

**PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING
(Studi pada Pegawai BPKAD Kabupaten Bondowoso)**

**KEKE SULALATIN FATHIAH¹ NI NYOMAN PUTU MARTINI² ABADI SANOSRA³
MAGISTER MANAJEMEN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER
Email: Sulalatinkeke02@gmail.com, ninyoman@unmuhjember.ac.id,
abadisanosra78@gmail.com**

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara langsung maupun tidak langsung pengaruh kompetensi pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai Variabel intervening pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bondowoso. Jumlah sampel penelitian ini adalah 61. Teknik analisis yang digunakan adalah Structural Equation Model (SEM) dengan menggunakan WarpPLS 5.0. Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara tidak langsung kompetensi pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja

Kata Kunci : Kompetensi pegawai, Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Kinerja pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine directly or indirectly the effect of employee competence and work environment on employee performance through work motivation as an intervening variable in the Financial and Asset Management Agency of Bondowoso Regency. The number of samples of this study was 61. The analysis technique used was the Structural Equation Model (SEM) using WarpPLS 5.0. The results of data analysis show that employee competency variables significantly influence work motivation, work environment has a significant effect on work motivation, employee competence has a significant effect on employee performance, work environment has a significant effect on employee performance, work motivation has a significant effect on employee performance. Indirectly employee competence and work environment significantly influence employee performance through work motivation

Keywords: *employee competence, work environment, work motivation and employee performance*

PENDAHULUAN

Istilah manajemen dalam kehidupan masyarakat dewasa ini bukanlah merupakan istilah atau masalah baru. Manajemen berasal dari kata “*to manage*” yang berarti mengelola aktivitas-aktivitas sekelompok orang agar dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi. Manajemen secara umum sering juga disebut sebagai suatu proses untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini mengandung pengertian bahwa manajemen merupakan suatu ilmu dan seni yang mempelajari bagaimana cara mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan.

Menurut Hasibuan (2013) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien. Manajemen merupakan alat untuk pencapaian tujuan yang diinginkan perusahaan. Manajemen yang tepat akan memudahkan terwujudnya tujuan yang diinginkan perusahaan. Menurut Farida (2014) manajemen sumber daya manusia merupakan orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang disebut karyawan atau *employee*. Manajemen sumber daya manusia sering berkaitan dengan kebijakan (*policy*) dan praktek-praktek yang perlu dilaksanakan (*Job Manajemen*).

Sumber daya manusia yang baik juga dapat meningkatkan kualitas kerja, hal ini ditunjukkan dengan kemampuan yang dimiliki. Pengertian dan arti kompetensi menurut Moehariono, (2010) adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Pegawai dalam menjalankan kinerja yang telah diamanahkan juga memerlukan beberapa hal diantaranya ialah fasilitas yang memadai, hal ini berkaitan dengan lingkungan kerja dimana pegawai tersebut ditempatkan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah jumlah komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman di masa depan, mutasi promosi. Sedarmayanti (2012) berpendapat bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Schultz dan Schultz (2010:405) lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Chandrasekar (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sekumpulan lingkungan kerja pada suatu tempat berdampak pada semangat pegawai, serta produktivitas baik secara positif maupun negatif. Vischer (2016) menyatakan Kinerja dari lingkungan kerja merupakan tempat kerja yang dapat mendukung akan meningkatnya kinerja pegawai, dan mengoptimalkan produktivitas pegawai

Kondisi pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya juga perlu diperhatikan terutama pada kebutuhan-kebutuhan yang perlu terpenuhi. Motivasi menurut Irianto (2012) adalah sesuatu yang menggerakkan atau mendorong seseorang atau kelompok orang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Sedangkan definisi motivasi menurut Poniman *et al* (2010:42) adalah faktor yang memberikan harapan, yaitu kerja keras dalam mencapai prestasi diharapkan dengan prestasi dapat memberikan hasil demi kepentingan aktivitas yang dilakukan. Menurut Stewart (2012), sebagai Hal yang mendorong seseorang melakukan sesuatu dan mengeluarkan seluruh usaha dan energinya untuk itu. Sifat dan intensitas motivasi setiap orang berbeda-beda tergantung pada berbagai pengaruh yang ada pada suatu waktu tertentu.

Nurlaila (2010) mengemukakan bahwa *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari satu proses. Luthans (2015) mengemukakan bahwa kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Dessler (2015) mengemukakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan *standart* yang ditetapkan. Sedangkan Mangkunegara (2012) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Wibowo (2012) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang bagaimana melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas terkait pentingnya peningkatan kinerja, maka dalam penelitian ini, peneliti merujuk pada hasil penelitian terdahulu yang sejenis, serta peneliti mendapatkan beberapa hasil penelitian yang bertentangan dengan teori yang telah dikemukakan diatas, adapun *research gap* yang ditemukan ialah pada penelitian Dhermawan (2012) yang menyatakan motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan, selanjutnya penelitian Triono (2015) dengan hasil analisis yang dilakukan, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian Triastuti dan Sulaiman (2017) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja, tetapi secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian Jerry M. Logahan; Tjia Fie Tjoe; Naga (2012) ; Veronica Aprillia D.S (2015); Miftahul Ainun Na'im Basori, Wawan Prahiawan, Daenulhay (2017) menyatakan terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja.

