

Motivasi Berprestasi yang Memediasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Kompetensi Sebagai Faktor Pendukung

"Achievement Motivation Mediates the Work Environment on Performance with Competence as a Supporting Factor"

Indah Permata Sari¹⁾, Anna Wulandari²⁾

Program Studi Magister Manajemen¹⁾; Universitas Pelita Bangsa²⁾
Indahsari.telkom@gmail.com¹⁾, anna.wulandari@pelitabangsa.ac.id²⁾

"Submit: 07 Dec 2023

Review: 08 Dec 2023

Accept: 28 Dec 2023

Publish: 31 Dec 2023"

Abstrak

Penurunan kinerja pegawai yang terjadi merupakan fenomena dalam penelitian ini. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji peran motivasi berprestasi sebagai mediator dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja, juga mempertimbangkan peran kompetensi sebagai faktor pendukung kinerja di BPBJ (Bagian Pengadaan Barang dan Jasa) Setda Kab.Bekasi. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner berupa Google Forms melalui WhatsApp Group dan Jaringan pribadi selama 1 minggu. Responden dalam penelitian ini sebanyak 54 Pegawai. Metode analisis data yang diterapkan adalah SEM (Structural Equation Modelling) dengan memanfaatkan software SmartPLS 4. Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi berprestasi; Motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Lingkungan kerja terhadap kinerja dimediasi motivasi berprestasi. Informasi lain yang diperoleh adalah Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Berprestasi, Kinerja Pegawai, Kompetensi

Abstract

The decline in employee performance that occurs is a phenomenon in this study. This study aims to examine the role of achievement motivation as a mediator in the relationship between the work environment and performance, also considering the role of competence as a supporting factor for performance in BPBJ (Procurement of Goods and Services Section) Setda Kabubapten Bekasi. Data collection was carried out by distributing questionnaires in the form of Google Forms through WhatsApp Groups and private networks for 1 week. Respondents in this study were 54 employees. The data analysis method applied is SEM (Structural Equation Modelling) by utilizing SmartPLS 4 software. The result of this study is that the work environment has a positive effect on achievement motivation; Achievement motivation has a positive effect on performance. The work environment towards performance is mediated by achievement motivation. Other information obtained is that Competence has a positive effect on performance.

Keywords: Work Environment, Achievement Motivation, Employee Performance, Competence

PENDAHULUAN

Target Persentase Pengelolaan Pengadaan Barang dan Jasa belum tercapai. Target skor nilai MCP Korsupgah KPK yang sedikit turun dari tahun sebelumnya. Ada beberapa pekerjaan yang tertunda dan ada beberapa pegawai yang hasil kerjanya kurang baik. Hal ini menunjukkan adanya permasalahan kinerja di Lingkungan Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Setda Kabupaten Bekasi.

Perhatian pimpinan perusahaan terhadap kinerja Pegawai sangatlah penting untuk menjaga keberlangsungan dan kemajuan Instansi. Memahami sejauh mana Pegawai dapat menguasai dan memahami tugas yang diberikan tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat kinerja keseluruhan Instansi. Pengelolaan SDM membutuhkan sinergi seluruh pegawai dan pimpinan yang ada pada instansi yang diharapkan dapat merealisasikan tujuan dari instansi tersebut. Menurut (Riyanda, 2017 dalam Prayogi, Lesmana dan Siregar, 2019) Sumber Daya Manusia (SDM) yang mempunyai kinerja yang bagus akan menciptakan kinerja pegawai yang bagus juga. Pegawai di BPBJ (Bagian Pengadaan Barang dan Jasa) Setda Kab. Bekasi adalah aset penting bagi instansi yang memiliki kedudukan vital di dalam organisasi. Menurut (Kartika dan Sugiarto, dalam Prayogi, Lesmana dan Siregar 2019), "Organisasi akan bertumbuh dan bertahan dalam lingkungan persaingan yang sengit adalah suatu hal yang mungkin bagi suatu organisasi apabila didukung oleh tenaga kerja yang mumpuni di bidangnya masing-masing. Pegawai bukan hanya sekadar sumber daya manusia, melainkan merupakan aset berharga bagi organisasi, membawa kontribusi yang signifikan sebagai pendorong utama dan elemen sentral dalam mencapai tujuan organisasi."

