



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KPPU
DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**



TESIS

Oleh :

Arif Bagus Widodo

**UNIVERSITAS
55119310049
MERCU BUANA**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAGEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MERCUBUANA
2021**



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KPPU
DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

TESIS

**Diajukan sebagai salah satu Syarat untuk Menyelesaikan
Program Studi Magister**

Oleh :

Arif Bagus Widodo

55119310049

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAGEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MERCUBUANA
2021**



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KPPU
DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

TESIS

**Diajukan sebagai salah satu Syarat untuk Menyelesaikan
Program Studi Magister**

Oleh :

Arif Bagus Widodo

55119310049

**UNIVERSITAS
MERCU BUANA**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAGEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MERCUBUANA
2021**

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KPPU DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Bentuk Tesis : Penelitian/Kajian Masalah Perusahaan atau Organisasi

Nama : Arif Bagus Widodo

NIM : 55119310049

Program : Magister Manajemen

Tanggal :

Mengesahkan

Pembimbing

(Prof. Dr. Masydzulhak Djamil Mz, SE, MM)

MERCU BUANA

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis



(Dr. Erna Sofriana Imaningsih, SE, M.Si)
M.M)

Ketua Program
Magister Manajemen



(Dr. Indra Siswanti, SE,

PERNYATAAN SIMILARITY CHECK

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

Nama : Arif Bagus Widodo
NIM : 55119310049
Program studi : Magister Manajemen

Dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai KPPU dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening”, telah dilakukan pengecekan *similarity* dengan sistem Turnitin pada tanggal 18/06/2021, didapatkan nilai persentase sebesar 29 %.



Jakarta, 18/06/2021

Administrator Turnitin

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Arie Pangudi', with a horizontal line extending from the end of the signature.

Arie Pangudi, A.Md

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

LEMBAR PERNYATAAN

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

Judul : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KPPU DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Bentuk Tesis : Penelitian/Kajian Masalah Perusahaan atau Organisasi

Nama : Arif Bagus Widodo

NIM : 55119310049

Program : Magister Manajemen

Tanggal :

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

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

Jakarta, Juli 2021



Arif Bagus Widodo

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan Puji dan Syukur Kehadirat Allah SWT atas segala Rahmat dan Karunianya pada penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul: PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KPPU DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING.

Tesis ditulis dalam rangka memenuhi sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister (S.2) di Universitas Mercu Buana.

Penulis menyadari bahwa tesis dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis berterima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikan Tesis ini.

Selanjutnya ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Dr. Erna Sofriana Imaningsih, SE, M.Si., sebagai Dekan FEB
2. Dr. Sri Marti Pramudena, SE, M.M., sebagai Wakil Dekan FEB
3. Dr. Indra Siswanti, M.M., sebagai Kaprodi S-2 Manajemen
4. Dr. Nia Kusuma Wardhani, S.Kom, M.M., sebagai Sekprodi S-2 Manajemen
5. Prof. Dr. Masydzulhak Djamil Mz, SE, M.M., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan dukungan dan arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi di Program Pascasarjana Universitas Mercu Buana Jakarta
6. Dr. Ahmad Badawy Saluy, M.M., selaku Dosen Penguji pada Seminar Proposal dan Seminar Hasil
7. Dr. Lenny Christina Nawangsari, M.M., selaku Ketua Sidang Tesis
8. Dr. Ali Iqbal, M. Sc., selaku Dosen Penguji Sidang Tesis
9. Pimpinan dan rekan rekan kerja Komisi Pengawas Persaingan Usaha Republik Indonesia.

10. Seluruh dosen dan staf administrasi serta petugas perpustakaan pada program Pascasarjana Universitas Mercu Buana Jakarta, yang secara langsung atau tidak langsung telah memberi bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan tesis.
11. Orang tua tercinta atas perhatian dan dukungan selama ini.
12. Istri tercinta dan Anak-anak tersayang yang telah memberikan dorongan setulus hati dalam menyelesaikan studi program Pascasarjana, semoga ilmu yang penulis dapatkan bermanfaat bagi keluarga, dan
13. Seluruh rekan-rekan Universitas Mercu Buana Jakarta yang telah saling mendukung untuk melalui perjuangan bersama-sama, serta junior dan senior, yang telah memberikan sumbangan pemikiran dan motivasi sehingga penulisan tesis dapat diselesaikan.

