

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI MOTIVASI
KERJA PADA PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KEMENTERIAN LUAR NEGERI REPUBLIK INDONESIA**

SKRIPSI



Nama : Shilva Suryana
NIM : 43120010069

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2024**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI MOTIVASI
KERJA PADA PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KEMENTERIAN LUAR NEGERI REPUBLIK INDONESIA**

**Skripsi Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi
S1 Manajemen Universitas Mercu Buana
Jakarta**



Nama : Shilva Suryana

NIM : 43120010069

MERCU BUANA

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2024**

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Shilva Suryana

NIM : 43120010069

Program Studi : S1 Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenai sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiplakan).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 20 Juni 2024



Shilva Suryana
43120010069

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Shilva Suryana
NIM : 43120010069
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI MOTIVASI KERJA
PADA PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEMENTERIAN
LUAR NEGERI REPUBLIK INDONESIA
Tanggal Sidang : 24 Juli 2024

Disahkan oleh :

Pembimbing



Dr. Singmin Johanes Lo, M.M

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi S1 Manajemen



Dr. Nurul Hidayah, M.Si., Ak., CA



Dudi Permana, Ph.D

LPTA 04244032



Please Scan QRCode to [Verify](#)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dimediasi motivasi kerja pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia yang berjumlah 106 pegawai. Penentuan ukuran sampel menggunakan teknik sampel jenuh yaitu mengambil keseluruhan populasi. Penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif, kausalitas dengan pendekatan Analisis Jalur. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model (SEM)* dengan alat analisis Smart-PLS. Penelitian ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, kompetensi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja pada Pusdiklat Kementerian Luar Negeri.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja



ABSTRACT

This study was to determine the effect of work environment and competence on employee performance of Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia with motivation as a mediating. The population of this research are all employees who work at Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia totaling 106 employees. Determination of sample size using a saturation sampling that is taking the entire population. This study uses quantitative descriptive, causality with path analysis approach. The approach used in this study is the Structural Equation Model (SEM) with a Smart-PLS analysis tool. This study proves that the variables of work environment have a positive and significant effect on employee performance, work environment have a positive and significant effect on work motivation, competence have a positive not significant effect on employee performance, competence have a positive and significant effect on work motivation, work motivation have a positive and significant effect on employee performance, work environment have a positive and significant effect on employee performance mediated by work motivation and competence have a positive and significant effect on employee performance mediated by work motivation of Pusdiklat Kementerian Luar Negeri.

Keyword: Work Environment, Competence, Employee Performance, Work Motivation



KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Motivasi Kerja pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

Penyusunan skripsi ini tentunya tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak. Penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. Singmin Johanes Lo, MSOD. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, kritik, saran, waktu serta motivasi kepada penulis sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Skripsi terutama kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Andi Adriansyah, M.Eng., selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
2. Dr. Nurul Hidayah, M.Si,Ak., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana.
3. Dudi Permana, MM, Ph.D., Selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana.
4. Dr. M. Ali Iqbal, M. Sc., Selaku Ketua Dosen Penguji ujian akhir skripsi, yang telah memberikan masukan yang sangat berarti untuk perbaikan skripsi ini.
5. Kedua Orang Tua saya yang saya sayangi yang telah mendidik serta memberikan dukungan dan doa yang tiada hentinya kepada penulis.
6. Seluruh Pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia yang telah bersedia menjadi responden pada penelitian ini.
7. Pihak-pihak lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih atas bantuan, motivasi, serta Doanya.

Penulis menyadari sebagai manusia biasa, bahwa penelitian ini tidak lepas dari kesalahan dan kekurangan akibat keterbatasan pengetahuan serta pengalaman. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran, masukan dan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Selain itu, dengan segala ketulusan dan kerendahan hati, penulis mohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kelemahan dalam Skripsi ini. Akhir kata, semoga Skripsi ini bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Jakarta, 20 Juni 2024



Shilva Suryana
43120010069

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Rumusan Masalah	11
D. Tujuan Penelitian	11
E. Kontribusi Penelitian	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	14
A. Kajian Pustaka	14
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	14
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	14
b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2. Kinerja Pegawai	17
a. Pengertian Kinerja Pegawai	17
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	18
c. Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai	19
3. Lingkungan Kerja	19

a.	Pengertian Lingkungan Kerja	19
b.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	20
c.	Jenis-jenis Lingkungan Kerja	22
d.	Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja	22
4.	Kompetensi	23
a.	Pengertian Kompetensi	23
b.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	24
c.	Dimensi dan Indikator Kompetensi	26
5.	Motivasi Kerja	26
a.	Pengertian Motivasi Kerja	26
b.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	27
c.	Teori Motivasi Kerja	28
d.	Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja	29
6.	Penelitian Terdahulu	30
B.	Pengembangan Hipotesis	34
1.	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	34
2.	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja	35
3.	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai	35
4.	Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Kerja	36
5.	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	37
6.	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dimediasi Motivasi Kerja	37
7.	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi Motivasi Kerja	38