Beberapa hasil penelitian diatas bertentangan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dini Yunita Ayundasari (2012) ; Lim Sanny; Selby Kristanti (2012); Rayka Dantyo Prakoso *et al* (2014); Mahajaya (2016); Miftahul Ainun Na'im Basori *et al* (2017); Sujati (2017); Abdul Rahim, Saiyid Syech, *et al* (2017); Eliyanto (2018); Firdaus D (2019) (3); Faizal (2019); Permata Sari dan Aziz (2019); Ni Kadek Ayu Dwiyantri, *et al* (2019) dengan kesamaan hasil penelitian yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ketidakesesuaian hasil penelitian tersebut juga dijadikan landasan dalam menyusun penelitian ini.

Berdasarkan teori peningkatan kinerja serta didukung dengan adanya hasil penelitian terdahulu, maka objek penelitian yang dipilih adalah Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bondowoso Jl. Letjen Suprpto No. 68 Bondowoso. Fenomenanya banyaknya OPD yang harus dilayani. BPKAD menuntut pegawainya untuk meningkatkan kinerja, namun secara umum persepsi pencapaian kinerja pegawai BPKAD masih kurang optimal dan belum sesuai dengan apa yang diharapkan. BPKAD adalah sebuah instansi pemerintahan yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bondowoso Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bondowoso dan berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Bondowoso Nomor 79 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bondowoso. BPKAD Kabupaten Bondowoso sebagai lembaga teknis pengelolaan keuangan daerah bertanggungjawab menciptakan sistem pengelolaan keuangan daerah yang bersinergi dan terintegrasi dengan semua Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Bondowoso dan berpedoman pada prinsip pengelolaan keuangan yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel sesuai dengan Permendagri No 13 tahun 2006, Permendagri No 59 tahun 2008 dan Peraturan Pemerintah nomor 58 tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan daerah. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah melaksanakan urusan wajib urusan otonomi daerah, pemerintahan umum, administrasi keuangan daerah, perangkat daerah, kepegawaian dan persandian. Selain itu BPKAD Kabupaten Bondowoso bertanggung jawab terhadap pengelolaan aset daerah dalam rangka meningkatkan kualitas data aset yang mendukung neraca daerah

Berdasarkan peraturan yang telah dikemukakan diatas mengenai peranan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bondowoso, maka dalam menjalankan fungsinya masih belum optimal. Pencapaian kinerja pelayanan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah belum mencapai target yang telah ditentukan. Hal ini dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 1 Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah.

NO	Indikator	SPM/standar nasional	IKK	Target Renstra SKPD				Realisasi Capaian		Proyeksi		Catatan Analisis
				Tahun 2017 (thn n-2)	Tahun 2018 (thn n-1)	Tahun 2019 (tnn n)	Tahun 2020 (thn n+1)	Tahun 2017 (thn n-2)	Tahun 2018 (thn n-1)	Tahun 2019 (tnn n)	Tahun 2020 (thn n+1)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
1	Persentase OPD yang menyusun laporan keuangan			100	100	-	-	100	100	-	-	
2	Persentase ketepatan penyelesaian LKD			-	-	100	100	-	-	100	100	
3	Persentase OPD yang menyusun RKA tepat waktu			100	100	-	-	100	100	-	-	
4	Persentase Penyerapan anggaran APBD			100	100	100	100	95,30	89,13	100	100	
5	Persentase ketepatan waktu penetapan APBD			-	-	100	100	-	-	100	100	
6	Persentase OPD yang melaksanakan administrasi penatausahaan keuangan dengan tertib			100	100	-	-	100	100	-	-	
7	Persentase legalisasi Kepemilikan Aset Daerah			55,51	56,98	-	-	54,52	57,89	-	-	
8	Persentase aset tanah yang sudah dilegalisasi			-	-	58,45	48,67	-	-	58,45	48,67	
9	Persentase Pemanfaatan Aset			90,49	99,43	100	100	63,47	53,25	100	100	

Sumber : BPKAD Bondowoso, 2019

TINJAUAN PUSTAKA

Teori utama (*grand theory*) yang dijadikan dasar dalam penelitian ini adalah teori Perspektif Psikologis. Teori ini merupakan sintesis dari berbagai pandangan ilmiah yang berkaitan dengan psikologi tingkah laku dan psikologi kognitif. Luthans (1985) melalui kajiannya mengenai perilaku organisasi, mengatakan bahwa panduan untuk mempelajari perilaku di dalam organisasi adalah dengan menggunakan pendekatan stimulus-respon. Model ini kemudian dikembangkan Luthans menjadi S-O-B-C (Stimulus-Organism-Behavior-Consequences) dengan asumsi yang sama dengan model S-O-R. Kelebihan yang diberikan model S-O-B-C adalah adanya consequences yang menunjukkan orientasi yang akan dicapai melalui perilaku kerja. Setiap perilaku diarahkan kepada peningkatan kinerja. Berdasarkan teori perspektif psikologis yang menganut model S-O-R yang kemudian dikembangkan oleh Luthans menjadi model S-O-B-C maka kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja dapat ditempatkan stimulus (S) bagi terbentuknya kinerja pegawai sebagai respon (R/B) yang dilandasi oleh motif dan sikap yang berkembang dalam organisasi (O) individu pegawai. Kinerja pegawai sebagai respon dari model S-O-R merupakan fokus kajian dari penelitian ini. Berkaitan dengan tugas pegawai dalam melaksanakan tugas maka kinerja pegawai dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas serta ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan. Kajian terhadap kinerja tidak bisa terlepas dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Sesuai dengan lingkup penelitian yang dilakukan dan mengacu kepada pendapat para ahli diantaranya yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2006), Agus Dharma (2001:9-11), dan Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001), maka faktor-faktor yang dijadikan dasar kajian adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja. Jika

diaplikasikan dalam model S-O-R dari teori perspektif psikologis sebagai teori utama maka faktor ini ditempatkan sebagai stimulus (S).

