

ABSTRACT

This researcher aims to know how organizational culture and work environment influence employee performance with achievement motivation as a mediating variable (Study at the Indonesia Competition Commission). Research data was collected using a questionnaire distributed to respondents. The population in this study was 295 employees, the sampling used in this study was probability sampling, with a random sampling technique from the total population, the research sample was 120 respondents. To test the validity using Confirmatory Factor Analysis (CFA) analysis and the reliability test is calculated using the Cronbach's alpha coefficient with the Smart PLS application. The hypothesis used in this research is to use Structural Equation Modeling (SEM) analysis techniques. The results of this research conclude that organizational culture variables have a positive and significant effect on achievement motivation, work environment variables have a positive and significant effect on achievement motivation, achievement motivation variables have a positive and significant effect on employee performance, organizational culture variables have a positive and significant effect on employee performance, variables The work environment does not have a positive and significant effect on employee performance, organizational culture variables have an effect on employee performance which is mediated by achievement motivation and work environment variables have an effect on employee performance which is mediated by achievement motivation. Based on the results of this research, the most influential variable on performance is the achievement motivation variable with an influence coefficient of 0.605. In improving employee performance, motivation is needed to achieve optimal performance.

Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Achievement Motivation, Employee Performance.

ABSTRAK

Peneliti ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi berprestasi sebagai variable mediasi (Studi pada Komisi Pengawas Persaingan Usaha). Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden. Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 295 pegawai, dengan pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling*, dengan teknik pengambilan sampel *random sampling* dari total populasi yang ada maka sampel penelitian sebanyak 120 responden. Untuk menguji validitas menggunakan analisis *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* dan uji reliabilitas dihitung dengan menggunakan koefisien cronbach's alpha dengan aplikasi Smart PLS. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik analisis *Structural Equation Modeling (SEM)*. Hasil penelitian ini menyimpulkan variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi, variabel motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi berprestasi dan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi berprestasi. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, yang paling berpengaruh terhadap kinerja adalah variabel motivasi berprestasi dengan koefisien pengaruh sebesar 0,605. Dalam meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan motivasi untuk mencapai prestasi secara optimal.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Berprestasi, Kinerja Pegawai