



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA KOTA TANGERANG**

**SKRIPSI**

**I DEWA GEDE KURNIA YUDHANA DWI ANGGARA**

**1810111206**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL VETERAN JAKARTA**

**2022**



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA KOTA TANGERANG**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen**

**I DEWA GEDE KURNIA YUDHANA DWI ANGGARA  
1810111206**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL VETERAN JAKARTA  
2022**

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya sendiri, dan semua sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : I Dewa Gede Kurnia Yudhana Dwi Anggara

NIM : 1810111206

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan saya ini, maka saya bersedia di tuntutan dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Jakarta, 26 Desember 2021

Yang Menyatakan,



(I Dewa Gede Kurnia Yudhana Dwi Anggara)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN  
AKADEMIS**

---

Sebagai civitas akademika Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : I Dewa Gede Kurnia Yudhana Dwi Anggara  
NIM : 1810111206  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : SI Manajemen  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas skripsi saya yang berjudul :

**Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja  
Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota  
Tangerang**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti ini Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta  
Pada Tanggal : 26 Desember 2021

Yang Menyatakan



(I Dewa Gede Kurnia Yudhana Dwi Anggara)

**SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA TANGERANG**

**PENGESAHAN**

*Dipersiapkan dan disusun oleh :*

**I DEWA GEDE KURNIA YUDHANA DWI ANGGARA 1810111206**

**Telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada tanggal : 7 Januari 2022  
Dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima**



**Dr. Faisal Marzuki, M.Pd, CHCP**

**Ketua Penguji**



**Alnisa Min Fadlillah, BBA,**

**MBA, CHRP**

**Penguji I**



**Renny Husniati, SE, MM, CHRP**

**Penguji II (Pembimbing)**



**Dr. Dianwicakasih Arieftiara, SE.,**

**Ak., M.Ak., CA., CSRS**

**Dekan**



**Wahyudi, S. E., M. M.**

**Ketua Program Studi Manajemen**

**Program Sarjana**

Disahkan di : Jakarta  
Pada tanggal : 7 Januari 2022



***The Effect Of Work Motivation, Work Discipline, and Work Environment On Employee Performance At The Agency Of Personnel And Human Resources Development In Tangerang City***

**By I Dewa Gede Kurnia Yudhana Dwi Anggara**

**Abstract**

*This research is a quantitative research with the aim of analyzing the effect of work motivation, work discipline, and work environment on employee performance at the Tangerang City Personnel and Human Resources Development Agency. BKPSDM is an agency that has the task of handling the field of staffing and development of Civil Servants. In this study, the population was BKPSDM employees with non-echelon/staff/executive positions, which was determined by the number of samples as many as 80 respondents using purposive sampling method and data were collected by distributing questionnaires via google form. In this study using descriptive analysis techniques and inferential analysis using SmartPLS 3.2.9. In this study, the results obtained R Square value of 0.721 or 72.1%, then the results of hypothesis testing in this study are as follows, (1) there is a positive and significant influence between work motivation on employee performance which has an influence of 0.469, (2) there is a positive and significant influence between work discipline on employee performance which has an influence of 0.278, and (3) there is a positive and significant effect between the work environment on employee performance which has an influence of 0.240.*

**Keywords:** *work motivation, work discipline, work environment, employee performance*

# **Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang**

**Oleh I Dewa Gede Kurnia Yudhana Dwi Anggara**

## **Abstrak**

Penelitian ini merupakan penelitian secara kuantitatif dengan tujuan untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang. BKPSDM merupakan badan yang memiliki tugas untuk menangani bidang kepegawaian dan pengembangan Pegawai Negeri Sipil. Pada penelitian ini populasinya adalah pegawai BKPSDM dengan jabatan nonesselon/*staff*/pelaksana, yang ditentukan jumlah sampel sebanyak 80 responden menggunakan metode *purposive sampling* dan data dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner melalui *google form*. Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan menggunakan alat SmartPLS 3.2.9. Dalam Penelitian ini didapatkan hasil nilai R Square sebesar 0.721 atau sebesar 72.1%, selanjutnya hasil dari uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut, (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang memiliki pengaruh sebesar 0.469, (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang memiliki pengaruh sebesar 0.278, dan (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang memiliki pengaruh sebesar 0.240.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL VETERAN JAKARTA  
Jalan RS. Fatmawati No.1 Pondok Labu, Jakarta Selatan 12450  
Telp. 021-7656971, Fax.021-7656904

**BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI**  
**SEMESTER GANJIL TAHUN AKADEMIK 2021/2022**

Hari ini tanggal 7 Januari 2022, telah dilaksanakan Ujian Skripsi bagi mahasiswa :

Nama : I Dewa Gede Kurnia Yudhana Dwi Anggara  
NIM : 1810111206  
Program : Manajemen S.1

