



Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi

<https://jurnal.universitaspurabangsa.ac.id/index.php/fokbis/index>

ISSN: 2623-2480/ P-ISSN: 1693-5209

## Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening

Meta Lianasari<sup>1</sup>, Slamet Ahmadi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>STIE IPWIJA

email: metalianasari2@gmail.com<sup>1</sup>

### Article Information

#### History of Article:

Received May 27<sup>th</sup> 2022

Accepted June 13<sup>th</sup> 2022

Published June 30<sup>th</sup> 2022

#### DOI:

10.32639/fokbis.v21i1.106



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Slovin dari populasi sebanyak 153 orang dan didapat sampel sebanyak 111 orang. Pengumpulan data melalui kuesioner atau angket. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi, uji asumsi klasik dan analisis jalur (path analysis). Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS Statistic 24. Berdasarkan hasil uji t-test menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja, kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak dapat memediasi variabel kompetensi dan kinerja karyawan, dan juga motivasi kerja tidak dapat memediasi variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Kompetensi; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai

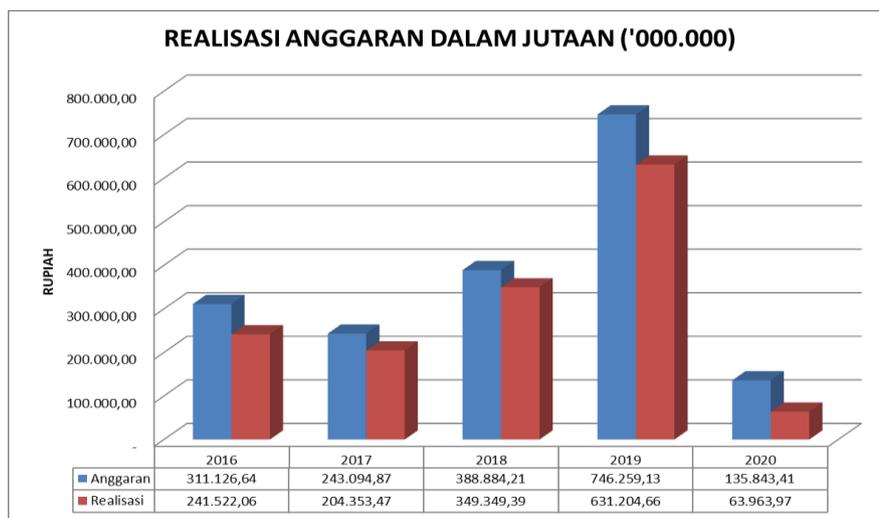
### ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of competence and work environment on employee performance through work motivation as an intervening variable on the employees of the DKI Jakarta Provincial Tourism and Creative Economy Office. The sampling technique in this study used the Slovin technique from a population of 153 people and a sample of 111 people was obtained. Collecting data through questionnaires or questionnaires. The analysis technique used is regression analysis, classical assumption test and path analysis. Data processing in this study using SPSS Statistic 24 tools. Based on the results of the t-test showed that the competence variable had a positive effect on work motivation, the work environment had a negative effect on work motivation, competence had a positive effect on employee performance, and the work environment had a positive effect on employee performance. , work motivation has no effect on employee performance. The results of the path analysis show that work motivation cannot mediate the variables of employee competence and performance, and also work motivation cannot mediate the variables of work environment and employee performance.*

**Keywords:** Competence; Work environment; Work motivation; Employee Performance

## PENDAHULUAN

Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta yang merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) organisasi pemerintah di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang dibentuk untuk membantu dan mendukung sasaran, tujuan visi\*dan\*misi\*Pemerintahan\*Provinsi DKI Jakarta secara bersama-sama. Keberhasilan dalam mencapai sasaran, tujuan visi dan misi tidak lepas dari kinerja yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang ada dan terlihat dari bukti kerja organisasi yang dihasilkan berdasarkan hasil kerja yang telah dicapai oleh standar, rencana atau target berdasarkan indicator kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya.



Sumber: Subbag Program dan Pelaporan (data diolah), 2021

**Gambar 1. Realisasi Anggaran Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta Tahun 2016 – 2020**

Dari gambar 1 menunjukkan bahwa kinerja organisasi setiap tahun tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Dilihat dari segi kinerja apabila dihitung persentase penyerapan anggaran, Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta Tahun 2016 – 2020 tidak melebihi 90% penyerapan anggaran, ini dapat diartikan bahwa kinerja Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta kurang maksimal dalam penyerapan anggaran, sehingga perlu ditingkatkan lagi kinerja Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta di tahun-tahun mendatang. Salah satunya dalam mengoptimalkan pencapaian kinerja SDM yaitu dengan meningkatkan kompetensi dengan mengikuti peningkatan Pendidikan, pelatihan, dan pengembangan serta membenahi sistem dan lingkungan kerja.

