

PENGARUH KOMPETENSI KERJA PEGAWAI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA PADA BADAN PEMERIKSA KEUANGAN PERWAKILAN PROVINSI DKI JAKARTA

Lily Nugroho

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of employee work competence (X1) and work environment (X2) on employee performance (Y) through work motivation (Z). The hypotheses tested in this study are: (1) It is suspected that the employee work competence variable (X1) influences work motivation (Z). (2) It is suspected that the work environment variable (X2) influences work motivation (Z). (3) It is suspected that the employee work competence variable (X1) influences employee performance (Y). (4) It is suspected that the work environment variable (X2) influences employee performance (Y). (5) It is suspected that the work motivation variable (Z) influences employee performance (Y). (6) It is suspected that the employee work competence variable (X1) influences employee performance (Y) through work motivation (Z) and (7) It is suspected that the work environment variable (X2) influences employee performance (Y) through work motivation (Z). This study uses a quantitative analytical descriptive design. The sampling technique used is Proportionate Stratified Random Sampling, where the sample of respondents is 92 people. The data collection instrument uses a questionnaire. The data analysis technique uses descriptive analysis, analysis requirements test, BLUE assumption test, hypothesis test, path analysis and sobel test. The results of the study obtained that: First, employee work competence on work motivation variables has a significant influence with a t-value of $9.460 > t\text{-table } 1.980$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Second, the work environment on work motivation variables has a significant influence with a t-value of $17.235 > t\text{-table } 1.980$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Third, employee work competence on employee performance variables has a significant influence with a t-value of $11.304 > t\text{-table } 1.980$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Fourth, the work environment variable on employee performance variables has a significant influence with a t-value of $6.326 > t\text{-table } 1.980$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Fifth, the work motivation variable on the employee performance variable has a significant influence with a t-value of $7.343 > t\text{-table } 1.980$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Sixth, the influence of the employee work competency variable on the employee performance variable through the mediation variable, namely work motivation, is $(0.100 < 0.666)$ and the results of the Sobel test show a t-value of $1.47 < \text{from the } t\text{-table } (1.98)$. Thus, employee work competency does not have a significant effect on employee performance through work motivation. Seventh, the influence of the work environment on employee performance through the mediation variable, namely work motivation, is $(0.474 > 0.080)$ and the Sobel test shows that the t-count is $3.06 > \text{from the } t\text{-table } (1.98)$. So according to the calculation results, work motivation (Z) mediates the influence of the work environment (X2) on employee performance (Y).

Keywords: *Employee Work Competence, Work Environment, Work Motivation and Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh kompetensi kerja pegawai (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui motivasi kerja (Z). Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah: (1) Diduga variabel kompetensi kerja pegawai (X1) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Z). (2) Diduga variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Z). (3) Diduga variabel kompetensi kerja pegawai (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). (4) Diduga variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). (5) Diduga variabel motivasi kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y). (6) Diduga variabel kompetensi kerja pegawai (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui motivasi kerja (Z)

dan (7) Diduga variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui motivasi kerja (Z). Penelitian ini menggunakan desain deskriptif analitis kuantitatif. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah Proportionate Stratified Random Sampling, dimana sampel respondennya sebanyak 92 orang. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner. Adapun teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji persyaratan analisis, uji asumsi BLUE, uji hipotesis, analisis jalur dan sobel test. Hasil penelitian diperoleh bahwa : Pertama, kompetensi kerja pegawai terhadap variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai thitung $9,460 > t_{tabel} 1,980$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kedua, lingkungan kerja terhadap variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai thitung $17,235 > t_{tabel} 1,980$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Ketiga, kompetensi kerja pegawai terhadap variabel kinerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai thitung $11,304 > t_{tabel} 1,980$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Empat, variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai thitung $6,326 > t_{tabel} 1,980$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kelima, variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai thitung $7,343 > t_{tabel} 1,980$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Keenam, Pengaruh variabel kompetensi kerja pegawai terhadap variabel kinerja pegawai melalui variabel mediasi yaitu motivasi kerja sebesar $(0,100 < 0,666)$ dan hasil uji sobel menunjukkan nilai t-hitung sebesar $1,47 < t_{tabel} (1,98)$. Dengan demikian kompetensi kerja pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Ketujuh, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui variabel mediasi yaitu motivasi kerja sebesar $(0,474 > 0,080)$ dan uji sobel test menunjukkan bahwa t-hitung sebesar $3,06 > t_{tabel} (1,98)$. Maka sesuai dengan hasil perhitungan bahwa motivasi kerja (Z) memediasi pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

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

PENDAHULUAN

Kompetensi juga meliputi sekumpulan pengetahuan, keterampilan, sifat, dan perilaku yang bisa bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi, atau berorientasi bisnis. Untuk bisa menciptakan kompetensi yang baik dalam diri setiap pegawai maka harus didukung juga dengan faktor lainnya, yaitu lingkungan kerja (Mondy et al dalam Aulia, 2021).