Semoga tesis ini dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang Ilmu Manajemen di Perguruan Tinggi serta bermanfaat bagi para pembaca.

2021

Jakarta, Juli

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Penulis



Arif Bagus Widodo
NIM. 55119310049

Abstrak

Penelitian dalam tesis ini dilatarbelakangi oleh suatu instansi yang seringkali hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para pegawai, tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi, padahal faktor-faktor mendasar dalam menunjang kinerja, seperti Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja harus diperhatikan juga demi meningkatnya produktivitas pegawai. Pertanyaan penelitian dalam penulisan tesis ini adalah: (1) Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja pegawai KPPU (2) Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai KPPU (3) Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Disiplin Kerja pegawai KPPU (4) Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai KPPU (5) Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai KPPU (6) Bagaimana pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai KPPU melalui Disiplin Kerja (7) Bagaimana pengaruh tidak langsung Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai KPPU melalui Disiplin Kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian kausal yang bertujuan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh variabel independen (lingkungan kerja, kompetensi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) di Komisi Pengawas Persaingan Usaha. Dari hasil penelitian ini, penulis menyimpulkan bahwa: (1) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja. (2) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. (3) Kompetensi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja. (4) Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. (5) Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. (7) Lingkungan Kerja berpengaruh tidak langsung kepada Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja. (8) Kompetensi berpengaruh tidak langsung kepada Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.

Abstract

The background of the research in this thesis is that an agency often only demands high performance from employees, regardless of the factors that influence it, even though the fundamental factors in supporting performance, such as competence, work discipline and work environment must also be considered for the sake of increasing employee productivity. The research questions in writing this thesis are: (1) How does the work environment affect the work discipline of KPPU's employees (2) How is the influence of the Work Environment on KPPU Employee Performance? (3) How does competence affect KPPU's employees' work discipline? (4) How does competence affect KPPU's employee performance? (5) How does work discipline affect KPPU's employee performance? (6) What is the indirect effect of the Work Environment on KPPU Employee Performance through Work Discipline? (7) What is the indirect effect of Work Competence on KPPU Employee Performance through Work Discipline. This type of research is a causal research which aims to test the hypothesis about the effect of the independent variables (work environment, competence and work discipline) on the dependent variable (employee performance) in the Business Competition Supervisory Commission. From the results of this study, the authors conclude that: (1) Work Environment affects Work Discipline. (2) The work environment affects employee performance. (3) Competence affects work discipline. (4) Competence affects employee performance. (5) Work Discipline affects Employee Performance. (7) The work environment has an indirect effect on employee performance through work discipline. (8) Competence has an indirect effect on Employee Performance through Work discipline.

Keywords: *Work Environment, Work Competence, Work Discipline and Employee Performance.*

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN	i
PERNYATAAN SIMILARITY CHECK.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah Penelitian	10
1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian	10
1.2.2 Pembatasan Masalah Penelitian	11
1.2.3 Perumusan Masalah Penelitian	11
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
1.3.1 Tujuan Penelitian	12
1.3.2 Manfaat Penelitian	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN	
DAN HIPOTESIS	14
2.1 Kajian Teori	14
2.1.1 Lingkungan Kerja	14
2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja	14
2.1.1.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	16
2.1.1.3 Manfaat Lingkungan Kerja	16
2.1.2 Kompetensi	17
2.1.2.1 Pengertian Kompetensi	17