Namun fenomena yang terjadi saat ini di organisasi masih minimnya pegawai yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Berkembangnya sistem aplikasi kerja saat ini yang sedikit-sedikit dikembangkan maka dibutuhkan kecakapan dari setiap pegawai untuk dapat menerima dan dapat memahami suatu sistem kerja yang berbeda sesuai dengan berkembangnya teknologi saat ini. Tidak semua pegawai memiliki kompetensi yang sama sehingga beberapa pegawai yang kurang memahami perkembangan dan kurang memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya karena tidak dapat mengikuti setiap perubahan, akibatnya harus mengandalkan pegawai lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Selain itu, fenomena yang terjadi di lingkungan kerja saat ini adalah masih kurangnya perlengkapan pendukung kerja, seperti alat kerja misalnya penyediaan komputer yang terbatas sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai harus bergantian menunggu pegawai lainnya untuk menyelesaikan tugasnya. Untuk lingkungan non fisik juga masih kurang maksimalnya komunikasi yang intens, dukungan perhatian dan semangat dari pimpinan dalam memberikan arahan tugas. Karena pada umumnya pegawai ingin selalu diperhatikan untuk lebih semangat serta membutuhkan arahan dari pimpinan agar meminimalisasi kesalahan dalam bekerja. Untuk mencapai kinerja tinggi diperlukan peningkatan kerja yang optimum serta dapat memanfaatkan kemampuan sumber daya manusia karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang memberikan sumbangan yang positif untuk kemajuan organisasi. Hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Agar mendorong pegawai bekerja lebih efektif dan efisien diperlukan motivasi yang tepat sehingga diharapkan akan meningkatkan kinerjanya. Motivasi digerakkan seseorang dari dalam hati karena memiliki tujuan atau rencana keinginan untuk menuju sukses atau prosesnya bagaimana tujuan tersebut dapat tercapai. Kurangnya kompetensi, kemampuan dan pemahaman pekerjaan, maka mengakibatkan pegawai kurang termotivasi untuk bisa segera menyelesaikan pekerjaan. Melakukan pekerjaan selalu di batas waktu akhir yang ditentukan. Begitu pula dengan faktor lingkungan dapat mempengaruhi motivasi kerja, karena lingkungan yang tidak baik akan mempengaruhi konsentrasi kerja dan mengakibatkan juga kepada target kinerja. Untuk dapat menguji sejauh mana pengaruh dari kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, maka penulis menggunakan motivasi sebagai variabel mediasi (intervening) dalam penulisan tesis ini.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, terindikasi adanya research gap dari dua *variabel independent* Kompetensi dan lingkungan kerja yang mempengaruhi variabel bebas kinerja pegawai dan variabel intervening motivasi. Kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui mediasi motivasi yang diteliti Sari Ika Rinawati. Kusni Ingsih (2013) yang menyimpulkan bahwa motivasi menjadi variabel yang memediasi antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan penelitian Ema Nurhayati (2019) berjudul “Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E- Kinerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Semarang Timur melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening”, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak memediasi pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai, yang artinya bahwa pengaruh langsung dari kompetensi pegawai ke kinerja pegawai lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung yang dimediasi oleh motivasi.

Lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja yang diteliti oleh Rizki Afri Mulia, Nika Saputra (2020) berjudul “Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan motivasi berprestasi” menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini bertentangan dengan penelitian Lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi menurut penelitian Shinta Nur Arifa, Muhsin (2018) berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja, berdasarkan pengujian analisis jalur (*path analysis*) didapatkan kesimpulan penelitian Lingkungan kerja tidak signifikan yang berarti motivasi kerja tidak dapat menjadi mediator dalam lingkungan kerja terhadap kinerja. Menurut Shinta Nur Arifa (2018) dalam penelitiannya menyarankan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian yang mendalam dengan menggunakan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel-variabel yang telah diteliti sebelumnya, agar tercipta perkembangan dalam penelitian selanjutnya.

Motivasi kerja terhadap kinerja menurut penelitian Fiska Permata Sari, Nazaruddin Aziz (2019) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Karyawan Rocky Plaza Hotel Padang”, maka terbukti hipotesis yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja”. Hal ini bertentangan dengan penelitian Paulus Leonu (2017) dengan judul “Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Paten Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening”. menunjukkan hasil bahwa motivasi memberikan pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja yang berarti tidak sesuai dengan hipotesis kelima dimana motivasi turut menentukan terbentuknya kinerja aparatur yang baik.

Atas dasar fenomena dan research gap diatas penulis tertarik untuk meneliti dan mengkaji lebih dalam tentang “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening di Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta”.

## **KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Menurut Sudarmanto (Mambang dan Harmini 2015), paradigma produktivitas baru merupakan paradigma kinerja riil, yang memerlukan penilaian kinerja perusahaan secara komprehensif yang mencakup faktor non fisik serta efisiensi dan dimensi fisik (intangible). Kinerja pegawai, menurut penjelasan pengertian di atas, merupakan konsekuensi dari kualitas dan kuantitas kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja, loyalitas/kesetiaan, akuntabilitas, ketaatan, dan kerjasama adalah semua dimensi. Target, ketepatan, milik keluarga, pemenuhan pekerjaan, kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, kerjasama dengan pimpinan, dan kerjasama dengan rekan kerja adalah tanda-tandanya.

Kompetensi didefinisikan sebagai kapasitas untuk melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan, serta sikap kerja yang diperlukan untuk pekerjaan itu (dalam Idayati, Surajiy, dan Hazalena 2020). Dan menurut Desler (2016, 20). Kompetensi adalah kualitas kemampuan seseorang yang mencakup informasi, keterampilan, sikap, keyakinan, atau sifat pribadi yang memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan sukses dengan mencapai hasil atau menyelesaikan tugas menurut Noe : 2002 (dalam Nasri, Tamsah, dan Firman 2018). Adapun indikator atau dimensi yang digunakan dalam penelitian ini, penulis menggunakan dimensi kompetensi Spencer dan Emyah yaitu Knowledge (pengetahuan), Skill (kemampuan), dan Attitude (sikap) dengan indikator pengetahuan.