Lingkungan kerja menjadi faktor yang harus diperhatikan juga dalam memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh suatu organisasi. Lingkungan kerja terdiri dari dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan

lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedamaryanti (2020), Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Segala aspek lingkungan kerja memiliki kontribusi besar terhadap kelancaran jalannya operasional sebuah organisasi.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Karena tidak semua pegawai mampu memberikan kinerja yang optimal dengan kesadaran diri nya sendiri. Dalam hal ini organisasi harus mampu memberikan dorongan agar pegawai termotivasi untuk bisa melaksanakan kinerjanya secara

optimal. Malthis (2019), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Sedangkan Hasibuan (2020) motivasi adalah pemberi penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang, agar mereka mau bekerja sama. Bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi menentukan perilaku kerja seseorang. Memotivasi berarti menggerakkan karyawan ke arah yang dituju perusahaan. Tujuan motivasi adalah untuk mendapatkan tujuan yang sama, dengan menyelaraskan keinginan dan kebutuhan organisasi serta anggotanya (Bahri, 2018).

BPK RI Perwakilan Provinsi DKI Jakarta berada di bawah AKN V BPK RI. BPK RI Perwakilan Provinsi DKI Jakarta memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan daerah pada Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, BUMD dan lembaga terkait dilingkungan entitas termasuk melaksanakan pemeriksaan yang ditugaskan oleh AKN dan Auditorat Utama Invertigas. Namun dari fenomena yang terjadi pada saat ini masih rendahnya kinerja pegawai yang dilihat dari kualitas kinerja pegawai pada BPK RI Perwakilan Provinsi DKI Jakarta. Selain dari itu Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan faktor mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan sebuah organisasi.

Kenyataan dilapangan yang penulis rasakan dan amati kondisi lingkungan kerja pada BPK RI Perwakilan Provinsi DKI Jakarta saat ini belum kondusif/representative, dimana satu ruangan tersebut idealnya diisi oleh lima orang pegawai, namun karena keterbatasan ruangan diisi dengan delapan pegawai sehingga adanya ruangan tersebut menjadi sesak dengan meja dan arsip-arsip. Fasilitas kantor

yang masih belum mendukung penuh kinerja pegawai. Sehingga pada akhirnya berdampak pada kualitas pekerjaan pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kompetensi Kerja Pegawai

Menurut Thoha (2013:154) menyatakan “kompetensi merupakan salah satu unsur kesiapan, berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, latihan dan pengalaman”. Menurut Boulter, Dalziel dan Hill (2003) masih dikutip oleh Sutrisno (2019:203) mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Menurut David Mc. Clelland yang dikutip oleh Sedarmayanti (2011:126) mengemukakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

Edison, Anwar dan Komariyah (2018:145) menyatakan bahwa dimensi kompensasi didasari perilakunya yang mengacu pada perundang-undangan yang berlaku, yaitu:

1. Pengetahuan (Knowledge) adalah pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.
2. Keahlian (Skill) adalah keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail.
3. Sikap (Atittude) adalah suatu yang menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja

adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksikan pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

2. Lingkungan Kerja

Menurut Farizki (2017:33) lingkungan kerja merupakan kesesuaian lingkungan kerja, hal ini terlihat dari waktu kerja untuk menyelesaikan beban kerja, tentunya baik lingkungan kerja yang baik maupun buruk dapat mempercepat atau memperlambat pekerjaan seseorang. Menurut Simanjuntak (2013:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Mardiana (2015:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam organisasi ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan (Gie dalam Nuraini, 2013:103) yaitu : Cahaya, Warna, Udara dan Suara.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

3. Motivasi Kerja

Menurut Ishak Arep dan Hendri Tanjung (2003:12) mengemukakan motivasi adalah sesuatu yang pokok,

yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja. Mangkunegara (2014:93) mengemukakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motivasi. Ashar S. Munandar (2011:323), mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu proses di mana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu bila tujuan tertentu dapat dicapai maka akan memberikan kepuasan sendiri.

Menurut Sunyoto (2015:7), dimensi motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan akan prestasi (need for achievement)
- 2) Kebutuhan akan afiliasi (need for affiliation)
- 3) Kebutuhan akan kekuasaan (need for power).

