

**PENGARUH PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS,
KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEBUTUHAN BERPRESTASI DAN KINERJA PEJABAT
STRUKTURAL PENGADILAN AGAMA
DI NUSA TENGGARA TIMUR**

Saiin Ngalim¹, Meutia², A.A Ketut Budiastra³

^{1,3}Universitas Terbuka, Indonesia

²Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Indonesia

saiinngalim79@gmail.com¹, tiauntirta@gmail.com², budiastra@ecampus.ut.ac.id³

Submitted: 16th January 2023/ **Edited:** 11th March 2023/ **Issued:** 01st April 2023

Cited on: Ngalim, S., Meutia, M., & Budiastra, A. A. K. (2023). PENGARUH PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEBUTUHAN BERPRESTASI DAN KINERJA PEJABAT STRUKTURAL PENGADILAN AGAMA DI NUSA TENGGARA TIMUR. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(2), 271-283.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of the Development of Integrity Zones, Compensation and Work Environment on the need for achievement and the Performance of Struktural Officials of the Religious Courts in East Nusa Tenggara. Data were obtained using a closed statement questionnaire on a likert scale of 1 to 6 on five research variabels. The number of respondents 91 people. Data were analyzed using Struktural Equation Modeling (SEM) based on variance (Partial Least Square) with SmartPLS software version 3 for Windows. Hypothesis testing for alpha 5% is accepted if the t statistic is > 1.96 or p values < 0.05. The results of the study show that (1). The Development of the Integrity Zone has a positive but not significant effect on the need for achievement, (2). Compensation has a negative and insignificant effect on the need for achievement. (3) The work environment has a positive but not significant effect on the need for achievement. (4) The development of the Integrity Zone has a positive and significant effect on performance. (5) Compensation has a positive and significant effect on performance. (6) Work environment has a negative and insignificant effect on performance. (7) The need for achievement has a positive and insignificant effect on performance. (8) The role of the need for achievement in mediating the effect of the Integrity Zone Development on performance is a no mediation effect (does not have a mediating effect). (9) The role of the need for achievement in mediating the effect of compensation on performance is a no mediation effect. (10) The role of the need for achievement in mediating the effect of the work environment on performance is a no mediation effect.

Keywords: Integrity Zone, Compensation, Work Environment, Need for Achievement, Performance

PENDAHULUAN

Pejabat struktural memiliki peran strategis dalam menentukan kinerja organisasi (Pratiwi, 2020), karena diberikan kewenangan dalam membuat kebijakan satker dengan dukungan anggaran berbasis DIPA. Ianya juga memiliki kemampuan memimpin keberhasilan pelaksanaan kegiatan, serta mampu merespon isu strategis organisasi sesuai dengan level pelaksana kegiatan (Permana, 2021). Sebagai unsur penting di satuan kerja ia dituntut memiliki kinerja dan kebutuhan berprestasi tinggi (Kusumayanti, et al., 2020).

Kinerja organisasi satuan kerja 14 pengadilan agama di bawah PTA Kupang dilihat dari prestasi kerja triwulanan, nilai Akreditasi Penjaminan Mutu 2021 dan pembangunan zona integritas (ZI). Dari tiga kategori tersebut hanya tiga satuan kerja yang prestasi kerjanya memuaskan yaitu yaitu Pengadilan Atambua, Pengadilan Agama Kupang dan Pengadilan Agama Soe. Sedangkan 11 satker lainnya tidak menunjukkan peningkatan prestasi kinerja yang signifikan.

Kinerja organisasi tersebut dipengaruhi oleh kinerja pejabat struktural. Oleh karenanya perlu peningkatan kinerja individu pejabat struktural di pengadilan agama dengan memperhatikan variabel-variabel yang mempengaruhinya. Di antara variabel pengaruhnya adalah Pembangunan zona integritas, kompensasi, lingkungan kerja dan kebutuhan berprestasi (Need For Achievement, biasa disebut N-Ach).