Permasalahan kinerja yang terjadi di Lingkungan Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Setda Kabupaten Bekasi disebabkan

oleh banyak hal. Faktor Lingkungan Kerja, Kemampuan kerja, Kompetensi, Motivasi (Wahyuni & Budiono, 2022), Kepemimpinan dan Budaya Organisasi (Rivai, 2020). adalah beberapa faktor yang mampu mempengaruhi kinerja di BPBJ (Bagian Pengadaan Barang dan Jasa) Setda Kab. Bekasi.

Lingkungan kerja merupakan faktor utama yang menyebabkan kinerja pegawai masih kurang baik. Salah satu indikator lingkungan kerja yang baik adalah tingkat kebisingan yang rendah menambah fokus karyawan dalam berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Akan tetapi hal ini belum dirasakan sepenuhnya oleh pegawai BPBJ (Bagian Pengadaan Barang dan Jasa) Setda Kab. Bekasi dikarenakan oleh hilir mudiknya tamu dari beberapa perangkat daerah, masih bisingnya suara orang mengobrol dan tidak ada sekat antar ruang kerja pegawai satu dengan lainnya, sehingga dapat memberikan rasa yang tidak nyaman kepada pegawai dalam beraktifitas di tempat kerja. Hal ini bisa menjadikan penurunan semangat kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehari - hari.

Indikator Lingkungan Kerja Fisik lainnya seperti Penerangan yang baik dapat meningkatkan mood dan konsentrasi karyawan. Jaringan komunikasi yang baik yang mencakup penyediaan sarana komunikasi seperti papan pengumuman, ruang rapat, atau teknologi komunikasi modern seperti email, pesan instan, dan konferensi video. Jaringan komunikasi yang efisien dapat meningkatkan kolaborasi, mengurangi hambatan informasional, dan mempromosikan kerja tim. Faktor lingkungan kerja non - fisik sebagai contoh hubungan baik antar pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam mendorong kinerja (Sihaloho, & Siregar, 2020). Namun demikian, menurut penelitian lainnya

(Nurhuda, Sardjono & Purnamasari, 2019), mengemukakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adanya perbedaan temuan tersebut menunjukkan bahwa tinjauan tentang lingkungan kerja terhadap kinerja masih perlu untuk ditelaah lebih mendalam.

Penelitian ini mengkaji dampak Lingkungan Kerja terhadap kinerja melalui analisis yang mendalam dengan cara pandang yang berbeda. Penelitian ini menyisipkan motivasi berprestasi sebagai penghubung lingkungan kerja terhadap kinerja. Lingkungan kerja dengan penerangan yang bagus, tingkat kebisingan rendah, dan suasana yang nyaman akan mendorong pegawai untuk semangat dalam menunjukkan prestasi (Sedarmayanti, 2001 dalam Sabilalo, Kalsum, Nur, & Makkulau, 2020). Pegawai yang termotivasi untuk menunjukkan prestasinya dapat mencapai kualitas kerja yang lebih baik (Hadi & Ramdansyah, 2021).

Selain itu, Kompetensi juga merupakan faktor berikutnya yang penting dalam mempengaruhi kinerja. Pegawai dengan keahlian yang sesuai bidang tugasnya akan dapat menyelesaikan seluruh tugas dengan baik (Prayogi, Lesmana & Siregar, 2019). Pegawai dengan kualifikasi tinggi akan menghasilkan tugas yang berkualitas (Syahputra & Tanjung, 2020).