Dengan judul skripsi sebagai berikut :  
“**Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang**”  
Dinyatakan yang bersangkutan **Lulus / Tidak Lulus** \*)

**Penguji**

No.	Dosen Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1	Dr. Faisal Marzuki, M.Pd	Ketua Penguji	
2	Alnisa Min Fadlillah, BBA, MBA, CHRP	Penguji I	
3	Renny Husniati, SE, MM, CHRP	Penguji II **)	

**Keterangan :**

- \*) Coret yang tidak perlu
- \*\*) Dosen Pembimbing

Jakarta, 7 Januari 2022  
Mengesahkan  
A.n. Dekan  
Kepala Program Studi Manajemen  
Program Sarjana



Wahyudi.,SE.,MM



## PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena dengan rahmat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan usulan proposal yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang”**.

Dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada Ibu Renny Husniati, SE, MM, CHRP selaku dosen pembimbing yang telah membantu penulis untuk memberikan arahan dan penjelasan dalam penyusunan proposal ini. Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada bapak Ciprianus Suhud Muji, AP selaku kepala bidang pembinaan dan pihak-pihak yang telah membantu serta mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang.

Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua yang telah memberikan dorongan dan semangat kepada penulis. Selain itu, penulis juga ingin berterima kasih kepada Danty, Mong, Fariz, Jose, Rafly, Havid, Yafet, Iqbal Bogor, Alfian, Isuy, serta teman-teman lainnya yang telah membantu dan memberikan semangat untuk menyusun proposal ini. Secara khusus, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada “Sobat HR” yaitu Seto Nurwidhiyanto dan Siti Salma Raudhotunisa yang setiap hari selalu menghibur, melawak, membantu dan memberikan semangat tanpa henti sehingga proses pembuatan proposal ini dapat berjalan dengan lancar.

Akhir kata, penulis berharap bahwa dari penelitian dan proposal ini dapat memberikan manfaat dan pengetahuan kepada pembaca.

Tangerang Selatan, 9 Desember 2021



I Dewa Gede Kurnia YDA

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS .....	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....	iv
PENGESAHAN .....	v
ABSTRACT.....	vi
ABSTRAK .....	vii
BERITA ACARA SKRIPSI .....	viii
PRAKATA.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
I.1 Latar Belakang .....	1
I.2 Rumusan Masalah .....	10
I.3 Tujuan Penelitian.....	10
I.4 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II Tinjauan Pustaka.....	12
II.1 Landasan Teori .....	12
II.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
II.1.1.1 Pengertian sumber daya manusia.....	12
II.1.1.2 Tujuan Manajemen sumber daya manusia.....	12
II.1.2 Kinerja.....	13
II.1.2.1 Pengertian Kinerja .....	13
II.1.2.2 Pengukuran kinerja .....	13
II.1.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja .....	14
II.1.2.4 Faktor yang mempengaruhi dapat kinerja .....	14
II.1.2.5 Indikator Kinerja Pegawai .....	15
II.1.3 Motivasi .....	15

II.1.3.1	Pengertian Motivasi .....	15
II.1.3.2	Jenis Motivasi .....	16
II.1.3.3	Teori motivasi menurut Abraham H.Maslow .....	17
II.1.3.4	Teori Motivasi Alderfer .....	18
II.1.3.5	Teori X dan Y dari McGregor .....	18
II.1.3.6	Teori Motivasi Dua Faktor dari Frederick Herzberg .....	19
II.1.3.7	Metode Motivasi .....	19
II.1.3.8	Dimensi & indikator motivasi kerja.....	20
II.1.4	Disiplin kerja.....	21
II.1.4.1	Pengertian Disiplin kerja .....	21
II.1.4.2	Fungsi disiplin kerja.....	22
II.1.4.3	Prinsip disiplin kerja .....	22
II.1.4.4	Jenis-jenis disiplin.....	23
II.1.4.5	Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	23
II.1.4.6	Aspek dan Indikator Disiplin Kerja.....	23
II.1.5	Lingkungan Kerja.....	24
II.1.5.1	Pengertian Lingkungan Kerja .....	24
II.1.5.2	Manfaat Lingkungan Kerja.....	25
II.1.5.3	Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja .....	25
II.1.5.4	Jenis-jenis lingkungan kerja.....	25
II.1.5.5	Indikator lingkungan kerja.....	26
II.2	Hasil penelitian sebelumnya.....	28
II.3	Model Penelitian.....	35
II.3.1	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.....	35
II.3.2	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja .....	35
II.3.3	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.....	36
II.4	Hipotesis .....	37
BAB III	Metodologi Penelitian.....	38
III.1	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	38
III.1.1	Definisi Operasional.....	38
III.1.2	Pengukuran Variabel.....	39
III.2	Populasi dan sampel .....	39