Dari pengertian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan dalam diri individu atau pegawai untuk mencapai tujuan dengan mengeluarkan segala kemampuan yang dimiliki.

4. Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2017:4) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Menurut Rivai (2012:309), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Irham Fahmi (2016:74) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik

organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Kasmir (2016) untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan beberapa dimensi, yaitu:

1. Kualitas. Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.
2. Kuantitas. Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.
3. Waktu. Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. jika melanggar atau tidak memenuhi ketenyaan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian sebaliknya

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan dan keahliannya.

HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Kompetensi kerja pegawai terhadap motivasi kerja

Berdasarkan uji hipotesis 1 yang menyatakan: “Diduga variabel kompetensi kerja pegawai (X1) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Z) pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi DKI Jakarta.” Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi kompetensi kerja pegawai terhadap motivasi kerja adalah $\hat{Y} = 15,930 + 0,759X_1$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta motivasi kerja sebesar 15,930, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel kompetensi kerja pegawai akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,759 satuan. Selanjutnya nilai koefisien korelasi

antara variabel kompetensi kerja pegawai dengan variabel motivasi kerja adalah 0,706. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,499 atau 49,9%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 49,9% dari motivasi kerja ditentukan oleh kompetensi kerja pegawai, sedangkan 50,1% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara kompetensi kerja pegawai dengan motivasi kerja adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai thitung 9,460 yang lebih besar dari nilai ttabel 1,980 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Motivasi kerja

Berdasarkan uji hipotesis 2 yang menyatakan: “Diduga variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Z) pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi DKI Jakarta.” Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi lingkungan kerja terhadap motivasi kerja adalah $\hat{Y} = 7,271 + 0,897$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta motivasi kerja sebesar 7,271, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel lingkungan kerja akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,897 satuan. Selanjutnya nilai koefisien korelasi antara variabel lingkungan kerja dengan variabel motivasi kerja adalah 0,876. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,767 atau 76,7%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 76,7% dari motivasi kerja ditentukan oleh lingkungan kerja, sedangkan 23,3% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai thitung 17,235

yang lebih besar dari nilai ttabel 1,980 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

3. Pengaruh Kompetensi kerja pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji hipotesis 3 yang menyatakan: “Diduga variabel kompetensi kerja pegawai (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi DKI Jakarta.” Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi kompetensi kerja pegawai terhadap Kinerja Pegawai adalah $\hat{Y} = 11,155 + 0,828X_1$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta Kinerja Pegawai sebesar 11,155, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel kompetensi kerja pegawai akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,828 satuan. Selanjutnya nilai koefisien korelasi antara variabel kompetensi kerja pegawai dengan variabel Kinerja Pegawai adalah 0,766. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,587 atau 58,7%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 58,7% dari Kinerja Pegawai ditentukan oleh kompetensi kerja pegawai, sedangkan 41,3% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara kompetensi kerja pegawai dengan Kinerja Pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai thitung 11,304 lebih besar dari nilai ttabel 1,980 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

4. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji hipotesis 4 yang menyatakan: “Diduga variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi DKI Jakarta.” Hasil penelitian

menunjukkan persamaan regresi lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah $\hat{Y} = 26,168 + 0,571X_2$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta Kinerja Pegawai sebesar 26,168, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel lingkungan kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,555 satuan. Selanjutnya nilai koefisien korelasi antara variabel lingkungan kerja dengan variabel Kinerja Pegawai adalah 0,555. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,308 atau 30,8%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 30,8% dari Kinerja Pegawai ditentukan oleh lingkungan kerja, sedangkan 69,2% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara lingkungan kerja dengan Kinerja Pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai thitung 6,326 lebih besar dari nilai ttabel 1,980 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

5. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji hipotesis 5 yang menyatakan: “Diduga variabel motivasi kerja (Z) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi DKI Jakarta.” Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah $\hat{Y} = 22,841 + 0,616Z$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta Kinerja Pegawai sebesar 22,841, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel motivasi kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,616 satuan. Selanjutnya nilai koefisien korelasi antara variabel motivasi kerja dengan variabel Kinerja Pegawai adalah 0,612. Kemudian nilai koefisien determinasi

sebesar 0,375 atau 37,5%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 37,5% dari Kinerja Pegawai ditentukan oleh motivasi kerja, sedangkan 62,5% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara motivasi kerja dengan Kinerja Pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai thitung 7,343 lebih besar dari nilai ttabel 1,980 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