Manajemen Sumberdaya Manusia

Menurut Hasibuan (2013) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien." Manajemen merupakan alat untuk pencapaian tujuan yang diinginkan perusahaan. Manajemen yang tepat akan memudahkan terwujudnya tujuan yang diinginkan perusahaan. Menurut Farida (2014) manajemen sumber daya manusia merupakan orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang disebut karyawan atau employee. Manajemen sumber daya manusia sering berkaitan dengan kebijakan (policy) dan praktek-praktek yang perlu dilaksanakan (Job Manajemen). Menurut Sutrisno, (2012) sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Kompetensi

Pengertian kompetensi menurut Rosidah, (2013) yaitu kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Mulyadi (2013) mengatakan bahwa: "Kompetensi menunjukkan terdapatnya pencapaian dan pemeliharaan suatu tingkatan pemahaman dan pengetahuan yang memungkinkan seseorang anggota untuk memberikan jasa dengan kemudahan dan kecerdikan." Sutrisno (2012) mengatakan bahwa: "competency refers to an individual's knowledge, skill, ability or personality characteristics that directly influence job performance". Artinya, kompetensi mengandung aspek-aspek pengetahuan, keterampilan (keahlian) dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja.

Lingkungan Kerja

Saydam (2008) menyatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Schultz dan Schultz (2010) Lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Newstrom (2008:469) "*Work condition relates to the scheduling of work-the length of work days and the time of day (or night) during which people work*". yang kurang lebih berarti bahwa kondisi kerja berhubungan dengan penjadwalan dari pekerjaan, lamanya bekerja dalam hari dan dalam waktu sehari atau malam selama orang-orang bekerja. Chandrasekar (2011) menyatakan lingkungan kerja adalah sekumpulan lingkungan kerja pada suatu tempat berdampak pada semangat pegawai, serta produktivitas baik secara positif maupun negatif.

Motivasi Kerja

Motivasi menurut Poniman et al (2010) adalah faktor yang memberikan harapan, yaitu kerja keras dalam mencapai prestasi diharapkan dengan prestasi dapat memberikan hasil demi kepentingan aktivitas yang dilakukan. Menurut Sharifah (2009) yaitu mencapai kejayaan dalam wujud sumber inspirasi demi mencapai tujuan dengan menunjukkan sikap, kepercayaan, dan upaya dari diri sendiri yang seterusnya dapat menentukan tingkat pencapaian dan prestasi dalam hidup. Menurut Stewart (2012), sebagai hal yang mendorong seseorang melakukan sesuatu dan mengeluarkan seluruh usaha dan energinya untuk itu. Sifat dan intensitas motivasi setiap orang berbeda-beda tergantung pada berbagai pengaruh yang ada pada suatu waktu tertentu.

Kinerja Pegawai

Menurut Nurlaila (2010) mengemukakan bahwa *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari satu proses. Menurut Luthans (2015) mengemukakan bahwa kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. menurut Dessler (2015) mengemukakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan *standart* yang ditetapkan. Sedangkan Mangkunegara (2012) Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013) metode deskriptif adalah metode untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Menurut Sugiyono (2013) metode kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitian.

Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2016) populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, satu hal minat yang ingin peneliti investigasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bondowoso Jl. Letjen Suprpto No. 68 Bondowoso yang berjumlah 61 orang.

Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh (sensus) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, Sugiyono (2013) Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil kurang dari 100 orang, maka semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 61 orang. Tingkat kesalahan, pada penelitian sosial maksimal tingkat kesalahannya adalah 5% (0,05). Makin besar tingkat kesalahan maka makin kecil jumlah sampel. Namun yang perlu diperhatikan adalah semakin besar jumlah sampel (semakin mendekati populasi) maka semakin kecil peluang kesalahan generalisasi dan sebaliknya, semakin kecil jumlah sampel (menjauhi jumlah populasi) maka semakin besar peluang kesalahan generalisasi.

Identifikasi Variabel

Identifikasi variabel merupakan variabel-variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini, dikelompokkan menjadi tiga variabel yaitu:

1. Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Adapun variabel independen dalam penelitian ini ialah Kompetensi (X1) dan Lingkungan kerja (X2).
2. Variabel intervening merupakan variabel antara atau mediating, fungsinya memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel intervening adalah motivasi kerja (Y1).
3. Variabel dependen yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y2).