Penelitian ini membahas tentang kinerja pegawai yang sangat dibutuhkan oleh organisasi. Penelitian ini menambahkan motivasi berprestasi sebagai pemediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Penelitian terkait masalah kinerja dengan pemediasi motivasi berprestasi belum pernah dilakukan di BPBJ (Bagian Pengadaan Barang dan Jasa) Setda Kab. Bekasi. Penelitian ini juga menelaah pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis peran motivasi berprestasi dalam memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

dan kompetensi sebagai faktor pendukung.

METODE PENELITIAN

Pengembangan Model

Kinerja

Kinerja Menurut (Wibowo, 2012 dalam Prayogi, Lesmana dan Siregar, 2019) adalah Pencapaian hasil kerja yang erat kaitannya dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan, dan memberikan kontribusi ekonomi dapat menjadi landasan bagi kesuksesan sebuah entitas.

Pentingnya Kinerja pegawai yang baik akan membuat tujuan organisasi tercapai. Kinerja pegawai yang kurang baik akan membuat tujuan organisasi tidak tercapai. Kinerja Pegawai yang meningkat menjadikan pekerjaan terselesaikan tepat waktu. Indikator Kinerja Pegawai yaitu : 1. Kualitas Kerja, 2. Kuantitas Kerja, 3. Ketepatan Waktu, 4. Efektifitas, 5. Kemandirian (Prayogi, Lesmana dan Siregar, 2019)

Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi

Lingkungan kerja memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Bekerja di lingkungan yang nyaman dengan memiliki rekan kerja yang kolaboratif, siap untuk membantu jika menemui kesulitan dan pimpinan perusahaan yang adil dalam memperlakukan semua pegawai sehingga dapat menghasilkan peningkatan kinerja pegawai dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini mencerminkan pengendalian yang mampu menciptakan semangat untuk bersatu dalam organisasi untuk mencapai tujuan (Latief, 2018; Syardiansah, 2020; Haryati, 2019 dalam Sugiarti 2020). Adapun menurut (Sutrisno, 2010), lingkungan kerja adalah sarana dan prasarana kerja di sekitar pegawai yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, mulai dari tempat kerja, fasilitas kerja, alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, sampai hubungan kerja antar

pegawai di tempat kerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi berprestasi (Purnama, Safitri, & Agustina, 2020; Wiryawan, Risqon, & Noncik, 2020; Pranitasari, 2020; Haslindah, Idrus & Saldi, 2020). Dari beberapa temuan sebelumnya membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi berprestasi, dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan menumbuhkan dan meningkatkan motivasi berprestasi pegawai dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari yang telah ditetapkan oleh instansi.

H1 : Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi berprestasi

Motivasi Berprestasi dan Kinerja

Menurut Sutrisno (2017:111) dalam puspitasari 2020 menyatakan "Motivasi mempunyai komponen, yaitu komponen dalam dan luar. Komponen dalam adalah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan, seperti perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa belum puas, ketegangan psikologis. Komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai, contohnya seperti apa yang diinginkan seseorang dan tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya". Menurut (McClelland, 2017 & Robbins, 2018), pengertian Motivasi Berprestasi secara spesifik memiliki arti yaitu dorongan intrinsik atau ekstrinsik yang mendorong individu untuk mencapai prestasi atau tujuan tertentu (standar keberhasilan). Dalam Penelitian terdahulu,

motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja (Hadi & Ramdansyah, 2021; Puspitasari & Dahlia, 2020).

H2 : Motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja

Lingkungan Kerja, Motivasi Berprestasi dan Kinerja

Supaya seorang lebih bersemangat dalam berkinerja diperlukan motivasi dalam bekerja. Dengan memiliki motivasi, maka keinginan pegawai untuk bekerja lebih berprestasi semakin meningkat. Penelitian sebelumnya (Rulianti, Nurpribadi, Amirudin, 2021) menjelaskan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