Menurut Sedarmayati dalam Nurhasanah, Wahono, dan Rahman 2016 keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, praktik kerjanya, dan pengaturan kerja sebagai individu dan kelompok, semuanya merupakan bagian dari konsep lingkungan kerja. Suasana kerja yang sesuai memberi karyawan rasa aman dan nyaman sekaligus memungkinkan mereka untuk berfungsi sebaik mungkin. Secara teori, peralatan kerja dan lingkungan kerja merupakan indikator lingkungan kerja fisik. Akibatnya, indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja meliputi indikasi kondisi cahaya, suhu udara, dan kebisingan dalam dua dimensi lingkungan kerja fisik. Indikasi keamanan, hubungan kerja dengan atasan, hubungan rekan kerja, dan hubungan bawahan merupakan bagian dari lingkungan kerja non fisik. Karakteristik lingkungan kerja akan dikaji dalam penelitian ini, yang akan melihat dua dimensi dan indikator dari pendapat Soetjito (2009).

Motivasi adalah kombinasi dari sikap dan keyakinan yang mendorong orang untuk melakukan tugas-tugas tertentu berdasarkan tujuan mereka sendiri. Sikap dan keyakinan ini tidak terlihat, namun memiliki kapasitas untuk memotivasi orang untuk bertindak dengan cara yang membantu mereka mencapai tujuan mereka menurut Veithzal dalam Mahfud 2020. Oleh karena itu, suatu keadaan yang mengilhami atau menyebabkan seseorang mencapai sesuatu disebut motivasi. Motivasi didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang mendorong orang menuju tujuan bersama. Kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, dan kebutuhan sosial merupakan aspek motivasi yang penulis manfaatkan dalam penelitian ini, dengan indikasi balas jasa, kompensasi, hadiah atau penghargaan, jaminan keamanan di tempat kerja, jaminan keamanan di tempat kerja, saling membantu, dan menciptakan koneksi. Berikut ini adalah gambaran hubungan antara masing-masing variabel yang diuraikan sebagai berikut:

### **Pengaruh Motivasi Karyawan Terhadap Kompetensi**

Kompetensi adalah atribut pribadi penting seseorang yang berkontribusi pada kinerja kerja yang luar biasa dan sukses. Bakat dan kemampuan seseorang yang tersedia mungkin mendorong mereka untuk menarik tuas. Penelitian Fansyuri Ilham (2016) berpikir ada hubungan yang kuat antara motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan terkait dengan kompetensi dan motivasi mereka. Pengelolaan karyawan

yang efektif yang dilaksanakan melalui peningkatan keterampilan dan pengetahuan melalui pelatihan dan pendidikan tinggi karyawan, prestasi kerja, atau kinerja semuanya dapat memperoleh manfaat dari peningkatan kompetensi dan motivasi. Akibatnya, persaingan dianggap berdampak pada motivasi kerja karyawan. di Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta.

**H<sub>1</sub>:** Terdapat pengaruh kompetensi terhadap motivasi pegawai

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja**

Lingkungan kerja yang baik memungkinkan karyawan untuk melakukan tugas mereka sesuai dengan tujuan kinerja organisasi, membuat tempat kerja lebih menyenangkan, dan meningkatkan keterlibatan karyawan. Peningkatan kenyamanan tempat kerja meningkatkan motivasi, yang berdampak pada pencapaian target kinerja. di Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta. Hasil penelitian Audrey Josephine dan Dhyah Harjanti S.E., M.Si. (2017) menunjukkan bahwa tempat kerja memiliki dampak pada motivasi karyawan. Akibatnya, diperkirakan bahwa lingkungan kerja berdampak pada motivasi karyawan di Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta.

**H<sub>2</sub>:** Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja

#### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai**

Kompetensi digambarkan sebagai atribut seseorang yang dapat diamati, seperti pengetahuan, keterampilan, dan perilaku atau sikap kerja, yang dapat mengarah pada kesuksesan dan kinerja. Penelitian Irma Idayati, Surajiyo, Marvia Hazalena (2020) menggambarkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh persaingan. Artinya, semakin baik kemampuan karyawan untuk melakukan dan menyelesaikan suatu tugas atau tugas secara tepat waktu dan sesuai, sesuai dengan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki serta didukung oleh etos kerja yang baik, maka kinerja karyawan tersebut akan semakin baik. Akibatnya, persaingan dianggap berdampak pada kinerja karyawan Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta.

**H<sub>3</sub>:** Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari. Penelitian Rizki Afri Mulia, Nika Saputra (2020) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya Dengan menciptakan suasana kerja yang ramah yang menumbuhkan rasa aman dan nyaman, pengusaha dapat mendorong pekerja untuk bekerja sebaik mungkin untuk memenuhi target kinerja. Lingkungan kerja juga mencakup hubungan yang terjalin dengan baik antara rekan kerja dan eksekutif, memastikan bahwa komunikasi berjalan lancar dan bermanfaat bagi kerja sama, daripada menjadi penghalang jalan untuk mencapai tujuan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik. Akibatnya, diperkirakan bahwa lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta.

**H<sub>4</sub>:** Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

#### **Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Istilah motivasi didefinisikan dalam konteks manajemen atau manajemen perilaku sebagai setiap usaha untuk memperoleh, dari pikiran orang lain (bawahan), keinginan untuk bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi dengan memenuhi atau melebihi tuntutan. Lingkungan kerja yang baik, komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan atasan, dan pertimbangan remunerasi atau insentif untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu adalah semua elemen yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang. Penelitian Mauli Siagian, Suryo Budi Pranoto (2019) mengungkapkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja dengan cara yang baik dan bermakna. Akibatnya, motivasi dianggap berdampak pada kinerja karyawan Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta.

**H<sub>5</sub>:** Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

### Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja

Penelitian Sari Ika Rinawati Kusni Ingsih (2013) menunjukkan bahwa, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening, persaingan memiliki pengaruh yang menguntungkan dan substansial terhadap kinerja karyawan. Keterampilan kerja dianggap mempengaruhi kinerja, dengan motivasi sebagai variabel intervening, berdasarkan uraian sebelumnya di Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta.