2.1.2.2 Tipe Kompetensi	18
2.1.2.3 Karakteristik Kompetensi	19
2.1.2.4 Manfaat Kompetensi	21
2.1.3 Disiplin Kerja	22
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	22
2.1.3.2 Jenis Disiplin Kerja	22
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	23
2.1.3.4 Pelaksanaan Disiplin Kerja	24
2.1.3.5 Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja	25
2.1.4 Kinerja	26
2.1.4.1 Pengertian Kinerja	26
2.1.4.2 Pengukuran Kinerja	28
2.1.4.3 Penilaian Kinerja	28
2.1.4.4 Tujuan Penilaian Kinerja	28
2.1.4.5 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	29
2.2 Penelitian Terdahulu	29
2.3 Kerangka Pemikiran	37
2.4 Hipotesis	37
BAB III METODE PENELITIAN	41
3.1 Jenis Penelitian	41
3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	41
3.2.1 Variabel Penelitian	41
3.2.2 Definisi Operasional Penelitian	42
3.2.3 Pengukuran Variabel	44
3.3. Populasi dan Sampel	44
3.3.1 Populasi	44
3.3.2 Sampel	44
3.4 Metode Pengumpulan Data	45
3.5 Metode Analisis Data	47
3.5.1 Analisis Data Deskriptif	47

3.5.2 Analisis Dengan Smart PLS	47
3.5.3 Model Pengukuran atau Outer Model	48
3.5.3.1 Uji Validitas	48
3.5.3.2 Reabilitas	49
3.5.3.3 Model Struktural atau Inner Model	49
3.5.3.4 Pengujian Hipotesis	50
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	51
4.1 Gambaran Umum	51
4.1.1 Sejarah Singkat.....	51
4.1.2 Lingkup Usaha/Kegiatan.....	51
4.1.3 Sumber Daya.....	52
4.1.4 Tantangan Bisnis.....	53
4.2 Dekripsi Responden	54
4.3 Deskripsi Variabel	56
4.3.1 Variabel Lingkungan Kerja.....	57
4.3.2 Variabel Kompetensi.....	58
4.3.3 Variabel Disiplin Kerja	59
4.3.4 Variabel kinerja Pegawai.....	60
4.3 Analisis Data	61
4.4.1 Uji Measurement (Outer) Model.....	61
4.4.2 Uji Structural (Inner) Model	65
4.4.3 Pengujian Hipotesis	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	73
5.1 Kesimpulan	73
5.2 Keterbatasan Penelitian	73
5.3 Saran	74
5.3.1 Bagi Perusahaan	75
5.3.2 Bagi Penelitian Selanjutnya	76
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN	80

DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Tabel 1.1 Jumlah Pegawai	2
2. Tabel 1.2 Research Gap Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	3
3. Tabel 1.3 Research Gap Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	4
4. Tabel 1.4 Research Gap Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	4
5. Tabel 1.5 Research Gap Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja	5
6. Tabel 1.6 Research Gap Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Disiplin Kerja	6
7. Tabel 1.7 Pra Survei Variabel Lingkungan Kerja	6
8. Tabel 1.8 Pra Survei Variabel Kompetensi.....	7
9. Tabel 1.8 Pra Survei Variabel Disiplin	8
10. Tabel 1.9 Pra Survei Variabel Kinerja	9
11. Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	29
12. Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian	42
13. Tabel 3.2 Skala Likert	45
14. Tabel 4.1 Komposisi Pegawai	52
15. Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden	54
16. Tabel 4.3 Usia Responden	55
17. Tabel 4.4 Tingkat Pendidikan Responden	55
18. Tabel 4.5 Masa Kerja Responden	56
19. Tabel 4.6 Penilaian terhadap Variabel Lingkungan Kerja	57
20. Tabel 4.7 Penilaian terhadap Variabel Kompetensi	58
21. Tabel 4.8 Penilaian terhadap Variabel Disiplin Kerja	59

22. Tabel 4.9 Penilaian terhadap Variabel Kinerja	60
23. Tabel 4.10 Hasil Nilai Loading Factor	62
24. Tabel 4.11 Hasil Nilai Loading Factor	63
25. Tabel 4.12 Hasil Validitas Diskriminan	64
26. Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas	65
27. Tabel 4.14 R2	66
28. Tabel 4.15 Hasil Estimasi Path Coefficient	66
29. Tabel 4.16 Pengujian Hipotesis	67



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	37
2. Gambar 4.1 Stuktur Organisasi	53
3. Gambar 4.2 Hasil Nilai Loading Factor	62
4. Gambar 4.3 Hasil Pengujian	67



DAFTAR LAMPIRAN

1. Curriculum Vitae..... 80
2. Lampiran Kuesioner..... 82