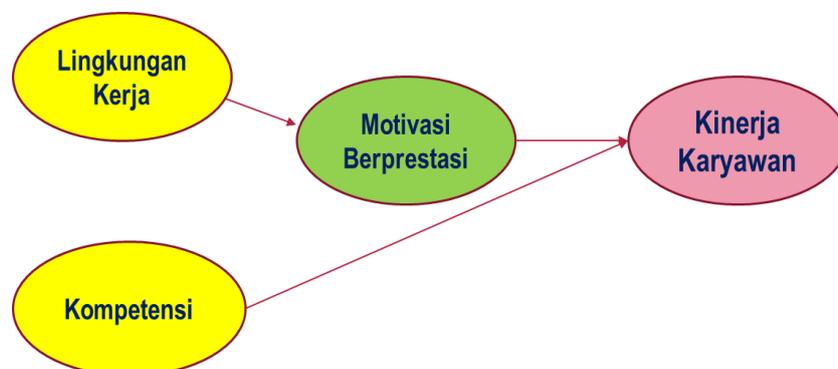
H3 : Motivasi berprestasi memediasi Lingkungan kerja terhadap kinerja.

Kompetensi dan Kinerja

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk menjalankan suatu pekerjaan yang didukung oleh keterampilan, pengetahuan dan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2010 dalam Prayogi, Lesmana, dan Siregar, 2019).

keterkaitan antara kompetensi terhadap kinerja, kompetensi berpengaruh terhadap kinerja (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019), (Syahputra, Tanjung, 2020), (Krisnawati, Bagia, 2021), (Dwiyanti, , Heryanda, Susila, 2020), (Mulia, Saputra, 2021).

H4 : Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja



Gambar 1. Model Penelitian

Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan di lingkungan BPBJ (Bagian Pengadaan Barang dan Jasa) Setda Kab. Bekasi terhadap Pegawai BPBJ baik yang merupakan PNS dan THL. Pengambilan data dengan jalan memberikan kuesioner dalam bentuk google forms secara terbuka melalui Whatsapp Group BPBJ dan Jaringan

Pribadi melalui aplikasi Whatsapp kepada pegawai BPBJ selama 1 minggu sebagai target sampel (Mulyanto & Wulandari, 2010). Awalnya diperoleh tanggapan pengisian kuesioner dari 55 Pegawai di Lingkungan BPBJ. Setelah dilakukan screening terdapat satu jawaban kuesioner yang kurang lengkap sehingga ndiperoleh data akhir dari 54 Pegawai BPBJ sebagai sample penelitian.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel/ Konsep	Indikator	Skala
Kinerja (Purnomo, 2008; Prayogi, Lesmana & Siregar, 2019).	- Kuantitas Kerja - Kualitas Kerja - Efektifitas - Ketepatan Waktu	1-10
Lingkungan kerja (Sedarmayanti 2001; Sabilalo, Kalsum, Nur, & Makkulau, 2020).	- Kualitas pencahayaan - Tingkat kebisingan - Jaringan komunikasi - Hubungan karyawan	1-10
Motivasi berprestasi (McClelland 2017, Robbins 2018; Aziti 2019).	- Menyenangi pekerjaan menantang - Menantikan respon terkait pekerjaan - Mengerjakan tugas dengan tekun - Mengedepankan ide-ide inovatif	1-10
Kompetensi (Robbins 2018; Prayogi, Lesmana & Siregar (2019).	- Kemampuan dalam Menentukan Keputusan - Kemampuan dalam menganalisis Masalah - Kemampuan dalam teknikal - Kemampuan dalam konseptual	1-10

Sumber: Teori yang dirangkum, 2023

Metode Analisis

Pendekatan kuantitatif merupakan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini, bertujuan untuk menganalisis dampak lingkungan kerja terhadap kinerja, yang dimediasi oleh Motivasi Berprestasi dan Kompetensi sebagai Faktor Pendukung. Proses analisis data dilakukan dengan metode SEM (*Structural Equation Modelling*) dengan pemanfaatan alat analisis PLS (*Partial Least*

Square) melalui perangkat lunak *Smart PLS* 4.

