

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI YANG DI MODERASI DISIPLIN KERJA PADA
KEMENTERIAN PEMUDA DAN OLAHRAGA REPUBLIK
INDONESIA**

(STUDI BIRO SDMO)

SKRIPSI

Oleh

SYLVA THIANA

2031150046



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA**

JAKARTA

2024

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI YANG DI MODERASI DISIPLIN KERJA PADA
KEMENTERIAN PEMUDA DAN OLAHRAGA REPUBLIK
INDONESIA**

(STUDI BIRO SDMO)

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh
gelar Sarjana Manajemen (S.M) Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Indonesia

Oleh

SYLVA THIANA

2031150046



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA
JAKARTA**

2024



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sylva Thiana

NIM : 2031150046

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “ PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DI MODERASI DISIPLIN KERJA PADA KEMENTERIAN PEMUDA DAN OLAHRAGA REPUBLIK INDONESIA (BIRO SDMO) “ adalah :

1. Dibuat dan diselesaikan sendiri dengan menggunakan hasil kuliah, tinjauan lapangan, buku – buku dan jurna acuan yang tertera di dalam referensi skripsi saya.
2. Bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah di publikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapatkan gelar sarjana di universitas lain, kecuali pada bagian – bagian sumber informasi yang dicantumkan dengan referensi pada tugas.
3. Bukan merupakan karya terjemahan dari kumpulan buku atau jurnal acuan yang tertera di dalam referensi pada tugas.

Kalau terbukti saya tidak memenuhi apa yang dinyatakan pada di atas, maka skripsi ini dianggap batal.

Jakarta, 30 Januari 2024

(Sylva Thiana)



**UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
YANG DI MODERASI DISIPLIN KERJA**

Oleh :

Nama : Sylva Thiana
NIM : 2031150046
Program Studi : Manajemen
Peminatan : Sumber Daya Manusia

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam sidang Skripsi guna mencapai gelar Sarjan Strata Satu/ pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia,

Jakarta, 30 Januari 2024

Menyetujui:

Pebimbing I

(Nenny Angraini, S.E., M.Psi)
NIDN: 0329075802

Pebimbing II

(Ganda T. Hutapea, S.E., MBM)
NIDN: 0317066201

Ketua Program Studi Manajemen

(Jonny Siagian, S.E., MMA)

Dekan



(Dr. Ir. Tutut Silvanita, MA)



UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PERSETUJUAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Pada 30 Januari 2024 telah diselenggarakan Sidang Skripsi untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia, atas nama:

Nama : Sylva Thiana
NIM : 2031150046
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Termasuk ujian Skripsi yang berjudul “ PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DI MODERASI DISIPLIN KERJA “ oleh tim penguji yang terdiri dari:

Nama Penguji	Jabatan dalam Tim Penguji	Tanda Tangan
1 Netty Laura S, S.E., MM.	Sebagai Ketua	
2 Christina Natalina, S.E., MM	Sebagai Anggota	
3 Nenny Anggraini, S.E., MBM	Sebagai Anggota	

Jakarta, 30 Januari 2024



PERNYATAAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sylva Thiana
NIM : 2031150046
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenis Skripsi : Kuantitatif
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang di Moderasi Disiplin Kerja Pada Kementerian Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia (Biro SDMO)

Menyatakan bahwa:

1. Skripsi tersebut adalah benar karya saya dengan arahan dari dosen pembimbing dan bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapatkan gelar akademik di perguruan tinggi manapun;
2. Skripsi tersebut bukan merupakan plagiat dari hasil karya pihak lain, dan apabila saya/kami mengutip dari karya orang lain maka akan dicantumkan sebagai referensi sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
3. Saya memberikan Hak Noneksklusif Tanpa Royalti kepada Universitas Kristen Indonesia yang berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilih hak cipta

Apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran Hak Cipta dan Kekayaan Intelektual atau Peraturan Perundang – undangan Republik Indonesia lainnya dan integritas akademik dalam karya saya tersebut, maka saya bersedia menanggung secara pribadi segala bentuk tuntutan hukum dan sanksi akademis yang timbul serta membebaskan Universitas Kristen Indonesia dari segala tuntutan hukum yang berlaku.