Hidayah & Utari (2020), kinerja bermakna luas dan mendalam bukan hanya berfokus pada hasil kerja akan tetapi juga proses selama bekerja. Mangkunegara mengungkapkan kinerja berhubungan dengan produktifitas yang terkait output, efisiensi dan efektivitas (Nasfi, 2020). Hal ini berarti kinerja sebagai hasil kerja yang merupakan kumulasi antara kualitas dengan kuantitas yang dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab (Salahudin, et al., 2018).

Menurut McClelland need for achievement (N-Ach) merupakan motivasi diri individu agar berhasil dalam persaingan (kompetisi) dengan menggunakan standar keunggulan (standar of excellence) (Mundakir & Zainuri, 2018). Persaingan dengan standar of excellence lebih unggul ketika individu berkompetisi sehingga diketahui seberapa baik individu tersebut dalam melaksanakan tugas, terlepas dari bagaimana orang lain melakukannya (Arquisola & Ahlisa 2019).

Melalui program reformasi birokrasi, pimpinan beserta jajarannya pada satuan atau unit kerja harus berkomitmen kuat mewujudkan Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM). Fokus yang ingin diwujudkan adalah pemerintahan bersih dari korupsi dan akuntabel serta terciptanya peningkatan pelayanan publik yang prima.

Nyoto (2019) mendefinisikan kompensasi sebagai sesuatu hak yang diberikan kepada pegawai atas kontribusinya pada organisasi. Pendapat tersebut mewakili kesimpulan pendapat ahli bahwa kompensasi merupakan pemberian penghargaan atau imbalan kepada pegawai atas kerja.

Nitisemito menyatakan apa saja yang berpotensi mempengaruhi pegawai dan keberadaannya di sekitar pegawai disebut lingkungan kerja (Widorekno, et al., 2022). Sedamaryanti mengemukakan bahwa gabungan antara alat perkakas (tool) dan bahan, tempat pegawai bekerja, sistem kerja maupun pengaturan kerja merupakan komponen yang membentuk definisi lingkungan kerja (Aprilia & Lestari, 2022).

LANDASAN TEORI

Integritas

Dalam penelitian ini pengertian integritas merujuk pada kesesuaian antara tindakan, hati dan pikiran. Hal tersebut ditekankan sebagai suatu model kerja yang berorientasi pada kebenaran dan kebaikan bagi pemangku kepentingan, khususnya masyarakat. Dengan kata lain, adanya standar pelaksanaan tugas yang mengedepankan kebaikan disetiap pelayanannya, sehingga pihak penerima manfaat tidak hanya mendapatkan hasil yang baik, namun juga kepuasan.

Kompensasi

Dalam penelitian ini konsep kompensasi merujuk pada balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan. Hal ini sebagai bentuk keadilan di dalam hubungan industrial. Di mana semua pegawai yang telah bekerja, mengorbankan waktu, tenaga, pemikiran, dan bahkan biaya, maka perlu mendapatkan penghargaan yang memenuhi harapannya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi yang dibangun oleh unsur-unsur di dalam organisasi, khususnya sumber daya manusia. Keberadaan, interaksi dan komunikasi antar pegawai, termasuk pimpinan memberikan efek psikologis terhadap

sikap dan perilaku kerja. Sehingga, perlu dibangun cara-cara interaksi yang positif dan baik, sehingga terbangun suasana kerja yang sehat dan menyenangkan.

Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi bermakna keinginan untuk bekerja lebih baik, keinginan memberikan kontribusi bagi kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan, keinginan menghasilkan pekerjaan yang bermanfaat, dan berbagai hal positif lainnya sehingga memenuhi harapan semua pihak yang berkepentingan.

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai melalui pelaksanaan tugas yang bermutu. Kata bermutu merujuk pada suatu cara terukur yang mengacu pada kebijakan, aturan dan prosedur standar, sehingga hasil pekerjaan memiliki standar mutu, dan bahkan lebih baik kualitasnya.

METODE PENELITIAN

Tujuan penelitian ini untuk menjelaskan ada tidaknya pengaruh pembangunan zona integritas, kompensasi, lingkungan kerja terhadap kebutuhan berprestasi (N-Ach) dan dampaknya terhadap kinerja pejabat struktural pengadilan agama di Nusa Tenggara Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menurut Creswell (2014) untuk menguji teori objektif dengan menguji hubungan antar variabel.