Prosedur analisis melibatkan langkah-langkah penting, yang mencakup pengujian model outer dan inner. Pada tahap pengujian outer, dilakukan uji validitas dengan memeriksa nilai loading outer dengan nilai cut-off > 0,7, Meskipun demikian, nilai loading outer dapat dianggap masih dapat diterima jika lebih dari 0,4. Selain itu, uji reliabilitas dilakukan dengan memakai dua parameter utama,

yaitu Cronbach's Alpha dan pc (composite reliability yang masing - masing nilai cut - off nya > 0,7.

Pengujian inner model, beberapa elemen kunci yang dievaluasi melibatkan R² (koefisien determinasi) dan estimasi koefisien. Pada variabel laten endogenous, standar cut-off untuk R² diatur pada > 0,2, memastikan tingkat variabilitas yang dapat dijelaskan oleh model. Pengujian hubungan jalur melibatkan evaluasi standar estimasi yaitu nilai minimal p-value yang diinginkan <0,05. Penerapan batasan ini bertujuan untuk menentukan

signifikansi statistik dari hubungan antarvariabel dan memastikan bahwa hasil analisis memiliki dasar keandalan statistik yang kuat.

HASIL

Responden

Responden penelitian adalah 54 Pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Setda Kab. Bekasi yang sebagian besar adalah laki-laki, Pendidikan Sarjana (S1) dengan Masa Kerja 1-5 Tahun.

Tabel 2. Data Responden

Karakteristik Responden	Jumlah	Persen (%)
<i>Jenis Kelamin</i>		
- Laki-laki	30	55,6%
- Perempuan	24	44,4%
<i>Status Pekerjaan</i>		
- PNS	41	75,9%
- THL	13	24,1%
<i>Bagian</i>		
- POKJA	26	48,1%
- Subbagian PBJ (Pengelolaan Pengadaan Barang dan Jasa)	12	22,2%
- Subbagian Pembinaan dan Advokasi Pengadaan Barang dan Jasa	5	9,3%
- Subbagian Pengelolaan LPSE (Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Secara Elektronik)	11	20,4%
<i>Pendidikan Terakhir</i>		
- SLTA	-	-
- D3	2	3,7%
- S1	41	75,9%
- S2	11	20,4%
<i>Masa Kerja</i>		
- 1 - 5 Tahun	16	29,6%
- 6 - 10 Tahun	7	13%
- 11 - 15 Tahun	12	22,2%
- 16 - 20 Tahun	10	18,5%
- 21 - 25 Tahun	6	11,1%
- 25 - 30 Tahun	3	5,6%

Sumber: Data hasil pengolahan kuesioner, 2023

Uji instrumen

Hasil dari pengujian outer untuk validitas dan reliabilitas pada tabel 3 menunjukkan bahwa outer loading setiap indikator pada masing-masing variabel terbukti valid karena melebihi nilai batas

0,7. Setiap variabel reliabel karena telah sesuai dengan batasan yang telah ditetapkan dalam penelitian. Cronbach's alpha untuk variabel Kinerja 0,853; Motivasi Berprestasi 0,828; Lingkungan Kerja 0,787; dan Kompetensi sebesar 0,914,

semua melebihi nilai 0,7. Begitu pula, composite reliability untuk variabel Kinerja 0,873; Motivasi Berprestasi 0,859; Lingkungan Kerja 0,787; dan Kompetensi sebesar 0,938, semuanya melebihi angka 0,7.

Setiap indikator memberikan kontribusi dalam membentuk variabelnya sendiri yang ditunjukkan oleh estimasi dari indikator ke variabel. Indikator hubungan kerja diakui sebagai indikator utama yang membentuk Lingkungan Kerja,

keterampilan teknis sebagai indikator utama pembentuk Kompetensi, terpacu kritik sebagai indikator utama yang membentuk Motivasi Berprestasi, dan hasil memenuhi sasaran sebagai indikator utama yang membentuk Kinerja. Analisis ini menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki peran penting dalam membentuk karakteristik dan sifat dari variabel yang mereka wakili, memperkuat kontribusi mereka dalam keseluruhan struktur model.

