Kecocokan Model (Model Fit)	96
Tabel 4.21.	Nilai <i>path coefficient</i>	99
Tabel 4.22.	Hasil Uji t.....	101
Tabel 4.23.	Nilai Korelasi Antar Dimensi	103



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	48
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Kementerian Dalam Negeri.....	68
Gambar 4.2. Nilai <i>Loading Factor</i> dari Variabel Lingkungan Kerja (X_1).	80
Gambar 4.3. Nilai <i>Loading Factor</i> dari Variabel Disiplin Kerja (X_2)	82
Gambar 4.4. Nilai <i>Loading Factor</i> dari Variabel Motivasi (X_3).....	84
Gambar 4.5. Nilai <i>Loading Factor</i> dari Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	86
Gambar 4.6. Hasil <i>Inner Model</i> Berdasarkan <i>path coefficients</i>	98
Gambar 4.7. Hasil <i>Inner Model</i> Berdasarkan <i>P-values</i> dengan <i>SmartPLS 3.0</i>	100

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	125
Lampiran 2. Profil Responden.....	131
Lampiran 3. Tabulasi Skor Variabel Lingkungan Kerja (X_1).....	133
Lampiran 4. Tabulasi Skor Variabel Disiplin Kerja (X_2).....	135
Lampiran 5. Tabulasi Skor Variabel Motivasi (X_3)	137
Lampiran 6. Tabulasi Skor Variabel Kinerja Pegawai (Y)	139
Lampiran 7. <i>Output SmartPLS 3.0</i>	141