Analisis *Partial Least Square* (PLS)

Partial Least Square adalah suatu teknik statistik multivariat yang bisa untuk menangani banyak variabel variabel respon/terikat/dependen serta variabel eksplanatori sekaligus. *Partial Least Square* suatu teknik prediktif yang bisa menangani banyak variabel independen, bahkan sekalipun terjadi multikolinieritas diantara variabel-variabel tersebut (Kalnadi: 2013). Metode tersebut mempunyai keunggulan tersendiri antara lain: data tidaklah harus berdistribusi normal multivariate. Bahkan indikator dengan skala data kategori, ordinal, interval sampai rasio dapat digunakan. Keunggulan lainnya adalah ukuran sampel yang tidak harus besar.

a. Analisa *Outer Model*

Analisa *Outer Model* ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya atau dapat dikatakan bahwa *outer model* mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya.

b. Analisa *Inner Model*

Analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel laten. Analisis *inner model* dapat dilakukan dengan analisis jalur dan *R Square* (R^2). (Ghozali, 2011)

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Evaluasi *Outer Model*

Uji Validitas

Uji validitas ini menunjukkan kesesuaian setiap indikator dengan teori-teori yang digunakan untuk mendefinisikan suatu konstruk (Hartono, 2008). Kriteria uji validasi adalah dengan menggunakan kriteria faktor loadings (*cross-loadings factor*) dengan nilai lebih dari 0,50 dan average variance extracted (AVE) dengan nilai melebihi 0,50 untuk uji validitas konvergen dan untuk uji validitas diskriminan menggunakan perbandingan akar dari AVE dengan korelasi antar variabel. Hasil WarpPLS 5.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Combined loadings and cross-loadings

	X1	X2	Z	Y	Type (a)	SE	P value
X1.1	0.777	0.026	0.110	0.275	Reflect	0.101	<0.001
X1.2	0.712	0.461	-0.162	-0.517	Reflect	0.100	<0.001
X1.3	0.792	0.241	-0.096	-0.695	Reflect	0.104	<0.001
X1.4	0.772	0.178	-0.495	0.091	Reflect	0.105	<0.001
X1.5	0.765	-0.874	0.563	0.802	Reflect	0.101	<0.001
X2.1	0.187	0.788	0.250	-0.188	Reflect	0.101	<0.001
X2.2	-0.187	0.772	0.284	0.701	Reflect	0.101	<0.001
X2.3	-0.004	0.766	-0.498	0.008	Reflect	0.102	<0.001
X2.4	-0.234	0.708	0.202	0.149	Reflect	0.104	<0.001
X2.5	0.225	0.729	-0.244	-0.695	Reflect	0.103	<0.001
Z1.1	0.669	0.092	0.883	0.180	Reflect	0.124	<0.001
Z1.2	-0.152	0.305	0.825	-0.190	Reflect	0.096	<0.001
Z1.3	0.220	-0.002	0.754	-0.420	Reflect	0.098	<0.001
Z1.4	0.668	-0.452	0.849	0.396	Reflect	0.126	<0.001
Z1.5	-0.208	-0.374	0.729	0.698	Reflect	0.103	<0.001
Y1.1	0.269	-0.599	0.589	0.729	Reflect	0.103	<0.001
Y1.2	-0.288	-0.717	0.580	0.766	Reflect	0.102	<0.001
Y1.3	0.001	0.506	-0.695	0.854	Reflect	0.121	<0.001
Y1.4	-0.151	0.127	-0.346	0.841	Reflect	0.102	<0.001
Y1.5	0.219	1.272	-0.783	0.746	Reflect	0.106	<0.001

Sumber: Data diolah

Hasil perhitungan WarpPLS 5.0 pada tabel 2 menunjukkan bahwa masing-masing nilai pada cross-loadings factor telah mencapai nilai diatas 0,7 dengan nilai p di bawah 0,001. Dengan demikian kriteria uji validitas konvergen telah terpenuhi.

Tabel 3 Perbandingan Akar dari AVE dengan Korelasi antar Variable

	X1	X2	Z	Y
X1	0,7612	0,1392	0,1382	-0,0978
X2	0,2046	0,7716	0,0502	0,205
Z	-0,064	0,0182	0,7644	0,0906
Y	-0,0308	0,0198	0,0112	0,7914

Sumber: Data diolah

Pada Tabel 3 dapat diperoleh informasi bahwa nilai akar AVE variabel yang sama telah lebih tinggi dari pada nilai akar AVE pada variabel yang berbeda. Hal ini menunjukkan bahwa kriteria uji validitas diskriminan telah terpenuhi. Dengan demikian instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi semua ketentuan uji validitas.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk memastikan instrumen penelitian yang digunakan dapat menyajikan pengukuran konsep secara konsisten tanpa ada bias. Hasil olah data WarpPLS 5.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Uji Reliabilitas

Variabel	Composite reliability	Cronbach's alpha
----------	-----------------------	------------------

Kompetensi	0.782	0.752
Lingkungan kerja	0.788	0.764
Komitmen	0.721	0.747
Kinerja	0.769	0.724

Sumber: Data diolah

Dasar yang digunakan dalam uji reliabilitas adalah nilai Composite *reliability coefficients* dan *Cronbach's alpha coefficients* di atas 0,5. Hasil pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa instrumen kuesioner dalam penelitian ini telah memenuhi ketentuan uji reliabilitas.