Populasi penelitian ini adalah para pejabat struktural pengadilan agama di Nusa Tenggara Timur sebanyak 112 orang. Untuk kepentingan representatif data terhadap populasi maka dipilih sampel jenuh sebanyak 112 orang.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan 45 butir pernyataan tertulis yang 43 di antaranya berjenis pernyataan favourable. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert dengan bobot (1), (2), (3), (4), (5) dan (6). Bobot (1) menunjukkan responden sangat tidak setuju dengan pernyataan positif kuesioner penelitian, (2) Tidak Setuju, (3) Agak Tidak Setuju, (4).

Data penelitian dianalisis menggunakan software SmartPLS versi 3 for windows untuk analisis statistik Partial Least Square (PLS) berbasis Struktural Equation Model (PLS-SEM). Tujuannya adalah melakukan analisis jalur (path) atas variabel laten yang menurut Ghazali (2018) disebut sebagai generasi kedua analisis multivariate. Analisis multivariat dilakukan uji pengukuran (outer model) sekaligus uji struktural (inner

model) secara simultan. Uji signifikansi dengan melihat nilai t hitung atau t statistik dan p (probabilitas) pada jalur model beserta nilai koefisien jalurnya. Jika nilai t hitung lebih dari nilai t tabel (1,96) maka hubungan pada jalur disebut signifikan. Jika nilai p lebih kecil dari 0,05 maka hubungan pada jalur disebut signifikan.

HASIL PENELITIAN

Composite Reliability

Hasil olah data SmartPLS, diperoleh nilai composite reliability seluruh konstruk lebih dari 0,7. Dengan demikian berdasarkan nilai composite reliability maka nilai varian error kecil sehingga setiap variabel telah memenuhi kriteria convergen validity yang baik.

Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 1. Nilai Average Variance Extracted (AVE)	
	Nilai AVE
X1	0,639
X2	0,823
X3	0,713
Z	0,711
Y	0,634

Sumber: Output SmartPLS Algorithm, 2022

Berdasarkan tabel nilai AVE diketahui nilai AVE telah memenuhi kriteria lebih besar dari 0,5. Berdasarkan nilai AVE tersebut setiap variabel telah memenuhi kriteria convergen validity yang baik.

Cross Loading Correlation

Berdasarkan olah data SmartPLS, terlihat nilai cross loading seluruh indikator lebih besar 0,7. Nilai korelasi indikator terhadap konstruksya lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasi indikator tersebut terhadap konstruk lainnya. Ini berarti memenuhi discriminant validity yang baik.

HTMT Correlation

Dalam evaluasi pengukuran (outer model), enam kriteria pengukuran menunjukkan nilai loading factor > 0,70, composite reliability > 0,70, nilai AVE > 0.50, nilai Fornell-Larker Criterion setiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk lainnya, nilai cross loading 0,70 dan nilai HTMT < 0,90. Nilai enam kriteria pengukuran tersebut seluruhnya telah memenuhi kriteria yang ditetapkan sehingga menunjukkan instrumen penelitian lolos uji validitas dan reliabilitas.

Uji Hipotesis

Tabel 2. Patch Coefficients Dirrect Effect

	Original Sampel	Sample Mean	St Deviation	T Stttistic	P Values
X1→Y	0,579	0,533	0,195	2,966	0,003
X1→Z	0,330	0,325	0,219	1,506	0,133
X2→Y	0,414	0,306	0,210	1,976	0,049
X2→Z	- 0,038	- 0,053	0,219	0,173	0,862
X3→Y	- 0,275	- 0,200	0,156	1,767	0,078
X3→Z	0,206	0,230	0,202	1,023	0,307
Z→Y	0,199	0,285	0,248	0,804	0,422

Sumber: Output SmartPLS Algorithm, 2022

Berdasarkan nilai t statistik dan p values di atas, diketahui terdapat dua pengaruh yang signifikan dan lima pengaruh yang tidak signifikan dari hubungan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pengaruh langsung hubungan antar variabel sebagai berikut:

X1→Z (Pengaruh Pembangunan zona integritas terhadap Kebutuhan Berprestasi)

Secara parsial nilai yang dihasilkan variabel X1 (Zona Integritas) terhadap Z (Kebutuhan Berprestasi) dengan koefisien jalur sebesar 0,330 berarti positif serta t statistik 1,506 < t tabel 1,96 dan p value 0,133 > 0,05 berarti tidak signifikan. Dengan demikian bahwa variabel Pembangunan zona integritas memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kebutuhan berprestasi. Berdasarkan hasil ini maka hipotesis pertama ditolak. Ini menandakan bahwa pembangunan zona integritas yang dimiliki pejabat struktural pengadilan agama di Nusa Tenggara Timur mempengaruhi kebutuhan berprestasi pejabat struktural (Salwa, et al., 2018)

X2→Z (Pengaruh Kompensasi terhadap Kebutuhan Berprestasi)

Secara parsial nilai yang dihasilkan variabel X2 (Kompensasi) terhadap Z (kebutuhan berprestasi) dengan koefisien jalur sebesar - 0,038 berarti negatif serta t statistik 0,173 < t tabel 1,96 dan p value 0,862 > 0,05 berarti tidak signifikan. Dengan demikian bahwa variabel kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kebutuhan berprestasi. Berdasarkan hasil ini maka hipotesis kedua ditolak. Ini menandakan bahwa peningkatan kompensasi pejabat struktural pengadilan agama di Nusa Tenggara Timur tidak mempengaruhi kebutuhan berprestasi pejabat struktural.

X3→Z (Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kebutuhan Berprestasi)

Secara parsial nilai yang dihasilkan variabel X3 (Lingkungan Kerja) terhadap Z (Kebutuhan Berprestasi) dengan koefisien jalur sebesar 0,206 berarti positif serta t

statistik $1,023 < t \text{ tabel } 1,96$ dan $p \text{ value } 0,307 > 0,05$ berarti tidak signifikan. Dengan demikian disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kebutuhan berprestasi. Berdasarkan hasil ini maka hipotesis ketiga ditolak. Ini berarti bahwa lingkungan kerja pejabat struktural pengadilan agama di Nusa Tenggara Timur mempengaruhi kebutuhan berprestasi pejabat struktural (Asriani & Abdullah, 2018)

X1→Y Pengaruh Pembangunan zona integritas terhadap Kinerja

Secara parsial nilai yang dihasilkan variabel X1 (Zona Integritas) terhadap Y (Kinerja) dengan koefisien jalur sebesar 0,579 berarti positif serta $t \text{ statistik } 2,966 > t \text{ tabel } 1,96$ dan $p \text{ value } 0,003 < 0,05$ berarti signifikan. Dengan demikian bahwa variabel Pembangunan zona integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil ini maka hipotesis keempat diterima. Ini menandakan bahwa pembangunan zona integritas yang implementasikan pada pengadilan agama di Nusa Tenggara Timur mempengaruhi kinerja pejabat struktural dengan pengaruh yang signifikan.

X2→Y (Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja)

Secara parsial nilai yang dihasilkan variabel X2 (Kompensasi) terhadap Y (Kinerja) dengan koefisien jalur sebesar 0,414 berarti positif serta $t \text{ statistik } 1,976 > t \text{ tabel } 1,96$ dan $p \text{ value } 0,049 < 0,05$ berarti signifikan. Dengan demikian bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil ini maka hipotesis kelima diterima. Ini menandakan bahwa kompensasi pada pengadilan agama di Nusa Tenggara Timur mempengaruhi kinerja pejabat struktural dengan pengaruh yang signifikan.

X3→Y (Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja)

Secara parsial nilai yang dihasilkan variabel X3 (Lingkungan Kerja) terhadap Y (kinerja) dengan koefisien jalur sebesar - 0,275 berarti negatif serta $t \text{ statistik } 1,767 < t \text{ tabel } 1,96$ dan $p \text{ value } 0,078 > 0,05$ berarti tidak signifikan. Dengan demikian bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang arahnya negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil ini maka hipotesis keenam ditolak. Ini menandakan bahwa lingkungan kerja pengadilan agama di Nusa Tenggara Timur tidak mempengaruhi kinerja pejabat struktural.