Tabel 3. Outer Model

Variable/Indicator	Outer Loading	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Conclusion
Kinerja		0.853	0.873	Reliable
- Menyelesaikan semua tugas yang diberikan atasan	0.747			Valid
- Hasil kerja sesuai standar yang ditetapkan	0.918			Valid
- Hasil kerja memenuhi sasaran yang ditetapkan	0.937			Valid
- Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0.726			Valid
Lingkungan kerja		0.787	0.787	Reliable
- Kualitas pencahayaan tempat kerja baik	0.725			Valid
- Tempat kerja tidak bising	0.814			Valid
- Jaringan komunikasi tersedia dengan baik	0.826			Valid
- Hubungan kerja antar karyawan berjalan baik	0.759			Valid
Motivasi Berprestasi		0.828	0.859	Reliable
- Lebih bersemangat mendapatkan tugas menantang	0.742			Valid
- Semakin terpacu ketika mendapatkan kritik	0.880			Valid
- Berupaya semaksimal mungkin melaksanakan tugas	0.860			Valid
- Berupaya mencari cara-cara baru melaksanakan pekerjaan	0.757			Valid
Kompetensi		0.917	0.938	Reliabel
- Dapat mengambil keputusan sesuai deskripsi tugas	0.923			Valid
- Mampu mengenali permasalahan yang muncul	0.915			Valid
- Memiliki keterampilan teknis yang sesuai tupoksi.	0.939			Valid
- Tidak memiliki kendala dalam mengambil kebijakan	0.799			Valid

Sumber: Hasil Pengolahan, 2023

Uji Model

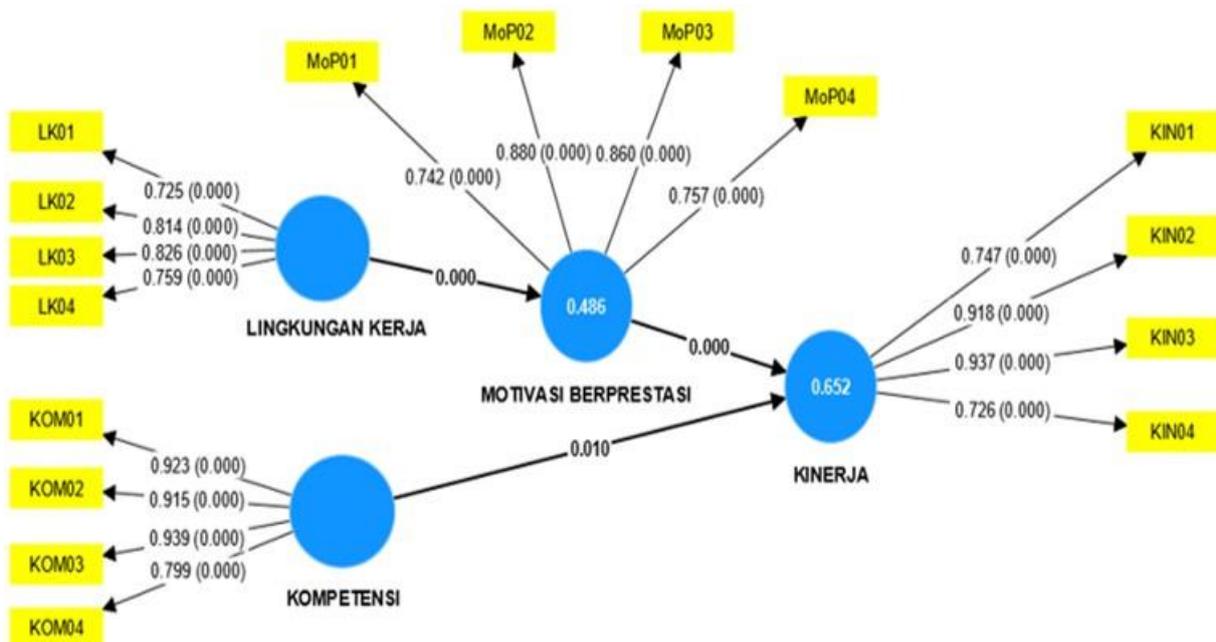
Model ini dapat diterima karena setiap variabel endogen memiliki nilai R² yang melebihi batas 0,2. Variabel endogen Kinerja menunjukkan nilai R² sebesar 0,652, yang berada dalam kategori substansial, sementara variabel endogen Motivasi Berprestasi memiliki nilai R²