b. Evaluasi Inner Model

Perhitungan Koefisien Jalur Pengaruh Langsung

Pada bagian ini menguraikan tiap-tiap jalur pada bagian model dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Tiap-tiap jalur yang diuji menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung kompetensi pegawai (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Z) dan kinerja pegawai (Y) Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bondowoso. Dengan mengetahui signifikan atau tidaknya tiap-tiap jalur tersebut akan menjawab apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Masing-masing jalur yang diuji mewakili hipotesis yang ada dalam penelitian ini. Nilai koefisien jalur dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5 Nilai Koefisien Jalur Pengaruh Langsung

Path coefficients				
	X1	X2	Z	Y
X1				
X2				
Z	0.214	0.588		
Y	0.249	0.630	0.220	
P values				
	X1	X2	Z	Y
X1				
X2				
Z	0.039	<0.001		
Y	0.019	<0.001	0.031	

- a. Pengaruh Kompetensi pegawai (X1) terhadap Motivasi kerja (Z)

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat untuk pengujian variabel kompetensi pegawai (X1) terhadap motivasi kerja diperoleh nilai *Path coefficient* sebesar 0,214 dengan *p-value* sebesar 0,039. Karena nilai *p-value* lebih kecil dari pada α ($0,039 < 0,05$) maka H_0 ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan kompetensi pegawai (X1) terhadap motivasi kerja (Z).

- b. Pengaruh Lingkungan kerja (X2) terhadap Motivasi kerja (Z)

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat untuk pengujian variabel lingkungan kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Z) diperoleh nilai *Path coefficient* sebesar 0,588 dengan *p-value* sebesar 0,001. Karena nilai *p-value* lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan lingkungan kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Z).

- c. Pengaruh Kompetensi pegawai (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat untuk pengujian variabel kompetensi pegawai (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai *Path coefficient* sebesar 0,249 dengan *p-value* sebesar 0,019. Karena nilai *p-value* lebih kecil dari pada α ($0,019 < 0,05$) maka H_0 ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan kompetensi pegawai (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

- d. Pengaruh Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat untuk pengujian variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai *Path coefficient* sebesar 0,630 dengan *p-value* sebesar 0,001. Karena nilai *p-value* lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

- e. Pengaruh Motivasi kerja (Z) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat untuk pengujian variabel motivasi kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai *Path coefficient* sebesar 0,220 dengan *p-value* sebesar 0,031. Karena nilai *p-value* lebih kecil dari pada α ($0,031 < 0,05$) maka H_0 ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan motivasi kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengaruh Jalur Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian pengaruh tidak langsung dilakukan dengan melihat hasil pengujian jalur yang dilalui, jika semua jalur yang dilalui signifikan maka pengaruh tidak langsungnya juga signifikan, dan jika terdapat jalur yang non signifikan maka pengaruh tidak langsungnya dikatakan non signifikan. Koefisien jalur pengaruh tidak langsung disajikan pada Tabel 6

Tabel 6 Koefisien Jalur Pengaruh Tidak Langsung

Indirect effects for paths with 2 segments

	X1	X2	Z	Y
X1				
X2				
Z				
Y	0.005	0.013		

Pengaruh tidak langsung dari kompetensi pegawai (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) melalui variabel *intervening* motivasi kerja (Z) sebesar 0,005 yang nilainya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung variabel kompetensi pegawai (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 0,249.

Pengaruh tidak langsung dari variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui variabel *intervening* motivasi kerja (Z) sebesar 0,013 yang nilainya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 0,630. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kompetensi pegawai (X1) dan lingkungan kerja (X2) mempengaruhi kinerja pegawai (Y) melalui motivasi kerja (Z) dengan nilai lebih kecil dari pada pengaruh langsungnya.

Perhitungan Koefisien Jalur Pengaruh Total

Perhitungan *total effect* atau total pengaruh adalah menjumlah nilai pengaruh langsung dan tidak langsung. Koefisien jalur pengaruh total disajikan pada Tabel 7

Tabel 7 Total Effects

Total effects	X1	X2	Z	Y
X1				
X2				
Z	0.214	0.588		
Y	0.254	0.643	0.220	

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur, tampak bahwa:

- Total pengaruh kompetensi pegawai (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,254 dengan rincian pengaruh langsung sebesar 0,249 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,005.
- Total pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,643 dengan rincian pengaruh langsung sebesar 0,630 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,013.

Dari perhitungan diatas, variabel independent yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel motivasi kerja (Z) adalah variabel lingkungan kerja (X2) yaitu sebesar 0,588. Sedangkan variabel independent yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah lingkungan kerja (X2) yaitu sebesar 0,630. Dan variabel independent yang mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) melalui variabel *intervening* motivasi kerja (Z) adalah variabel lingkungan kerja (X2) yaitu sebesar 0,013.