6. Pengaruh Kompetensi kerja pegawai terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi kerja

Berdasarkan uji hipotesis 6 yang menyatakan: “Diduga variabel kompetensi kerja pegawai (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui motivasi kerja (Z) pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi DKI Jakarta.” Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi pengaruh kompetensi kerja pegawai terhadap Kinerja Pegawai melalui motivasi kerja adalah $\hat{Y} = 0,719X_1 + 0,143Z + e$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa: (1) Setiap terjadi peningkatan 1 satuan variabel kompetensi kerja pegawai, akan diikuti peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,719 kali, dan (2) Setiap terjadi peningkatan 1 satuan variabel motivasi kerja, akan diikuti peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,143 kali. Selanjutnya hasil analisis jalur pengaruh kompetensi kerja pegawai terhadap Kinerja Pegawai melalui motivasi kerja adalah: $X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (\rho_{X_1Z}) \times (\rho_{ZY})$. Nilai pengaruh tidak langsung diperoleh dari nilai koefisien jalur ρ_{X_1Z} dikalikan dengan nilai koefisien jalur ρ_{ZY} menjadi $(0,706 \times 0,142) = 0,100$. Hasil perkalian menunjukkan bahwa nilai koefisien berpengaruh tidak langsung adalah sebesar 0,100. Sedangkan nilai pengaruh

langsung antara ρ_{X_1Y} adalah sebesar 0,666. Hal ini menunjukkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan nilai koefisien pengaruh langsung yaitu $(0,100 < 0,666)$. Variabel kompetensi kerja pegawai tidak dapat menjadi variabel intervening yaitu motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai, karena nilai koefisien secara langsung kompetensi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai lebih besar dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja dan dari uji sobel test menunjukkan bahwa t-hitung sebesar $1,47 <$ dari t-tabel (1,98). Maka sesuai dengan hasil perhitungan bahwa motivasi kerja (Z) tidak memediasi pengaruh kompetensi kerja pegawai (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

7. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi kerja

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui motivasi kerja adalah $\hat{Y} = 0,082X_2 + 0,545Z + e$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa: (1) Setiap terjadi peningkatan 1 satuan variabel lingkungan kerja, akan diikuti peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,082 kali, dan (2) Setiap terjadi peningkatan 1 satuan variabel motivasi kerja, akan diikuti peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,545 kali. Selanjutnya hasil analisis jalur pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui motivasi kerja adalah: $X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (\rho_{X_2Z}) \times (\rho_{ZY})$. Nilai pengaruh tidak langsung diperoleh dari nilai koefisien jalur ρ_{X_2Z} dikalikan dengan nilai koefisien jalur ρ_{ZY} menjadi $(0,474 \times 0,542) = 0,474$. Hasil perkalian menunjukkan bahwa nilai koefisien berpengaruh tidak langsung adalah sebesar 0,474. Sedangkan nilai pengaruh

langsung antara ρ_{X2Y} adalah sebesar 0,080. Hal ini menunjukkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan nilai koefisien pengaruh langsung yaitu ($0,474 > 0,080$). Hasil analisis jalur tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dapat melalui variabel mediasi yaitu motivasi kerja dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai, karena nilai koefisien secara langsung lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai lebih kecil dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja dan dari uji sobel test menunjukkan bahwa t -hitung sebesar $3,06 >$ dari t -tabel (1,98). Maka sesuai dengan hasil perhitungan bahwa motivasi kerja (Z) memediasi pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis H_{a7} diterima, data mendukung model.

SIMPULAN

Pengaruh variabel kompetensi kerja pegawai terhadap variabel motivasi kerja pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi DKI Jakarta memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,706 dan nilai koefisien determinasi sebesar 49,9%. Kemudian persamaan regresi yang ditemukan adalah $\hat{Y} = 15,930 + 0,759X_1$. Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara kompetensi kerja pegawai dengan motivasi kerja adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t -hitung 9,460 lebih besar dari nilai t -tabel 1,980 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel motivasi kerja pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi DKI Jakarta memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,876 dan nilai koefisien determinasi

sebesar 76,7%. Kemudian persamaan regresi yang ditemukan adalah $\hat{Y} = 7,271 + 0,897X_2$. Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara kompetensi kerja pegawai dengan motivasi kerja adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t -hitung 17,235 lebih besar dari nilai t -tabel 1,980 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Pengaruh variabel kompetensi kerja pegawai terhadap variabel kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi DKI Jakarta memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,766 dan nilai koefisien determinasi sebesar 58,7%. Kemudian persamaan regresi yang ditemukan adalah $\hat{Y} = 11,155 + 0,828X_1$. Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara kompetensi kerja pegawai dengan kinerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t -hitung 11,304 lebih besar dari nilai t -tabel 1,980 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi DKI Jakarta memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,555 dan nilai koefisien determinasi sebesar 30,8%. Kemudian persamaan regresi yang ditemukan adalah $\hat{Y} = 26,168 + 0,571X_2$. Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t -hitung 6,326 lebih besar dari nilai t -tabel 1,980 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan

Provinsi DKI Jakarta memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,612 dan nilai koefisien determinasi sebesar 37,5%. Kemudian persamaan regresi yang ditemukan adalah $\hat{Y} = 22,841 + 0,616Z$. Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai thitung 7,343 lebih besar dari nilai ttabel 1,980 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Pengaruh variabel kompetensi kerja pegawai terhadap variabel kinerja pegawai melalui motivasi kerja menunjukkan bahwa nilai koefisien berpengaruh tidak langsung adalah sebesar 0,100. Sedangkan nilai pengaruh langsung antara ρ_{X1Y} adalah sebesar 0,666. Hal ini berarti variabel kompetensi kerja pegawai tidak dapat melalui variabel mediasi yaitu motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai, karena nilai pengaruh tidak langsung kompetensi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja lebih kecil dibandingkan nilai pengaruh langsung ($0,100 < 0,666$) dan hasil uji sobel menunjukkan nilai t-hitung sebesar $1,47 < \text{dari } t\text{-tabel } (1,98)$. Dengan demikian kompetensi kerja pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

Kemudian hasil penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja menunjukkan bahwa nilai koefisien berpengaruh tidak langsung adalah sebesar 0,474. Sedangkan nilai pengaruh langsung antara ρ_{X2Y} adalah sebesar 0,080. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja dapat melalui variabel mediasi yaitu motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai, karena nilai pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja

pegawai melalui motivasi kerja lebih besar dibandingkan nilai pengaruh langsung ($0,474 > 0,080$) dan uji sobel test menunjukkan bahwa t-hitung sebesar $3,06 > \text{dari } t\text{-tabel } (1,98)$. Maka sesuai dengan hasil perhitungan bahwa motivasi kerja (Z) memediasi pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Yogyakarta : Nusa Media.
- Algifari. (2010). Analisis Regresi Teori (Teori, Kasus dan Solusi). Cetakan Kedua. BPFE. Yogyakarta.
- Azwar, S. (2011). Metodologi Penelitian, Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Creswell, J.W. (2013). Research Design (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed) Edisi Revisi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dharma, Surya. (2013). Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Edison, Anwar, Komariyah. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Alfabeta.
- Fahmi. Irham. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ishak Arep & Hendri Tanjung (2013). Manajemen Motivasi, Jakarta :

- Gramedia Widiasarana Indonesia (Grasindo).
- Isyandi. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global. Pekanbaru: Unri Press.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Mardiana. (2015). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media.
- Moehariono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2011). Psikologi Industri, Jakarta : UI Press.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2010). Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta : Rineka Cipta.
- Nuraini. (2013). Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Purwanto, Ngilim. (2016). Administrasi dan supervisi Pendidikan. Bandung : Rordakarya.
- Riduwan dan Engkos Achamad Kuncoro. (2017). Cara Menggunakan Dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur). Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : Rafika Aditama.
- Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang P, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman J, (2013). Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya. Jakarta: Prisma.
- Siswanto., dan Suyanto. (2016). Metode Penelitian Kombinasi: Kualitatif & Kuantitatif Pada Penelitian Tindakan (PTK & PTS). Klaten Selatan: BOSSSCRIPT.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2015). Penelitian Sumber Daya Manusia. Jakarta: Buku Seru.
- Sutrisno, Edy. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Suwatno, Priansa D.J. (2011). Manajemen SDM dalam Organisasi Publikdan Bisnis. Bandung:Alfabeta.
- Thoha, M. (2013). Kepemimpinan Dalam Manajemen, edisi 1. Jakarta: PT RajaGrafindo.
- Wahjosumidjo. (20120). Perencanaan Statistik, Jakarta : LAN RI.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, Jakarta : PT.Rajagrafindo Persada.
- Wilson, Bangun. (2018). Intisari Manajemen, Bandung : Refika Aditama.
- Wina Sanjaya. (2015). Perencanaan Dan Desain Sistem Pembelajaran, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Winarno Surakhmad. (2010). Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Metode Teknik. Bandung: Tarsito.
- Wirawan. (2010). Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.