BAB III METODE PENELITIAN **41**

A.	Waktu dan Tempat Penelitian	41
B.	Desain Penelitian	41
C.	Definisi dan Tabel Operasionalisasi Variabel Penelitian	42
1.	Definisi Variabel	42
2.	Tabel Operasionalisasi Variabel Penelitian	43

D.	Skala Pengukuran Data	46
E.	Populasi dan Sampel	46
1.	Populasi	46
2.	Sampel	47
F.	Metode Pengumpulan Data	47
G.	Metode Analisis Data	48
1.	Analisis Deskriptif	48
a.	Analisis Deskriptif Responden	49
b.	Analisis Deskriptif Variabel	49
2.	Analisis Partial Least Square	49
a.	Pengertian Partial Least Square	49
b.	Menguji Model Pengukuran (Outer Model)	50
c.	Menguji Model Struktural (Inner Model)	52
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		55
A.	Gambaran Umum Perusahaan	55
B.	Analisis Deskriptif	56
B.1	Karakteristik Responden	56
B.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
B.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	57
B.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	58
B.1.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	58
B.2	Deskriptif Jawaban Responden	59
B.2.1	Hasil Deskriptif Jawaban Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja	59
B.2.2	Hasil Deskriptif Jawaban Kuesioner Variabel Kompetensi	60
B.2.3	Hasil Deskriptif Jawaban Kuesioner Variabel Motivasi Kerja	61
B.2.4	Hasil Deskriptif Jawaban Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai	62

C.	Hasil Uji Instrumen Penelitian	63
C.1	Evaluasi Measurement (outer) Model	63
C.1.1	Hasil Pengujian Convergent Validity	63
C.1.2	Hasil Pengujian Discriminant Validity	66
C.1.3	Hasil Pengujian Composite Reliability dan Cronbach's Alpha	69
C.2	Pengujian Model Struktural atau Uji Hipotesis (Inner Model)	70
C.2.1	Hasil Pengujian Nilai R-square	70
C.2.2	Hasil Pengujian Goodness of Fit Model	71
C.2.3	Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur)	72
C.2.4	Analisis Loading Factor (LF)	76
D.	Pembahasan Hasil Penelitian	78
D.1	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	78
D.2	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja	79
D.3	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai	79
D.4	Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Kerja	80
D.5	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	81
D.6	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dimediasi Motivasi Kerja	81
D.7	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dimediasi Motivasi Kerja	82
D.8	Variabel yang Paling Berpengaruh	83
D.8.1	Secara Langsung	83
D.8.2	Secara Tidak Langsung	84
E.	Implikasi Manajerial	84
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		86
A.	Simpulan	86
B.	Saran	87
1.	Saran untuk Pusdiklat Kementerian Luar Negeri	87
2.	Saran untuk peneliti selanjutnya	88

DAFTAR PUSTAKA

89

LAMPIRAN

94



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Realisasi IKU Pusdiklat Tahun 2020 s/d 2022	3
Tabel 1.2 Hasil PraSurvey Pusdiklat Kementerian Luar Negeri	6
Tabel 1.3 Research Gap	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian	44
Tabel 3.2 Lima Tingkatan Jawaban dengan Skala Likert	46
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia	57
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	58
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	58
Tabel 4.5 Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	59
Tabel 4.6 Jawaban Responden Variabel Kompetensi	60
Tabel 4.7 Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja	61
Tabel 4.8 Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai	62
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Convergent Validity	64
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Convergent Validity (Modifikasi)	65
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Discriminant Validity (Cross Loadings)	67
Tabel 4.12 Hasil Pengujian AVE	68
Tabel 4.13 Hasil Pengujian Discriminant Validity (Fornell Lacker Criterium)	69
Tabel 4.14 Hasil Pengujian Cronbach's Alpha dan Composite Reliability	69
Tabel 4.15 Nilai R ² Variabel Endogen	70
Tabel 4.16 Hasil Pengujian Hipotesis	72
Tabel 4. 17 Hasil Loading Factor (LF) Lingkungan Kerja	77
Tabel 4.18 Hasil Loading Factor (LF) Kompetensi	78

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	56
Gambar 4.2 Outer Model (Algoritma PLS)	66
Gambar 4.3 Inner Model (Bootstrapping)	73
Gambar 4.4 Nilai Analisis Loading Factor	77



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Daftar Dosen Pembimbing	94
Lampiran 2 Surat Ijin Penelitian	94
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian	95
Lampiran 4 Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden	101
Lampiran 5 Hasil Deskriptif Responden	116
Lampiran 6 Hasil Analisis PLS	117