sebesar 0,486, juga tergolong dalam kategori substansial. Hal ini menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan variasi yang signifikan pada variabel-variabel endogen, dan karenanya, hasil analisis dapat diandalkan dalam konteks interpretasi dampak dan hubungan antarvariabel dalam model.

Tabel 4. Indeks Pengujian Model

Variabel Endogen	Cut of Value	Hasil Analisis	Evaluasi model
R ²			
- Kinerja	≥ 0,2	0.652	Fit
- Motivasi Berprestasi	≥ 0,2	0.486	Fit

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2023



Gambar 2. Model Pengukuran

Uji Hipotesis

Hasil pengaruh antar variabel dalam model menunjukkan temuan-temuan sebagaimana tabel 5. Lingkungan Kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi Motivasi Berprestasi, menandakan bahwa kondisi kerja yang

baik dapat meningkatkan tingkat motivasi untuk mencapai prestasi. Motivasi Berprestasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, menunjukkan bahwa tingkat motivasi yang tinggi berkorelasi dengan peningkatan kinerja. Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, menjelaskan

bahwa peningkatan kompetensi individu dapat berkontribusi pada hasil kinerja yang lebih baik. Selain itu, informasi tambahan yang ditemukan adalah bahwa

Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja, dan pengaruh ini dimediasi oleh Motivasi Berprestasi.

Tabel 5. Estimasi

<i>Path (Jalur)</i>	Jenis	Std.Estimates	P-Value	Conclusion
Lingkungan Kerja → Motivasi Berprestasi	Langsung	0.697	0,000	Signifikan
Motivasi Berprestasi → Kinerja	Langsung	0.496	0,000	Signifikan
Lingkungan Kerja → Motivasi Berprestasi → Kinerja	Tidak Langsung	0.346	0,002	Signifikan
Kompetensi → Kinerja	Langsung	0.396	0,010	Signifikan

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2023

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Berprestasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Berprestasi berpengaruh langsung secara signifikan dengan arah positif. Semakin baik Lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, semakin baik pula motivasi berprestasi yang dirasakan.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya (Purnama, Safitri, & Agustina, 2020; Wiryawan, Risqon & Noncik, 2020; Pranitasari, 2020; Haslindah, Idrus & Saldi, 2020), dimana Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi.

Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja berpengaruh langsung secara signifikan dengan arah positif. Semakin tinggi Motivasi Berprestasi yang dimiliki pegawai, semakin tinggi pula

kinerja yang dihasilkan pegawai kepada instansi. Kemampuan instansi dalam mendorong motivasi beprestasi kepada pegawai membuat kinerja pegawai BPBJ meningkat.

Hasil penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya (Mulia & Saputra 2021 ; Mertayasa & Wijaya, 2023; Arif, Darmawang & Nahriana, N, 2021; Nathalia, Kawiana, & Trarintya, 2021), dimana motivasi berprestasi mempengaruhi kinerja.

Studi mengenai kinerja dan produktivitas juga menegaskan bahwa motivasi berprestasi merupakan pola motivasi yang memiliki dampak besar terhadap peningkatan produktivitas dan peningkatan kinerja. Motivasi ini berkembang melalui proses persepsi yang dialami oleh seseorang. Hanya pegawai yang memiliki tingkat motivasi berprestasi tinggi yang akan menunjukkan hasil yang memuaskan dan cenderung tidak puas dengan pekerjaan yang hanya diselesaikan secara formal. Mereka memandang pekerjaan sebagai suatu yang harus menghasilkan sesuatu yang sesuai dengan

tujuan yang telah ditetapkan, dan bahkan lebih dari itu, hasilnya harus memiliki nilai tambah yang signifikan.