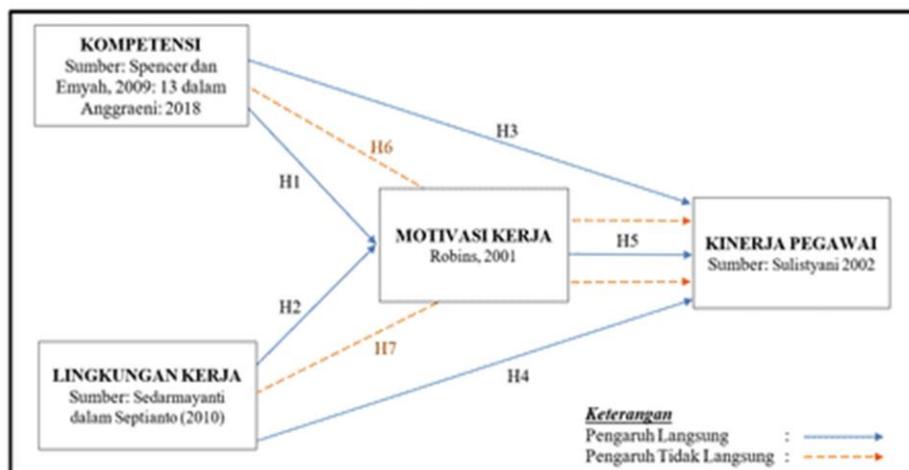
H<sub>6</sub>: Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja

Mangkunegara (2005:75) mengatakan bahwa lingkungan kerja mencakup variabel fisik dan psikologis yang mempengaruhi karyawan. Penelitian Fiska Permata Sari, Nazaruddin Aziz (2019) Ini menunjukkan bahwa tempat kerja memiliki dampak pada kinerja, yang ditransfer melalui motivasi karyawan. Keadaan kerja yang baik membantu karyawan dalam mencapai tujuan individu dan organisasi mereka, membuat tempat kerja lebih menyenangkan, dan dengan demikian meningkatkan motivasi karyawan. Menurut penjelasan sebelumnya, lingkungan kerja mempengaruhi kinerja, dengan motivasi sebagai variabel intervening di Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta.

H<sub>7</sub>: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja

Menurut gambar 2, model konseptual tentang bagaimana teori terhubung ke berbagai variabel penelitian telah dijelaskan dan digambarkan dalam kerangka berpikir.



Sumber: Penulis (2021)

Gambar 2. Kerangka Pemikiran / Kostelasi

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari jawaban responden terhadap angket/kuesioner. Data primer, yaitu data yang dikumpulkan langsung dari responden melalui kuesioner, merupakan sumber data penelitian ini. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini. Skala ordinal digunakan dalam skala pengukuran. Skala Likert digunakan sebagai metode pengukuran. Analisis regresi berganda adalah metode analisis.

## Sampel Penelitian

Teknik pengambilan sampling responden yaitu proposional sampling dengan sampel yang mencakup elemen atau kategori populasi sasaran. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pariwisata

dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta. Pegawai dimaksud mencakup eselon 2, eselon 3, eselon 4, staf yang berjumlah 153 orang. Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi adalah sampel. Karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, peneliti mungkin tidak dapat menyelidiki seluruh populasi jika populasinya besar, tetapi mereka dapat memanfaatkan sampel yang dikumpulkan dari kelompok tersebut. Akibatnya, sampel populasi harus benar-benar representatif (atau representatif dari sampel). yang digunakan yaitu sebanyak 111 orang. (Sugiyono, 2007). Teknik Slovin digunakan untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini (Siregar, 2013), dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Teknik pengambilan sample yang dipakai didalam pengujian ini yaitu teknik proporsional random sampling. Berdasarkan perhitungan jumlah sampel yang mengenakan metode sampling seperti diatas, dengan estimasi tingkat kesalahan sig. 5% = 0,05, dan populasi pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta berjumlah 153 orang, sehingga perhitungan sampel penelitian ini sebanyak :

$$n = \frac{153}{1 + (153 \times 0,05^2)}$$

$$n = \frac{153}{1 + (153 \times 0,0025)}$$

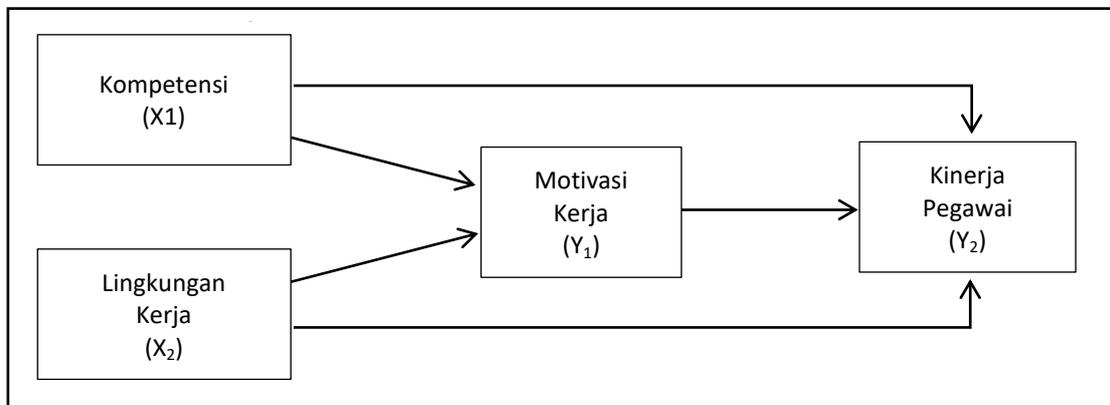
$$n = \frac{153}{1 + 0,38} = \frac{153}{1,38}$$

$$n = 110,669 \Rightarrow 111$$

### Desain Penelitian

Karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis yang digunakan adalah statistik, maka penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Peneliti menggunakan strategi deskriptif analitik kuantitatif, dengan model penelitian eksplanatori berupa tipe kausal yang mencoba menguji pengaruh faktor-faktor independen terhadap variabel dependen serta hipotesis antara variabel-variabel yang didalilkan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat apakah pengaruh “Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta.”