Jakarta, 30 Januari 2024



(Sylva Thiana)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan Syukur saya panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan karuna – Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini membahas “ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Di Moderasi Disiplin Kerja Pada Kementerian Pemuda Dan Olahraga Studi Kasus Biro SDMO “. Penulisan skripsi ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana Ekonomi dan Bisnis dalam Ilmu Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Indonesia

Pada penyusunan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, baik dalam ide, kritik, saran maupun dalam bentuk lainnya. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terimakasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dhaniswara K. Harjono, S.H., M.H., MBA., selaku rektor Universitas Kristen Indonesia.
2. Ibu Dr. Ir. Ktut Silvanita Mangani, M.A., CRMP. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
3. Bapak Jonny Siagian, SE., MM selaku Ketua Program Studi S- 1 Manajemen Universitas Kristen Indonesia
4. Ibu Nenny Anggraini S.E., M.Psi., selaku Dosen Pembimbing Materi
5. Ibu Ganda T. Hutapea S.E., MBM., selaku Dosen Pebimbing Metode dan Alat
6. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen dan staff FEB UKI yang ikut serta membantu memberikan dukungan dan bantuan dalam penulisan skripsi ini.
7. Bapak Yayat Suyatna S.Pd., M.Pd., selaku Kepala Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi yang telah membantu penulis dalam memberikan data dari organisasi.
8. Para pegawai Biro Sumber Daya Manusia dan Organisaai yang telah membantu dan memberikan arahan serta pengalaman yang bermanfaat bagi penulis.
9. Kedua orang tua, Bapak Kusyono dan Ibu Iis Umi Faizah serta kaka dan abang saya Wahyu Isna Purnomo dan Ayu Lestari yang telah memberikan dukungan baik moral maupun materi serta do'a yang tiada hentinya.

10. Teman – teman saya yang telah banyak membantu dan mensupport sehingga saya bisa menyelesaikan penelitian ini.
11. Serta orang yang istimewa untuk saya yang tidak dapat disebutkan satu persatu untuk selama ini men- support saya baik do'a, dukungan maupun materi

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu peneliti membutuhkan kritik dan saran yang membangun kemampuan peneliti, agar kedepannya dapat menulis penelitian dengan lebih baik lagi. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi para pembaca, para peneliti, mahasiswa dan pihak KEMENPORA serta bagi peneliti



DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI	iii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI SKRIPSI	iv
PERNYATAAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Novelty	10
1.6 Sistematika Penulisan	10
BAB II	12
LANDASAN TEORI	12
2.1 Grand Theory	12
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.2 Teori Perilaku Organisasi	14
2.1.3 Kinerja Pegawai	16
2.1.4 Lingkungan Kerja	18

2.1.5	Disiplin Kerja.....	21
2.2	Penelitian Terdahulu	25
2.3	Kerangka Pemikiran	28
2.3.1	Pengaruh Antara Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai.....	29
2.3.2	Pengaruh Antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai.....	29
2.3.3	Pengaruh Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja	30
BAB III		32
METODELOGI PENELITIAN.....		32
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian	32
3.2	Jenis Penelitian	32
3.3	Operasional Variabel Penelitian	33
3.4	Populasi dan Sampel	34
3.4.1	Populasi	34
3.4.2	Sampel	34
3.5	Metode Pengumpulan Data.....	34
3.5.1	Data Primer	34
3.5.2	Data Sekunder	35
3.6	Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.7	Teknik Skala Pengukuran.....	36
3.8	Teknik Analisis Data	37
3.8.1	Uji Statistik Deskriptif	37
3.8.2	Uji Instrumen Data	38
3.8.3	Uji Model <i>Partial Least Squares (PLS)</i>	39
3.8.4	Estimasi Paramater Model.....	43
3.8.5	Evaluasi Model	43

3.8.6 Uji Hipotesis	46
3.9 Langkah Penelitian (Chart Penelitian)	47
BAB IV	48
ANALISIS	48
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	48
4.1.1 Sejarah Singkat Kementerian Pemuda dan Olahraga RI	48
4.1.2 Visi dan Misi Kementerian Pemuda dan Olahraga ri	48
4.1.3 Struktur Organisasi Kementerian Pemuda dan Olahraga Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi (SDMO)	49
4.1 Hasil Penelitian	50
4.2.1 Analisis Deskriptif	50
4.2.2 Hasil Penelitian	56
4.2.3 Uji Hipotesis	60
4.3 Pembahasan	62
BAB V	63
SIMPULAN DAN SARAN	63
5.1 Kesimpulan	63
5.2 Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN	72