III.2.1	Populasi.....	39
III.2.2	Sampel.....	40
III.3	Teknik Pengumpulan Data .....	40
III.3.1	Jenis Data .....	40
III.3.2	Sumber Data.....	40
III.3.3	Pengumpulan data .....	41
III.4	Teknik analisis data dan uji hipotesis.....	43
III.4.1	Teknik analisis Data.....	43
III.4.2	Analisis Statistik Deskriptif .....	43
III.4.3	Analisis inferensial.....	44
III.4.3.1	Model pengukuran ( <i>Outer model</i> ) .....	44
III.4.3.2	Model Struktural ( <i>inner model</i> ) .....	45
III.4.3.3	Model Struktur Konstruk .....	46
III.4.4	Uji hipotesis .....	46
III.4.4.1	Uji t .....	46
III.4.4.2	Uji F.....	47
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN .....	48
IV.1	Gambaran umum objek penelitian.....	48
IV.1.1	Deskripsi singkat Instansi .....	48
IV.1.2	Deskripsi Data Responden .....	48
IV.2	Analisis Deskriptif.....	52
IV.3	Uji hipotesis dan Analisis.....	57
IV.3.1	Model pengukuran ( <i>outer model</i> ) .....	57
IV.3.1.1	Uji Validitas Konvergen .....	58
IV.3.1.2	Uji Validitas Diskriminan.....	63
IV.3.1.3	Uji Reliabilitas .....	67
IV.3.2	Inner model .....	68
IV.3.2.1	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	69
IV.4	Uji Hipotesis.....	69
IV.4.1	Uji t .....	69
IV.4.2	Uji F .....	71
IV.5	Pembahasan .....	72

IV.5.1	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	72
IV.5.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	74
IV.5.3	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	77
IV.5.4	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	78
IV.6	Keterbatasan penelitian .....	79
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN.....	81
V.1	Simpulan.....	81
V.2	Saran .....	81
DAFTAR PUSTAKA	.....	84
RIWAYAT HIDUP	.....	89
LAMPIRAN	.....	91

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Rentang Nilai Kinerja .....	4
Tabel I.2 Absen Tahun 2020 .....	7
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel III.1 Pengukuran Variabel.....	39
Tabel III.2 Skala Pengukuran Likert.....	42
Tabel III.3 Kisi-Kisi Instrumen Variabel.....	42
Tabel III.4. Interpretasi Nilai Persentase.....	43
Tabel IV.1 Tabel karakteristik responden menurut jenis kelamin .....	49
Tabel IV.2 Tabel Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir .....	49
Tabel IV.3 Tabel Karakteristik Responden Menurut Usia.....	50
Tabel IV.4 Tabel Karakteristik Responden Menurut Masa Bekerja.....	51
Tabel IV.5 Interpretasi nilai <i>loading factor</i> .....	52
Tabel IV.6 Persepsi Responden Tentang Kinerja Pegawai.....	52
Tabel IV.7 Persepsi Responden Tentang Motivasi Kerja .....	53
Tabel IV.8 Persepsi Responden Tentang Disiplin Kerja .....	54
Tabel IV.9 Persepsi responden tentang lingkungan kerja.....	55
Tabel IV.10 Tabel Loading Factor.....	59
Tabel IV.11 Tabel <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> .....	62
Tabel IV.12 Tabel <i>Fornell Lacker Criterium</i> .....	63
Tabel IV.13 Tabel <i>Cross Loading</i> .....	64
Tabel IV.14 Tabel <i>composite reliability</i> .....	67
Tabel IV.15 Tabel <i>cronbach's alpha</i> .....	68
Tabel IV.16 R <i>Square</i> .....	69
Tabel IV.17 Tabel Hasil uji t.....	69



## DAFTAR GAMBAR

Gambar I.1 Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Tangerang.....	4
Gambar I.2 Target Capaian Kinerja BKPSDM Kota Tangerang.....	5
Gambar II.1 Kebutuhan Hirarki Maslow .....	17
Gambar II.2 Model Hipotesis.....	36
Gambar III.1. Konstruk Diagram Jalur .....	46
Gambar IV.1 <i>outer model</i> .....	58

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Hasil Penelitian Sebelumnya .....	91
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian .....	94
Lampiran 3 Data Kuesioner 80 Responden .....	99
Lampiran 4 Hasil Deskripsi Data Responden .....	108
Lampiran 5 Hasil Deskripsi Data Penelitian .....	109
Lampiran 6 Hasil Output Outer Models <i>SmartPLS</i> 3.2.9 .....	113
Lampiran 7 Hasil Output Model <i>SmartPLS</i> 3.2.9 .....	114
Lampiran 8 T Tabel .....	123
Lampiran 9 F Tabel .....	126
Lampiran 10 Hasil Turnitin Skripsi .....	129