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung diatas maka dapat direkap dalam bentuk tabel hasil uji hipotesis sebagai berikut:

Tabel 8 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

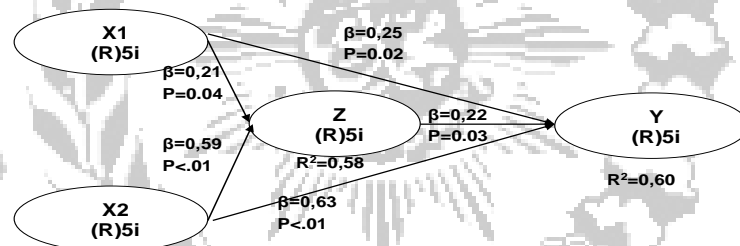
	Hipotesis	Path Coefficients	P-value	Kesimpulan
H1	Kompetensi pegawai diduga berpengaruh terhadap motivasi kerja	0,214	0,039	Diterima
H2	Lingkungan kerja diduga berpengaruh terhadap motivasi kerja	0,588	0,001	Diterima
H3	Kompetensi pegawai diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai	0,249	0.019	Diterima
H4	Lingkungan kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai	0,630	0,001	Diterima
H5	Motivasi kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai	0,220	0,031	Diterima
H6	Kompetensi pegawai diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja	0,005	0,009	Diterima
H7	Lingkungan kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja	0,013	0,003	Diterima

Sumber: Data diolah

Model Hipotesis

Pengujian hipotesis didasarkan pada hasil analisis model SEM PLS yang mengandung seluruh variabel pendukung uji hipotesis. Model PLS dengan penambahan variabel motivasi kerja sebagai variabel mediasi menerangkan bahwa penambahan variabel akan memberikan kontribusi tambahan sebagai penjelas kinerja pegawai.

Gambar 1 Hasil Analisis Jalur



Pengujian Model Struktural

Uji model penelitian dilakukan untuk melihat kesesuaian model yang dibangun dalam penelitian. Model penelitian yang baik akan dapat menggambarkan kesesuaian hubungan antara variabel dalam penelitian. Penggunaan WarpPLS 5.0 telah memberikan hasil perhitungan yang menunjukkan kriteria yang digunakan untuk menilai apakah model telah sesuai.

Tabel 8 Uji Model Penelitian

Keterangan	Nilai	Ideal
Average path coefficient (APC)	P 0.001	<= 0,05
Average R-squared (ARS)	P 0.001	<= 0,05
Average adjusted R-squared (AARS)	P 0.001	<= 0,05
Average block VIF (AVIF)	1,467	<= 3,3
Average full collinearity VIF (AFVIF)	2,096	<= 3,3
Tenenhaus GoF (GoF)	0.448	besar
Sympson's paradox ratio (SPR)	1	1
R-squared contribution ratio (RSCR)	1	1
Statistical suppression ratio (SSR)	1	>= 0,7
Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR)	1	>= 0,7

Sumber: Data diolah

Berdasarkan table 8 dapat diketahui bahwa masing-masing nilai dalam penelitian telah memenuhi kriteria ideal. Nilai APC, ARS, dan AVIF yang memenuhi kriteria ideal menunjukkan bahwa secara keseluruhan model penelitian ini baik. Kecocokan model dapat pula dihitung menggunakan indeks *goodness of fit*. Indeks *goodness of fit* (GoF) didefinisikan sebagai rata-rata geometris atau akar dari rata-rata *communality* dan rata-rata R² untuk semua konstruk endogen (Tenenhaus et al., 2005). Indeks GoF menunjukkan kekuatan prediksi atas model keseluruhan. Nilai GoF memiliki interval antara 0 sampai dengan 1. Nilai GoF yang mendekati angka 1 menunjukkan estimasi model path yang baik (Akter, D'Ambra, dan Ray, 2011). Indeks GoF untuk model penelitian ini sebesar 0,369. Dengan demikian, model struktural yang menjelaskan hubungan keempat variabel memiliki daya prediksi yang baik (fit).

Koefisien Determinasi

Hasil dari analisis pengaruh kompetensi pegawai dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, menunjukkan nilai koefisien determinasi atau R² sebesar 0,579, dari hasil tersebut berarti seluruh variabel bebas (kompetensi pegawai dan lingkungan kerja) mempunyai kontribusi sebesar 57,9% terhadap variabel terikat (motivasi kerja), dan sisanya sebesar 42,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Hasil dari analisis pengaruh kompetensi pegawai, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, menunjukkan nilai koefisien determinasi atau R square sebesar 0,596, dari hasil tersebut berarti seluruh variabel bebas (kompetensi pegawai, lingkungan kerja dan motivasi kerja) mempunyai kontribusi sebesar 59,6% terhadap variabel terikat (kinerja pegawai), dan sisanya sebesar 40,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi pegawai terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian variabel kompetensi pegawai terhadap motivasi kerja diperoleh nilai koefisien sebesar 0,214 dengan *p-value* sebesar 0,039. Karena nilai *p-value* lebih kecil dari pada α ($0,039 < 0,05$) maka H₀ ditolak sehingga ada pengaruh signifikan kompetensi pegawai terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti bahwa kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bondowoso terbukti kebenarannya atau H₁ diterima.

Menurut Rosidah, (2013:11) kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi menurut Mulyadi (2013:19) menunjukkan terdapatnya pencapaian dan pemeliharaan suatu tingkatan pemahaman dan pengetahuan yang memungkinkan seseorang anggota untuk memberikan jasa dengan kemudahan dan kecerdikan.

Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bondowoso harus memiliki kompetensi yang mumpuni dengan menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang pengelolaan laporan keuangan dan asset sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Mengingat BPKAD Kabupaten Bondowoso merupakan Badan pemerintah yang merupakan ujung tombak dari kualitas pelaporan keuangan Kabupaten Bondowoso.