Z→Y (Pengaruh Kebutuhan Berprestasi terhadap Kinerja)

Secara parsial nilai yang dihasilkan variabel Z (Kebutuhan Berprestasi) terhadap Y (Kinerja) dengan koefisien jalur sebesar 0,199 berarti positif serta t statistik $0,804 < t$ tabel 1,96 dan p value $0,422 > 0,05$ berarti tidak signifikan. Dengan demikian bahwa variabel Kebutuhan Berprestasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil ini maka hipotesis ketujuh ditolak. Ini menandakan bahwa kebutuhan prestasi pada pengadilan agama di Nusa Tenggara Timur mempengaruhi kinerja pejabat struktural namun pengaruhnya tidak signifikan.

Selanjutnya uji hipotesis pengaruh tidak langsung dengan melihat tabel indirect effect.

Tabel 3. Specific Indirect Effect

	Original Sampel	Sample Mean	St Deviation	T Sttstc	P Values
X1→Z→Y	0,066	0,097	0,133	0,494	0,621
X2→Z→Y	-0,008	0,014	0,078	0,097	0,923
X3→Z→Y	0,041	0,047	0,083	0,494	0,622

Sumber: Output SmartPLS Bootstrapping, 2022

Berdasarkan di atas, maka arah dan signifikansi pengaruh tidak langsung (indirect effect) hubungan variabel independen terhadap variabel dependen yang diantarai oleh variabel mediator dapat diuraikan sebagai berikut:

X1→Z→Y (Pengaruh tidak langsung Pembangunan zona integritas terhadap Kinerja yang dimediasi oleh kebutuhan berprestasi)

Pengaruh variabel X1 (Zona Integritas) terhadap variabel Y (Kinerja) yang dimediasi oleh variabel Z (Kebutuhan Berprestasi) ditunjukkan oleh nilai original sampel sebesar 0,066 yang memiliki arah positif. Nilai t statistik $0,494 < t$ tabel 1,96 dan p value $0,621 > 0,05$ yang berarti tidak signifikan. Artinya peran Kebutuhan Berprestasi dalam memediasi pengaruh Pembangunan zona integritas terhadap Kinerja berarti positif namun tidak signifikan. Berdasarkan hasil ini hipotesis kedelapan, ditolak. Ini menandakan bahwa pembangunan zona integritas yang implementasikan pada pengadilan agama di Nusa Tenggara Timur mempengaruhi kinerja pejabat struktural dengan pengaruh yang tidak signifikan ketika kebutuhan berprestasi hadir memediasi keduanya.

X2→Z→Y (Pengaruh tidak langsung Kompensasi terhadap Kinerja yang dimediasi oleh kebutuhan berprestasi)

Pengaruh variabel X2 (Kompensasi) terhadap variabel Y (kinerja) yang dimediasi oleh variabel Z (kebutuhan berprestasi) ditunjukkan oleh nilai original sampel sebesar -0,008 yang berarti arahnya negatif. Nilai t statistik $0,097 < t \text{ tabel } 1,96$ dan p value $0,923 > 0,05$ yang berarti tidak signifikan. Artinya pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh kebutuhan berprestasi bernilai negatif dan tidak signifikan. Berdasarkan hasil ini maka hipotesis kesembilan ditolak. Ini menandakan bahwa kompensasi pada pengadilan agama di Nusa Tenggara Timur tidak mempengaruhi kinerja pejabat struktural ketika kebutuhan berprestasi hadir memediasi keduanya.

X3→Z→Y (Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh kebutuhan berprestasi)

Untuk mengetahui pengaruh variabel X3 (lingkungan kerja) terhadap variabel Y (kinerja) yang dimediasi oleh variabel Z (kebutuhan berprestasi) ditunjukkan oleh nilai original sampel sebesar 0,041 yang berarti arahnya positif. Nilai t statistik $0,494 < t \text{ tabel } 1,96$ dan p value $0,622 > 0,05$ berarti tidak signifikan. Artinya peran kebutuhan berprestasi dalam memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja berarti positif namun tidak signifikan. Berdasarkan hasil ini hipotesis kesepuluh ditolak. Ini menandakan bahwa lingkungan kerja pengadilan agama di Nusa Tenggara Timur mempengaruhi kinerja pejabat struktural dengan pengaruh yang tidak signifikan ketika kebutuhan berprestasi hadir memediasi keduanya.