Proses melakukan eksperimen atau observasi dan pemilihan pengukuran variabel, memilih metode dan teknik pengambilan sampel, alat pengumpulan data, dan kemudian membuat pengkodean, mengedit mengoperasikan dan memproses data yang dikumpulkan, pembuatan laporan termasuk proses analisis data dan tahap desain implementasi penelitian. Rancangan penelitian dapat dilihat pada gambar 3 berikut ini.



Gambar 3. Desain Penelitian

### Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel bertujuan untuk memudahkan pengertian pada riset ini dan menghindari perbedaan persepsi terhadap riset ini. Variabel merupakan topik dari penelitian. “Variabel adalah suatu bentuk dari apa yang dilakukan seorang peneliti sehingga ia dapat menghasilkan informasi untuk menarik kesimpulan” (Sugiyono). Muhidin dan Sontani (2011, hlm. 93) menjelaskan bahwa “Operasionalisasi variabel adalah operasi yang berusaha menggambarkan konsep suatu variabel dalam konsep yang lebih sederhana, yaitu indeks-indeks dari suatu variabel.”

Operasionalisasi variabel penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut:

**Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator
Kompetensi (X1)  Sumber: (Spencer dan Emyah, 2009: 13)	Kompetensi sebagai karakteristik dari seseorang yang dapat diperlihatkan, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku, yang dapat menghasilkan kinerja dan prestasi. Dessler (2006)	Knowledge (Pengetahuan)	1) Pengetahuan
		Skill (Kemampuan)	2) Keterampilan
		Attitude (Sikap)	3) Pemahaman
			4) Konsep dalam diri dan nilai-nilai Tidak membuang-buang waktu
			5) Karakteristik Pribadi
			6) Motif
Lingkungan Kerja (X2)  Sumber: W. Soetjipto (2009:87)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti 2009 : 21)	Lingkungan fisik	1) Penerangan cahaya
		Lingkungan non fisik	2) Suhu dan udara
			3) Suara yang berisik
			4) Teknologi
			5) Rasa aman dalam kerja
			6) Hubungan yang harmonis dengan atasan, bawahan dan rekan kerja
Motivasi Kerja (Y1)	Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu	Kebutuhan fisiologis	1) Pemberian kompensasi
		Kebutuhan Rasa	2) Reward atau penghargaan
			3) Jaminan keamanan diruang kerja
		Kebutuhan Sosial	4) Jaminan keamanan ditempat parkir
			5) Saling membantu
			6) Menjalin hubungan
Kinerja Pegawai (Y2)  Sumber: (Ambar Sulistyani: 2002)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya esuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	Prestasi kerja	1) Target
		Kesetiaan/ Loyalitas	2) Ketelitian
			3) Bagian dari keluarga
		Tanggung Jawab	4) Dedikasi diri
			5) Kualitas kerja
		Ketaatan	6) Penyelesaian tugas
			7) Mematuhi peraturan
			8) Ketepatan waktu
		Kerjasama	9) Kerjasama dengan pimpinan
			10) Kerjasama dengan rekan kerja

Sumber: Penulis (2021)

### Metode Analisis

Paket Statistik untuk Ilmu Sosial (SPSS) Versi 24 untuk perangkat lunak Windows digunakan untuk menganalisis data dalam 6 (enam) langkah. Langkah pertama adalah menilai kualitas data. Faktor kedua adalah frekuensi data. Ketiga, lakukan pemeriksaan kenormalan. Lakukan analisis regresi berganda pada langkah keempat. Terakhir, uji hipotesis Anda. Terakhir, gunakan uji Sobel untuk melakukan analisis jalur.

Pengumpulan dan Sumber Data Data primer, atau data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari sumber data melalui serangkaian pertanyaan (kuesioner) yang diberikan kepada responden yang dijadikan sampel, digunakan dalam penelitian ini. Untuk mengumpulkan data untuk penyelidikan ini, survei digunakan. Cara yang digunakan adalah dengan menyebarkan daftar pertanyaan (*questionnaire*) kepada responden pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta melalui *Google Form* yang bagikan linknya melalui aplikasi WAG di lingkungan Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta.

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menilai alat penelitian ini. Berikut ini adalah versi umum dari persamaan regresi yang diturunkan dari persamaan regresi (Situmorang, 2010):

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon \dots\dots\dots 1)$$

$$Y_2 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Y_1 + \epsilon \dots\dots\dots 2)$$

Pendekatan analisis rute digunakan untuk menguji pengaruh faktor-faktor yang mengintervensi, menurut Ghozali (2013). Analisis jalur adalah jenis analisis regresi yang menggunakan regresi untuk memperkirakan sebab akibat antara variabel (model insidental) yang sebelumnya diidentifikasi berdasarkan teori.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Tahap Satu: Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas kompetensi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja pegawai berdasarkan SPSS 24 sebagaimana terlihat pada tabel 2. Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa semua item pernyataan valid dikarenakan nilai r hitung > r tabel atau r hitung 0,1865.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Ket
Kompetensi (X1)	X1-1	0,728	0,1865	Valid
	X1-2	0,881		Valid
	X1-3	0,878		Valid
	X1-4	0,837		Valid
	X1-5	0,859		Valid
	X1-6	0,867		Valid
	X1-7	0,685		Valid
	X1-8	0,800		Valid
	X1-9	0,870		Valid
	X1-10	0,872		Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2-1	0,680	0,1865	Valid
	X2-2	0,670		Valid
	X2-3	0,642		Valid
	X2-4	0,671		Valid
	X2-5	0,751		Valid
	X2-6	0,764		Valid
	X2-7	0,764		Valid
	X2-8	0,703		Valid
	X2-9	0,702		Valid
	X2-10	0,662		Valid
Motivasi Kerja	Y1-1	0,771	0,1865	Valid