Hasil penelitian ini terdapat kesamaan hasil yang signifikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arif Triyanto Sudarwati (2014); Murgianto, Siti Sulasmi, Suhermin (2016) (3); Abdul Rahim, Saiyid Syech, dan Muhammad Zahari, MS (2017); Miftahul Ainun Na'im Basori, Wawan Prahawani, Daenulhay (2017) ; Hendry Wijaya (2017) ; Lisdiansyah (2018); Muhammad Yusuf Amrullah dan Agus Hermani DS (2018); Firdaus D (2019) menyatakan ada pengaruh kompetensi pegawai terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja diperoleh nilai koefisien sebesar 0,588 dengan *p-value* sebesar 0,001. Karena nilai *p-value* lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H₀ ditolak sehingga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bondowoso terbukti kebenarannya.

Menurut Saydam (2008) menyatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Schultz dan Schultz (2010) Lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja.

Pegawai BPKAD Kabupaten Bondowoso perlu dukungan lingkungan kerja internal & eksternal yang mampu memotivasi kerja pegawai sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga berdampak pada kinerjanya. Semua faktor lingkungan kerja pendukung kinerja pegawai BPKAD telah terpenuhi meski tidak sepenuhnya bekerja secara optimal.

Penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lim Sanny; Selby Kristanti (2012); Rayka Dantyo Prakoso *et al* (2014); Abdul Rahim, *et al* (2017); Miftahul Ainun Na'im Basori dan Wawan Prahiawan, Daenuhay (2017) (2/3); Muhammad Miranda Firdaus D (2019); Fiska Permata Sari, Nazaruddin Aziz (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Kompetensi pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian variabel kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien sebesar 0,249 dengan p -value sebesar 0,019. Karena nilai p -value lebih kecil dari pada α ($0,019 < 0,05$) maka H_0 ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bondowoso terbukti kebenarannya atau H_3 diterima.

Kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi. Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja (Wibowo, 2012). Sriwidodo dan Haryanto (2010) mengemukakan pendapatnya bahwa kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Murgianto, Siti Sulasmi, Suhermin (2016); Agi Syarif Hidayat (2017); Sujati (2017); Abdul Rahim, Saiyid Syech, dan Muhammad Zahari, MS (2017); Miranda Firdaus D (2019); Riza Faizal (2019); Ni Kadek Ayu Dwiyanti, Komang Krisna Heryanda, Gede Putu Agus Jana Susila (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung secara positif dan signifikan kompetensi pegawai terhadap kinerja.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien sebesar 0,630 dengan p -value sebesar 0,001. Karena nilai p -value lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Berdasarkan hipotesis keempat lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bondowoso, terbukti kebenarannya atau H_4 diterima.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diungkapkan oleh Winardi (2007) lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada pada instansi itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Penelitian ini terdapat kesamaan hasil yang signifikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lim Sanny; Selby Kristanti (2012); Rayka Dantyo Prakoso Endang Siti Astuti Ika Ruhana (2014) (2/3); Mahajaya (2016); Abdul Rahim, Saiyid Syech, dan Muhammad Zahari, MS (2017); Eliyanto (2018); Win Narasuci (2018); Nadira Laraswati Gamal (2018) ; Firdaus D (2019); Permata Sari dan Aziz (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung secara positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien sebesar 0,220 dengan p -value sebesar 0,031. Karena nilai p -value lebih kecil dari pada α ($0,031 < 0,05$) maka H_0 ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bondowoso terbukti kebenarannya atau H_5 diterima.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diungkapkan oleh Winardi (2007) lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada pada instansi itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Adapun dalam penelitian ini terdapat kesamaan hasil yang signifikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dini Yunita Ayundasari (2012); Lim Sanny; Selby Kristanti (2012); Rayka Dantyo Prakoso *et al* (2014); Mahajaya (2016); Miftahul Ainun Na'im Basori, *et al* (2017); Sujati (2017); Abdul Rahim, Saiyid Syech, dan Muhammad Zahari, MS (2017) (2/3); Eliyanto (2018); Firdaus D (2019); Faizal (2019); Permata Sari dan Aziz (2019) (2); Ni Kadek Ayu Dwiyantri, *et al* (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pengaruh Kompetensi pegawai terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hipotesis keenam kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Setelah dilakukan pengujian dan analisis data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa pengaruh tidak langsung dari kompetensi pegawai (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) melalui variabel *intervening* motivasi kerja (Z) sebesar 0,005 yang nilainya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung variabel kompetensi pegawai (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 0,249. Total pengaruh kompetensi pegawai (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,254 dengan rincian pengaruh langsung sebesar 0,249 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,005.

Dapat disimpulkan bahwa jika kompetensi pegawai mempengaruhi motivasi kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bondowoso. Maka dapat dipatikan secara tidak langsung kompetensi pegawai memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Jika pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bondowoso memiliki kompetensi dan motivasi kerja yang baik, maka seharusnya mampu meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hipotesis ketujuh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Setelah dilakukan pengujian dan analisis data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa pengaruh tidak langsung dari variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui variabel *intervening* motivasi kerja (Z) sebesar 0,013 yang nilainya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 0,630. Total pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,54 dengan rincian pengaruh langsung sebesar 0,630 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,013.

Dapat disimpulkan bahwa jika lingkungan kerja mempengaruhi motivasi kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bondowoso. Maka dapat dipatikan secara tidak langsung lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Jika pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bondowoso memiliki lingkungan kerja dan motivasi kerja yang baik, maka seharusnya mampu meningkatkan kinerjanya.