Motivasi berprestasi sebagai pemediasi lingkungan kerja terhadap kinerja

Lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja melalui motivasi berprestasi. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan motivasi berprestasi yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja.

Temuan ini memperkuat penelitian sebelumnya (Rulianti, Nurpribadi & Amirudin, 2021) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki peran sebagai mediator dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, lingkungan kerja memiliki dampak tidak langsung pada kinerja karyawan melalui motivasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi dapat dianggap sebagai variabel mediasi antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja

Semakin tinggi Kompetensi yang dimiliki pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan pegawai kepada instansi. Hasil ini memperkuat temuan sebelumnya (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019), (Syahputra & Tanjung, 2020),

(Krisnawati & Bagia, 2021), (Dwiyantri, Heryanda & Susila, 2020), dan (Mulia & Saputra, 2021), dimana kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Kompetensi yang dimaksud dalam hal mengambil keputusan sesuai dengan deskripsi tugas yang diemban, mengenali permasalahan yang dapat muncul pada divisinya, memiliki keterampilan teknis yang sesuai dengan tupoksi, dan tidak memiliki kendala dalam mengambil kebijakan pada bidang tugas.

KESIMPULAN

Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel-variabel yang diuji. Motivasi berprestasi teridentifikasi sebagai mediator yang memainkan peran penting dalam keterkaitan lingkungan kerja terhadap kinerja. Juga, variabel kompetensi terbukti berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini membuka peluang untuk penelitian lanjutan khususnya dalam konteks hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja. Penelitian selanjutnya dapat ditingkatkan dengan melakukan pengukuran variabel secara lebih terperinci atau dengan menggabungkan serta menyisipkan variabel yang masih relevan dengan kinerja

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economica*, 9(2), 191-200.
- Arif, M., Darmawang, D., & Nahriana, N. (2021). Pengaruh Kompetensi Profesional, Sarana Prasarana dan motivasi berprestasi terhadap Kinerja Dosen. *Pusaka: Journal of Tourism, Hospitality, Travel and Business Event*, 3(1), 70-76.
- Dwiyantri, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2), 121-130.

- Hadi, S., & Ramdansyah, A. D. (2021). Meningkatkan kinerja karyawan dengan budaya organisasi melalui motivasi berprestasi dan pemberdayaan karyawan (Studi di Hotel Le Dian-Kota Serang). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 5(1), 48- 63
- Haslindah, A., Idrus, I., & Saldi, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Cv. Ainun Batara Guru. *Journal Industrial Engineering and Management (JUST-ME)*, 1(02), 49-53.
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29-38.
- Mertayasa, I. K., & Wijaya, P. Y. (2023). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(2),
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1-24.
- Nathalia, D. P. C., Kawiana, I. G. P., & Trarintya, M. A. P. (2021). Pengaruh Motivasi Berprestasi, Kompetensi Profesional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(2), 570- 580.
- Nurhuda, A., Sardjono, S., & Purnamasari, W. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Jl. Raya Bypass Krian Km. 33 Balongbendo-Sidoarjo. *Iqtishad EQUITY jurnal MANAJEMEN*, 1(1).
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, (2), 666-670.
- Purnama, H., Safitri, M., & Agustina, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai dinas bina marga dan bina konstruksi provinsi lampung. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis*, 5(1), 11- 20.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.
- Rulianti, E., Nurpribadi, G., Amiruddin, R. (2021). Peran Motivasi dalam memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan. *Jesya : Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4 (2), 963-973.
- Sabilalo, M. A., Kalsum, U., Nur, M., & Makkulau, A. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 3(2), 151-169.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479-486.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283-295.

- Wahyuni, A., & Budiono, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada Karyawan PT Pegadaian Cabang Blitar. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 769-781.
- Wiryanan, T., Risqon, R., & Noncik, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(01), 59-78.