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Ket
(Y1)	Y1-2	0,763		Valid
	Y1-3	0,751		Valid
	Y1-4	0,730		Valid
	Y1-5	0,678		Valid
	Y1-6	0,673		Valid
	Y1-7	0,697		Valid
	Y1-8	0,508		Valid
	Y1-9	0,739		Valid
	Y1-10	0,784		Valid
	Kinerja Pegawai (Y)	Y2-1	0,858	
Y2-2		0,865		Valid
Y2-3		0,761		Valid
Y2-4		0,634		Valid
Y2-5		0,858	0,1865	Valid
Y2-6		0,857		Valid
Y2-7		0,857		Valid
Y2-8		0,801		Valid
Y2-9		0,884		Valid
Y2-10		0,860		Valid

Sumber: data primer diolah (2021)

Hasil uji reliabilitas kompetensi, lingkungan kerja, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja pegawai pada penelitian ini adalah:

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach	Syarat	Ket
Kompetensi	0,948	0,700	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,877	0,700	Reliabel
Motivasi Kerja	0,886	0,700	Reliabel
Kinerja (Y2)	0,945	0,700	Reliabel

Sumber: data primer diolah (2021)

### Tahap Kedua: Frekuensi Data

Berdasarkan hasil pengujian, deskripsi jawaban responden terhadap variabel kompetensi memperoleh nilai total rata-rata 45,41, menunjukkan bahwa pandangan yang berlaku di Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta tentang kompetensi staf sangat baik. Variabel lingkungan kerja memiliki skor total rata-rata 43,11 yang menunjukkan bahwa kesan dominan Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta terhadap lingkungan kerja sangat baik. Motivasi kerja memiliki nilai total rata-rata 42,76, menunjukkan bahwa kesan dominan motivasi kerja Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta adalah positif. Dan komponen kinerja pegawai memperoleh skor total rata-rata 45,50 yang menunjukkan bahwa kesan dominan Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta terhadap kinerja pegawai sangat baik. Dapat dikatakan bahwa frekuensi data dalam temuan penelitian sebagian besar merupakan persepsi tanggapan responden yang rata-rata sangat baik sekali.

### Uji Statistik

#### Asumsi Klasik

Nilai Kolmogorov-Smirnov adalah 0,76, seperti terlihat pada tabel di atas. Dengan nilai Asimtotik. 0,125 Sig (2-ekor). Uji normalitas menghasilkan nilai lebih besar dari 0,05. Akibatnya, data yang digunakan dapat diasumsikan terdistribusi secara normal.

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		111
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,87183345
Most Extreme Differences	Absolute	<b>,076</b>
	Positive	,062
	Negative	-,076
Test Statistic		,076
Asymp. Sig. (2-tailed)		<b>,125<sup>c</sup></b>

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.  
Sumber : Pengolahan data primer, 2021

Hasil SPSS *Tolerance* dan VIF Model Pertama diatas diketahui bahwa variabel Kompetensi dan Lingkungan Kerja Tidak ada multikolinearitas antar variabel dependen tersebut jika nilai tolerance lebih dari 0,01 dan nilai VIF kurang dari 10, maka tidak ada multikolinearitas pada persamaan pertama.

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Multikolonieritas metode VIF Model Pertama**

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Kompetensi (X1)	0,460	2,176
Lingkungan Kerja (X2)	0,460	2,176

Sumber: pengolahan data primer, 2021

Penelitian mediasi menghasilkan dua model hasil penelitian, berikut ini hasil uji multikolonieritas model kedua.

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji Multikolonieritas metode VIF Model Kedua**

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Kompetensi (X1)	0,384	2,603
Lingkungan Kerja (X2)	0,321	3,114
Motivasi Kerja (Y1)	0,303	3,296

Sumber: pengolahan data primer, 2021

Karena variabel Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF kurang dari 10 maka dapat dikatakan tidak terdapat multikolinearitas antar variabel dependen tersebut, seperti terlihat pada tabel 4 *Toletance* SPSS dan hasil Model Kedua VIF di atas. Pada persamaan pertama, terjadi multikolinearitas.

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji Glesjer Heteroskedastisitas Model Pertama**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.000	1.542		.648	.518
	Kompetensi	.062	.048	.182	1.293	.199
	Lingkungan Kerja	-.044	.047	-.134	-.951	.344

a. Dependent Variable: Abs\_Res1

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi yang dicapai lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa model regresi tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas (tingkat kepercayaan statistik 95 persen atau 0,05).

Hasil uji pada tabel diatas, terlihat bahwa hasil t hitung < t tabel. Analisis Output SPSS:

1. Nilai Sig. X1 sebesar 0,199 (> 0,05),
2. Nilai Sig. X2 sebesar 0,344 (> 0,05),

**Tabel 8.**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas Model Kedua**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.859	1.238		3.927	.000
	Kompetensi	-.043	.041	-.156	-1.043	.299
	Lingkungan Kerja	.033	.044	.122	.746	.457
	Motivasi Kerja	-.070	.048	-.243	-1.445	.151

a. Dependent Variable: Abs\_Res2

Berdasarkan hasil uji park pada tabel diatas, terlihat bahwa hasil t hitung < t tabel. Analisis Output SPSS:

1. Nilai Sig. X1 sebesar 0,299 (> 0,05),
2. Nilai Sig. X2 sebesar 0,457 (> 0,05),
3. Nilai Sig. X3 sebesar 0,151 (> 0,05).

Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak ada gejala heteroskedastisitas, karena nilai signifikansi yang didapat lebih besar dari 0,05 (tingkat kepercayaan statistik 95% atau 0,05).

#### Uji F

**Tabel 9.**

**Hasil Uji Signifikansi (Uji Statistik F) Model 1**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1577,308	2	788,654	<b>123,958</b>	,000 <sup>b</sup>
Residual	687,124	108	6,362		
Total	2264,432	110			

Sumber: pengolahan data primer, 2021

**Tabel 10.**

**Hasil Uji Signifikansi (Uji Statistik F) Model 2**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1924,334	3	641,445	<b>178,080</b>	,000 <sup>b</sup>
Residual	385,414	107	3,602		
Total	2309,748	110			

Sumber: pengolahan data primer, 2021

Berdasarkan uji regresi persamaan regresi Model 1 yang dihitung, dihasilkan F hitung sebesar 123,958 > F tabel = 2,69. Pada jumlah F hitung pada Regresi Model 2 diperoleh juga F hitung sebesar 178,080 > F tabel = 2,69. Dengan tingkat signifikan (pvalue) 0,000 < 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja, bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

**Uji t**

Hasil uji t (Uji Parsial) dapat dilihat dari tabel Hasil Uji Statistik t Model Pertama di bawah ini.

**Tabel 11. Ringkasan Uji t Persamaan 1**

Variabel	Koefisien	P-value
Kompetensi (X1)	0,349	0,000
Lingkungan Kerja (X2)	0,499	0,000

Sumber: data primer diolah (2021)

Kompetensi mempunyai nilai t sebesar 4,603 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi >0,05, hal ini berarti bahwa Kompetensi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Motivasi Kerja. Lingkungan Kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi <0,05, hal ini berarti bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh Positif terhadap Motivasi Kerja.

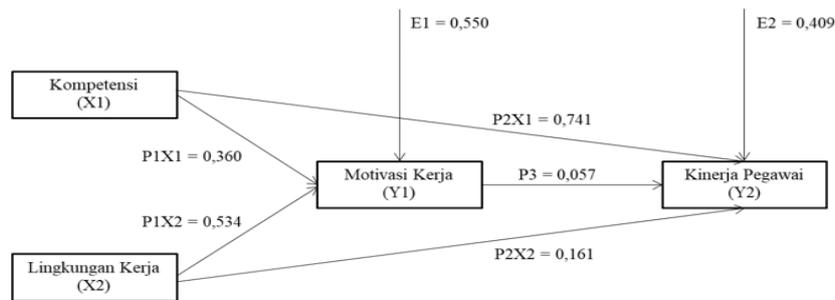
**Tabel 12. Ringkasan Uji t Persamaan 2**

Variabel	Koefisien	P-value
Kompetensi (X1)	0,721	0,000
Lingkungan Kerja (X2)	0,152	0,023
Motivasi (Y1)	0,058	0,426

Sumber: data primer diolah (2021)

Kompetensi mempunyai nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , hal ini berarti bahwa Kompetensi berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai. Lingkungan Kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar  $0,023 < 0,05$ , hal ini berarti bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi Kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar  $0,426 > 0,05$ , hal ini berarti bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

### Analisis Jalur



Sumber : Data primer diolah, 2021

**Gambar 4. Analisis Jalur**

Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS 24 diatas maka pada tabel Analisis Jalur di bawah akan ditentukan apakah variabel interventing memediasi atau tidak antara variabel independent dan variabel dependent dengan menggunakan uji sobel.

**Tabel 13.**  
**Analisis Jalur**

Variabel	X ke Y1 (P1)	X ke Y2 (P2)	Y1 ke Y2 (P3)	Sp2	Sp3	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
1	2	3	4	5	6	7=3x4	8=2+7
Kompetensi (X1)	0,360	0,741	0,057	0,075	0,072	0,042	0,402
Lingkungan Kerja (X2)	0,534	0,161	0,057	0,740	0,072	0,009	0,543

Sumber : Data primer diolah, 2021

Standar error koefisien dampak tidak langsung dapat dinyatakan sebagai berikut untuk menentukan besarnya mediasi Motivasi Kerja dari pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai:

**a. Kompetensi**

$$\begin{aligned}
 Sp_{2p3} &= \sqrt{(P3)^2Sp_{2^2} + (P2)^2Sp_{3^2} + Sp_{2^2}Sp_{3^2}} \\
 &= \sqrt{((0,057)^2(0,075)^2) + ((0,360)^2(0,072)^2) + ((0,075)^2(0,072)^2)} \\
 &= \sqrt{(0,003 \times 0,006) + (0,130 \times 0,005) + (0,006 \times 0,005)} \\
 &= \sqrt{0,0000182756 + 0,0006718464 + 0,0000291600} \\
 &= \sqrt{0,0007192820} \\
 &= \mathbf{0,027}
 \end{aligned}$$

$$t1 = \frac{P2P3}{Sp_{2p3}} = \frac{0,360 \times 0,057}{0,027} = \frac{0,021}{0,027}$$