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian yang telah diuraikan dalam Bab IV, kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil pengujian membuktikan kompetensi pegawai, berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bondowoso.
2. Hasil pengujian membuktikan lingkungan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bondowoso.
3. Hasil pengujian membuktikan kompetensi pegawai, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bondowoso.
4. Hasil pengujian membuktikan lingkungan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bondowoso.
5. Hasil pengujian membuktikan motivasi kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bondowoso.
6. Hasil pengujian membuktikan terdapat pengaruh pengaruh tidak langsung dari kompetensi pegawai terhadap variabel kinerja pegawai melalui variabel *intervening* motivasi kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bondowoso yang nilainya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsungnya
7. Hasil pengujian membuktikan pengaruh tidak langsung dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui variabel *intervening* motivasi kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bondowoso yang nilainya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsungnya.

Keterbatasan Penelitian

Dari hasil pembahasan tesis, dengan melihat latar belakang penelitian, justifikasi teori dan metode penelitian, maka dapat disampaikan beberapa keterbatasan dari penelitian ini adalah

1. Kurangnya pemahaman dari responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner serta sikap kepedulian dan keseriusan dalam menjawab semua pertanyaan-pertanyaan yang ada menjadi kendala dalam penelitian ini. Hal ini diakui oleh peneliti sebagai keterbatasan disebabkan karena peneliti tidak menggunakan metode wawancara secara mendalam dengan semua responden dalam penelitian ini.
2. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa kuisisioner dengan skala interval berupa rating (skala Likert) sebagai skala pengukuran. Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5, yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Kecenderungan kuisisioner yang menggunakan skala ganjil adalah responden yang tidak memahami pertanyaan atau pernyataan kuisisioner cenderung akan memberi jawaban netral.
3. Masalah subyektivitas dari responden dapat mengakibatkan hasil penelitian ini rentan terhadap biasanya jawaban responden. Hal ini disadari oleh peneliti merupakan keterbatasan dalam penelitian yang menggunakan data primer.
4. Penelitian dilakukan ditengah pandemi Covid-19 yang menyebabkan waktu penyelesaian penelitian ini lebih lama karena adanya kebijakan WFH (*Work From Home*) dari Pemerintah.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Mengacu pada kesimpulan yang menyatakan bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai, hendaknya Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bondowoso sedapat mungkin meningkatkan memperhatikan aspek-aspek kepuasan pegawai dalam bekerja.
2. Bagi penelitian yang akan datang disarankan agar mempertimbangkan faktor-faktor lain yang turut berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai seperti kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja.
3. Penelitian selanjutnya juga dapat memperluas orientasi penelitian pada lingkup organisasi yang lebih besar atau populasi yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Mathis dan Jackson. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9, dialih bahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- [2] Oey Liang Lee 2010. Pengantar Manajemen. Jakarta: Salemba Empat.
- [3] Hasibuan, Malayu S.P, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- [4] Farida, Elmi. 2014. Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi 1. Jakarta: Mitra. Wacana Media.
- [5] Moehersono. 2010. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Surabaya: Ghalia. Indonesia.
- [6] Sutrisno. 2012. Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi. Yogyakarta: Ekonisia.
- [7] Rosidah. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- [8] Mulyadi. 2013. Sistem Akuntansi, Edisi Ketiga, Cetakan Keempat, Salemba. Empat, Jakarta.
- [9] Sedarmayanti. 2012. Good Governance Pemerintahan yang Baik, Bagian Kedua Edisi Revisi. Bandung: CV Mandar Maju.
- [10] Saydam, Gouzali 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I, Gunung. Agung, Jakarta.
- [11] Newstrom, John. (2008). Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: Erlangga
- [12] Schultz, D. & Schultz, E. S. 2010. Psychology and work today (10 edition). New. York: Pearson.
- [13] Poniman, B. dan Supriyono. 2013 Pengaruh Dimensi Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pasien Rumah Sakit "Nirmala Suri" Kabupaten Sukoharjo. Jurnal Berkala Ekonomi.
- [14] Irianto, Agus. 2012. Statistik: Konsep Dasar, Aplikasi, dan. Pengembangannya, cet.8. Jakarta: Kencana
- [15] Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- [16] Mangkunegara, A.A Anwar Prabu 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [17] Luthans, F. 2014. Organization Behavior. New York: McGraw Hill International.
- [18] Nurlaila, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia I. Ternate: Penerbit LepKhair.
- [19] Nyoman, Wiratama Jaka. "I, Sintaasih Ketut Desak, 2013." *Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali-Indonesia.*
- [20] Aswandi, Agus, 2013, Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi kerja, Jurnal Ekonomi Bisnis Vol,3 Th 2013
- [21] Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. 2012. Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan.*
- [22] Triono, W. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Waroeng Spesial Sambel Regional Yogyakarta)* (Doctoral dissertation, UPN"VETERAN"YOGYAKARTA).
- [23] Sudarmanto, 2012. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [24] Irawan. 2012. Manajemen Pemasaran Modern Edisi ke-2. Yogyakarta: Liberty Offset.
- [25] Fayol, Henry. 2010. Manajemen Public Relations. Jakarta: PT Elex Media.
- [26] Dharma, Surya. 2012. Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.