R Square

Tabel 4. Nilai R Square

Matrix	R Square	R Square Adjust
Y	0,593	0,574
Z	0,210	0,183

Sumber: Output SmartPLS Algorithm, 2022

Besar pengaruh variabel Pembangunan Zona Integritas, kompensasi dan lingkungan serta Kebutuhan Berprestasi terhadap Kinerja sebesar 0,593 atau 59,3%. Sedangkan sisanya sebesar 40,7% variabel Kinerja dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Besarnya pengaruh variabel Pembangunan Zona Integritas, kompensasi dan lingkungan kerja sebesar 0,210 atau 21% terhadap kebutuhan berprestasi. Hal ini

berarti bahwa 79% variabel kebutuhan berprestasi dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

F Square

Hasil olah data, diketahui nilai F^2 variabel X1 terhadap Z adalah 0,090. Hal ini menunjukkan bahwa efek Pembangunan zona integritas memiliki efek yang kecil (lemah) terhadap kebutuhan berprestasi. Efek pembangunan zona integritas terhadap kinerja dilihat dari Nilai F^2 variabel X1 terhadap Y yang sebesar 0,493. Hal ini menunjukkan bahwa Pembangunan zona integritas memiliki efek yang besar (baik) terhadap kinerja. Efek kompensasi terhadap kebutuhan berprestasi dilihat dari Nilai F^2 variabel X2 terhadap Z yang sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki efek atau pengaruh terhadap kebutuhan berprestasi.

Efek Kompensasi terhadap Kinerja dilihat dari Nilai F^2 variabel X2 terhadap Y yang sebesar 0,199. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki efek yang moderat (sedang) terhadap kinerja. Efek lingkungan kerja terhadap kebutuhan berprestasi dilihat dari nilai F^2 variabel X3 terhadap Z yang sebesar 0,021. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki efek atau pengaruh yang kecil (lemah) terhadap kebutuhan berprestasi. Untuk efek lingkungan kerja terhadap kinerja dilihat dari nilai F^2 variabel X3 terhadap Y yang sebesar 0,071. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki efek yang kecil (lemah) terhadap kinerja. Untuk efek kebutuhan berprestasi terhadap kinerja dilihat dari nilai F^2 variabel Z terhadap Y yang sebesar 0,077. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan berprestasi memiliki efek yang kecil (lemah) terhadap kinerja.

Q Square

Tabel 5. Nilai Q Square

Matrix	SSO	SSE	Q^2 (1-SSE/SSO)
X1	1092.000	1092.000	
X2	455.000	455.000	
X3	637.000	637.000	
Z	182.000	167.464	0.080
Y	364.000	270.035	0.258

Sumber: Output SmartPLS Algorithm, 2022

Nilai Q square untuk variabel Z adalah $0,080 > 0$ dan nilai Q square untuk variabel Y adalah $0,258 > 0$. Berdasarkan nilai Q tersebut maka kedua variabel Z dan Y memiliki model hubungan prediktif sehingga nilai observasinya baik. Hal ini berarti

bahwa baik kebutuhan berprestasi maupun kinerja dapat diprediksi memiliki observasi yang baik atas variabel-variabel yang mempengaruhinya.