**t1 = 0,76512**

**b. Lingkungan Kerja**

$$\begin{aligned}
 Sp_{2p3} &= \sqrt{(P3)^2Sp_{2^2} + (P2)^2Sp_{3^2} + Sp_{2^2}Sp_{3^2}} \\
 &= \sqrt{((0,057)^2(0,740)^2) + ((0,534)^2(0,072)^2) + ((0,740)^2(0,072)^2)} \\
 &= \sqrt{(0,003 \times 0,548) + (0,285 \times 0,005) + (0,548 \times 0,005)} \\
 &= \sqrt{0,0017791524 + 0,0014782487 + 0,0028387584} \\
 &= \sqrt{0,0060961595} \\
 &= \mathbf{0,078}
 \end{aligned}$$

$$t2 = \frac{P2P3}{Sp_{2p3}} = \frac{0,534 \times 0,057}{0,078} = \frac{0,030}{0,078}$$

**t2 = 0,38984139**

Kesimpulan berikut dapat diperoleh dari semua pengukuran di atas: Kesimpulan berikut dapat diperoleh dari semua pengukuran di atas:

1. Dengan ambang signifikansi 0,05, nilai t1 hitung lebih kecil dari t tabel, yaitu 0,76512 < 1.65922, sehingga koefisien tidak signifikan, yang artinya "Motivasi kerja tidak dapat menjadi mediator" dalam pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.
2. Dengan ambang signifikansi 0,05, nilai t2 hitung lebih kecil dari t tabel, yaitu 0,38984139 < 1.65922, sehingga koefisien tidak signifikan, yang artinya Motivasi Kerja tidak dapat menjadi mediator dalam pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

**PENUTUP**

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data yang sudah diolah, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta, kompetensi berpengaruh baik dan cukup besar terhadap motivasi kerja pegawai. Dengan tingkat signifikansi 0,000 dan nilai koefisien 0,347.
- b. Di Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang baik dan cukup besar terhadap motivasi pegawai. Dengan tingkat signifikansi 0,000 dan nilai koefisien 0,499.
- c. Pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan tingkat signifikansi 0,000 dan nilai koefisien 0,721.
- d. Di Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan koefisien 0,152 dan tingkat signifikansi 0,023.
- e. Pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta, motivasi kerja berpengaruh baik tetapi kecil terhadap kinerja. Dengan koefisien 0,058 dan ambang batas signifikansi 0,426 > 0,005, hasilnya signifikan.
- f. Di Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta, motivasi kerja tidak memoderasi hubungan kompetensi dengan kinerja pegawai. Nilai t1 sebesar 0,76512 memiliki besaran yang lebih kecil dari ttabel = 1,65922.
- g. Di Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta, motivasi kerja tidak memediasi hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. T1 memiliki nilai 0,038984 lebih kecil dari ttabel = 1,65922.

### Saran

Diharapkan pimpinan Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta memberikan motivasi positif agar setiap pegawai terpacu untuk bekerja lebih giat. Pimpinan juga diharapkan dapat memberikan kesempatan promosi jabatan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang sangat baik atau telah memberikan kontribusi yang signifikan bagi kemajuan perusahaan. Berdasarkan temuan penelitian bahwa komponen Kompetensi memiliki pengaruh yang dominan, harus diperkuat agar motivasi setiap karyawan di tempat kerja tumbuh.

Diperlukan studi lebih lanjut dengan studi pembandingan untuk jenis instansi atau perusahaan lain yang belum terdokumentasi, serta pengujian kompetensi karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel yang dapat meningkatkan hubungan antara kinerja dan kinerja karyawan.

### REFERENSI

- Arifa, Shinta Nur, and Muhsin Muhsin. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja." *Economic Education Analysis Journal* 7 (1): 374–89.
- Audrey Josephine, and M.Si Dhyah Harjanti S.E. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla)." *Jurnal AGORA* 5 (3): 1–8.
- Idayati, Irma, Surajiyo Surajiyo, and Marvia Hazalena. 2020. "Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Lubuklinggau." *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)* 25 (3): 194–202. <https://doi.org/10.32767/jurmek.v25i3.1134>.
- Leonu, Paulus. 2017. "Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Paten Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur." *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen* 1 (1): 40–56.

- Mahfud, Mahfud. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kota Bima." *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 2 (1): 1–17.
- Mambang, Mambang, and Harmini Harmini. 2015. "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gunung Mas Provinsi Kalimantan Tengah." *Pencerah Publik* 2 (1): 19–24. <https://doi.org/10.33084/pencerah.v2i1.784>.
- Mudayana, Fansyuri Ilham, and Sri Suryoko. 2016. "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries Semarang)." *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis S1 Undip* 5 (1): 196–205.
- Mulia, Rizki Afri, and Nika Saputra. 2020. "Pengaruh Kompetensi Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang." *Jiee* 1 (1): 51.
- Nasri, Hasdin, Hasmin Tamsah, and Ahmad Firman. 2018. "Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Dan Pelatihan, Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto." *Jurnal Mirai Management* 3 (2): 78–91.
- Nurhasanah, Budi Wahono, and Fahrurrozi Rahman. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang)." *E – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN*, no. 2017: 134–46.
- Nurhayati, Ema. 2019. "Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Semarang Timur Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis* 2 (2): 79–91. <https://doi.org/10.33633/jpeb.v2i2.2274>.
- Rinawati, Sari Ika, and Kusni Ingsih. 2013. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu ( Sntv ) Kementerian Pekerjaan Umum Di Semarang." *Jurnal Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro*.
- Sari, Fiska Permata, and Nazaruiddin Aziz. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Karyawan Rocky Plaza Hotel Padang," 1–18. <https://doi.org/10.31219/osf.io/m8pn3>.
- Siagian, Mauli, and Suryo Budi Pranoto. 2019. "Determinasi Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bpr Dana Nusantara Di Kota Batam." *Open Journal System* 2 (3): 272–82.