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Kinerja Pegawai Tahun 2021 s/d 2022.....	2
Tabel 1.2 Data Disiplin Pegawai Tahun 2021 s/d 2022.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1 Operasional Variabel	33
Tabel 3.2 Skala Likert.....	36
Tabel 3.3 Skala Interval	37
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	51
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	52
Tabel 4.5 Interval Tanggapan Responden.....	53
Tabel 4.6 Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	53
Tabel 4.7 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (Z).....	54
Tabel 4.8 Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Uji Validitas	57
Tabel 4.10 Hasil Uji Uji Reliabilitas.....	58
Tabel 4.11 Hasil Uji Parsial (t)	59
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Suasana Lingkungan Kerja Biro SDMO.....	7
Gambar 2.1 Kerangka Teori Perilaku Organisasi	15
Gambar 2.2 Kerangka Pikir	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	50
Gambar 4.2 Struktural Model.....	59



DAFTAR RUMUS

Rumus (3.1) Interval	36
Rumus (3.2) Uji Statistik Deskriptif	37
Rumus (3.3) Uji Model <i>Partial Least Squares (PLS)</i>	39
Rumus (3.4) Komponen PLS Pertama t_1	40
Rumus (3.5) Komponen PLS Kedua t_2	40
Rumus (3.6) Komponen PLS ke $-h$, t_h	40
Rumus (3.7) Model Struktural.....	42
Rumus (3.8) Model Pengukuran Untuk X.....	42
Rumus (3.9) Model Pengukuran Untuk Y.....	43
Rumus (3.10) <i>Composite Reliability</i>	44
Rumus (3.11) <i>Inner Model</i>	45
Rumus (3.12) Uji Signifikan Parsial (Uji T)	46

ABSTRAK

Sylva Thiana, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Di Moderasi Disiplin Kerja Pada Kementerian Pemuda Dan Olahraga Republik Indonesia Biro SDMO.

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas – tugasnya (jobdesc). Kinerja pegawai dapat menurun karena beberapa penyebabnya, termasuk ketidak disiplin kerja para pegawai dan lingkungan kerja yang tidak mendukung baik fisik maupun non-fisik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang di moderasi disiplin kerja pada Kementerian Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia Biro SDMO. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 100 responden. Di dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu, variabel independent adalah Lingkungan Kerja (X1) dengan variabel dependen adalah Kinerja Pegawai (Y) serta variabel moderating adalah Disiplin Kerja (Z) Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis. Dalam uji validitas menggunakan convergent validity dari hasil outer loading dan nilai AVE, untuk uji reliabilitas menggunakan Composite Reliability, Cronbach's Alpha, dan rho_A. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji t serta melakukan uji determinasi dan melakukan uji moderating. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai original sample sebesar 0.566, dengan $t_{hitung} (6.430) > t_{tabel} (1.96)$ dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Kemudian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai original sample sebesar 0.397, dengan $t_{hitung} (4.405) > t_{tabel} (1.96)$ dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Selanjutnya, disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan dan dapat memperlemah lingkungan kerja dengan nilai original sample sebesar - 0.016, dengan nilai $t_{hitung} (1.069) > t_{tabel} (1.96)$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai tidak di moderasi oleh disiplin kerja.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja , Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Sylva Thiana, *The Influence of the Work Environment on Employee Performance in Moderated Work Discipline at the Ministry of Youth and Sports of the Republic of Indonesia, HRO Bureau.*

Performance is basically the result of work achieved by someone in carrying out their duties (jobdesc). Employee performance can decline due to several causes, including lack of employee work discipline and a work environment that does not support both physical and non-physical. The purpose of this research is to determine the influence of the work environment on employee performance which is moderated by work discipline at the Ministry of Youth and Sports of the Republic of Indonesia, HRO Bureau. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 100 respondents was obtained. This research uses three variables, namely, the independent variable is Work Environment (X1) with the dependent variable being Employee Performance (Y) and the moderating variable is Work Discipline (Z). Data analysis uses validity testing, reliability testing and hypothesis testing. In the validity test, convergen validity is used from the outer loading results and AVE values, for the reliability test, Composite Reliability, Cronbach's Alpha, and rho_A are used. To test the hypothesis in this research, the researcher used the t test and carried out a determination test and conducted a moderation test. The results of this research show that the work environment has a positive and significant effect on employee performance as indicated by the original sample value of 0.566, with t_{count} (6.430) $> t_{table}$ (1.96) with a significant value of $0.000 < 0.05$. Then work discipline has a positive and significant effect with an original sample value of 0.397, with t_{count} (4.405) $> t_{table}$ (1.96) with a significant value of $0.000 < 0.05$. Furthermore, work discipline has no positive and insignificant effect and can weaken the work environment with an original sample value of -0.016, with a value of t_{count} (1.069) $> t_{table}$ (1.96). This shows that the influence of the work environment on employee performance is not moderated by work discipline.

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