KESIMPULAN

Pada penelitian ini dapat di tarik beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Pembangunan zona integritas berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kebutuhan Berprestasi. Meskipun Pembangunan zona integritas diimplementasikan hal tersebut tidak berpengaruh signifikan atau memberikan pengaruh yang kecil terhadap kebutuhan berprestasi pejabat struktural pengadilan agama di Nusa Tenggara Timur.
2. Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kebutuhan berprestasi. Meskipun adanya peningkatan kompensasi hal tersebut tidak berpengaruh terhadap kebutuhan berprestasi pejabat struktural pengadilan agama di Nusa Tenggara Timur.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kebutuhan Berprestasi. Meskipun lingkungan kerja diimplementasikan hal tersebut tidak berpengaruh signifikan atau memberikan pengaruh yang kecil terhadap kebutuhan berprestasi pejabat struktural pengadilan agama di Nusa Tenggara Timur.
4. Pembangunan zona integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan pembangunan zona integritas diimplementasikan hal tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pejabat struktural pengadilan agama di Nusa Tenggara Timur.
5. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan adanya peningkatan kompensasi hal tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pejabat struktural pengadilan agama di Nusa Tenggara Timur.
6. Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Dengan peningkatan kualitas lingkungan kerja hal tersebut tidak berpengaruh terhadap kinerja pejabat struktural pengadilan agama di Nusa Tenggara Timur.
7. Kebutuhan berprestasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Meskipun kebutuhan berprestasi pejabat struktural ditingkatkan hal tersebut tidak berpengaruh signifikan atau memberikan pengaruh yang kecil terhadap kinerja pejabat struktural pengadilan agama di Nusa Tenggara Timur.

8. Kebutuhan berprestasi dalam memediasi pengaruh Pembangunan zona integritas terhadap kinerja memiliki arah positif dan tidak signifikan. Kebutuhan berprestasi dalam memediasi pembangunan zona integritas terhadap kinerja pejabat struktural pengadilan agama di Nusa Tenggara Timur tidak diharapkan kehadirannya.
9. Kebutuhan berprestasi dalam memediasi pengaruh Kompensasi terhadap kinerja bernilai negatif dan tidak signifikan. Kebutuhan berprestasi dalam memediasi kompensasi terhadap kinerja pejabat struktural pengadilan agama di Nusa Tenggara Timur tidak diharapkan kehadirannya.
10. Kebutuhan berprestasi dalam memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja berarti positif namun tidak signifikan. Kebutuhan berprestasi dalam memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja pejabat struktural pengadilan agama di Nusa Tenggara Timur tidak diharapkan kehadirannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia, S., & Lestari, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Personel di Kolinlamil TNI AL Jakarta Utara. *KALBISIANA Jurnal Sains, Bisnis dan Teknologi*, 8(4), 4682-4688.
- Arquisola, M. J., & Ahlisa, S. U. W. (2019). Do learning and development interventions motivate employees at PT Danone Indonesia? Applying McClelland's theory of motivation to FMCG industries. *FIRM Journal of Management Studies*, 4(2), 160-176.
- Asriani, D., BL, M., & Abdullah, I. (2018). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 58-69.
- Creswell, J. W. (2014). *A concise introduction to mixed methods research*. SAGE publications.
- Hidayah, N., & Utari, W. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional, dan Pola Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Cipta Karya Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(4), 664-678.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Bening*, 7(2), 178-192.
- Mundakir, M., & Zainuri, M. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 26-36.
- Nasfi, N. (2020). Pengaruh Diklat Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sumatera Barat. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 11-28.

- Nyoto, S. E. (2019). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Permana, D. (2021). Model kepemimpinan masa depan indonesia dalam perspektif sipil dan militer. *Academia Praja: Jurnal Ilmu Politik, Pemerintahan, dan Administrasi Publik*, 4(1), 277-294.
- Pratiwi, S. N. (2020). Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Pendidikan Di Era 4.0. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(1), 109-114.
- Salahudin, D. N., Lengkong, V. P., & Tulung, J. E. (2018). PENGARUH KOMUNIKASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN SERTA BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN DAMPAKNYA PADA KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR KECAMATAN SE KOTA KOTAMOBAGU. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(3).
- Salwa, A., Away, Y., & Tabrani, M. (2018). Pengaruh komitmen, integritas dan kompetensi terhadap kinerja pegawai serta dampaknya pada kinerja komisi independen pemilihan (kip) aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 58-67.
- Widorekno, R. A., Sarjito, A., & Marsono, M. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERSONEL DINAS PEMBINAAN POTENSI MARITIM MABES TNI AL. *Manajemen Pertahanan: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Manajemen Pertahanan*, 7(1).