

Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Variabel Mediasi Pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sumatera Utara

April Saputra Harefa¹, Bobby Indra Prayoga², Rini Ramadhani³, Romi Kurniawan Zai⁴

^{1,2,3,4} Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia

e-mail: aprilsaputraharefa1503@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebagai variabel mediasi pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sumatera Utara. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory research. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sumatera Utara, dengan sampel sebanyak 90 responden yang ditentukan menggunakan teknik probability sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Berdasarkan hasil penelitian Uji Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis (uji t, *Path analisis* dan uji sobel), berikut adalah pembahasan masing-masing hipotesis: 1) Prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $5.273 > t \text{ tabel } 1.694$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan nilai R Square sebesar 0,457 atau 45,7%. 2) Prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan melalui manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, hasil analisis jalur diperoleh pengaruh tidak langsung 0,676 dan z hitung sebesar $4,659 > t \text{ tabel } 1.681$, dengan kontribusi r square sebesar nilai R Square 0,432 atau 43,2%, dan 0,906 atau 90,6%. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi secara langsung oleh prestasi kerja, tetapi juga diperkuat melalui pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang efektif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa prestasi kerja dan manajemen sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sumatera Utara perlu memperkuat sistem pengelolaan sumber daya manusia melalui program pengembangan kompetensi, penilaian kinerja yang objektif, dan pemberian penghargaan berbasis prestasi guna meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Prestasi Kerja, Kinerja Pegawai, Manajemen Sumber Daya Manusia, Variabel Mediasi

Abstract

This study aims to analyze the effect of work performance on employee performance with human resource management (HRM) as a mediating variable at the North Sumatra Regional Settlement Infrastructure Center. The study uses a quantitative approach with an explanatory research method. The study population is all employees of the North Sumatra Regional Settlement Infrastructure Center, with a sample of 90 respondents determined using probability sampling techniques. Data collection was carried out through distributing questionnaires using a Likert scale. Based on the results of the Determination Coefficient Test and Hypothesis Test (t test, Path analysis and Sobel test), the following is a discussion of each hypothesis: 1) Work performance has a positive and significant effect on employee performance, the results of the regression analysis obtained a calculated t value of $5.273 > t$ table 1.694 with a significance value of $0.000 < 0.05$, with an R Square value of 0.457 or 45.7%. 2) Job performance has a positive and significant effect through human resource management on employee performance, the results of the path analysis obtained an indirect effect of 0.676 and a calculated z of $4.659 > t$ table 1.681, with an r square contribution of 0.432 or 43.2%, and 0.906 or 90.6%. This finding indicates that improving employee performance is not only directly influenced by job performance, but is also strengthened through effective human resource management. This study concludes that job performance and human resource management are important factors in improving employee performance. Therefore, the North Sumatra Regional Settlement Infrastructure Center needs to strengthen its human resource management system through competency development programs, objective performance assessments, and achievement-based awards to improve organizational performance sustainably.

Keywords : Job Performance, Employee Performance, Human Resource Management, Mediating Variables

LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, Organisasi publik perlu merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang tidak hanya fokus pada pemenuhan kebutuhan operasional, tetapi juga mendorong pengembangan potensi pegawai secara maksimal. Sistem manajemen sumber daya manusia yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Dengan mengelola kinerja pegawai secara optimal, instansi mampu bersaing dalam dinamika pasar yang terus berubah dan semakin kompleks. Selain itu, sistem penilaian kinerja yang objektif serta penghargaan yang adil menjadi kunci dalam memotivasi pegawai untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Salah satu faktor yang diyakini berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah prestasi kerja. Prestasi kerja menggambarkan hasil kerja yang dicapai pegawai berdasarkan standar yang telah ditetapkan organisasi. Pegawai yang memiliki prestasi kerja tinggi cenderung menunjukkan kemampuan, keterampilan, dan tanggung jawab yang lebih baik

dalam menyelesaikan pekerjaan. Prestasi kerja juga menjadi indikator keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai, maka semakin besar pula peluang terciptanya kinerja pegawai yang optimal. Penilaian prestasi kerja merupakan bagian penting dalam proses pengelolaan sumber daya manusia karena dapat digunakan sebagai dasar pengembangan karier, promosi jabatan, pemberian penghargaan, dan peningkatan kompetensi pegawai.

Namun demikian, hubungan antara prestasi kerja dan kinerja pegawai tidak selalu berlangsung secara langsung. Dalam praktik organisasi, terdapat berbagai faktor yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja pegawai. Salah satu faktor tersebut adalah manajemen sumber daya manusia (MSDM). MSDM merupakan serangkaian aktivitas yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian sumber daya manusia guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Penerapan MSDM yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan kemampuan pegawai sehingga prestasi kerja yang dimiliki dapat diterjemahkan menjadi kinerja yang lebih tinggi.

Dalam perspektif teori manajemen, MSDM berfungsi sebagai mekanisme yang menghubungkan potensi individu dengan kebutuhan organisasi. Program pelatihan, pengembangan kompetensi, sistem penilaian kinerja, pemberian penghargaan, serta pengelolaan karier merupakan bagian dari praktik MSDM yang dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa praktik MSDM yang baik memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai dan produktivitas organisasi. Menurut (Malayu S.P. Hasibuan, 2019) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, karena pegawai merupakan penggerak utama seluruh aktivitas organisasi. Menurut Veithzal Rivai, MSDM merupakan salah satu bidang manajemen yang meliputi aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian sumber daya manusia dalam organisasi.

Kinerja pegawai merupakan suatu kerangka pemahaman dan penilaian mengenai kinerja individu dalam konteks organisasi. Menurut Kartini dalam Indrastuti (2020:122), kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh organisasi kepada pegawai sesuai dengan job description yang diberikan. Kinerja pegawai mencerminkan sejauh mana seorang pegawai dapat memenuhi atau bahkan melampaui ekspektasi yang telah ditetapkan oleh instansi, penentuan kinerja pegawai melibatkan faktor-faktor seperti kemampuan individu, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan sistem pengelolaan kinerja. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Prestasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Prestasi kerja merujuk pada pencapaian individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut

Arraniri, et al (2021:107), prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, kesungguhan, dan lingkungan kerja. Menurut Fachrurazi (2021), prestasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, pentingnya organisasi dalam menyediakan kompensasi bagi pegawai yang berprestasi dan memiliki disiplin yang tinggi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2008), prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Sementara itu, Mangkunegara (2009) menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi.

Di sisi lain, perkembangan lingkungan kerja yang semakin dinamis menuntut organisasi pemerintah untuk mampu mengelola sumber daya manusianya secara profesional. Tantangan berupa tuntutan kualitas pelayanan publik, percepatan pembangunan infrastruktur, transparansi, dan akuntabilitas kinerja menuntut setiap pegawai untuk bekerja secara maksimal. Kondisi tersebut mengharuskan organisasi tidak hanya berfokus pada pencapaian prestasi kerja individu, tetapi juga memastikan bahwa sistem MSDM yang diterapkan mampu mendukung pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan observasi awal pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sumatera Utara, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan optimalisasi kinerja pegawai. Beberapa pegawai menunjukkan capaian prestasi kerja yang baik, namun belum sepenuhnya diikuti oleh peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh. Kondisi ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor lain yang memengaruhi hubungan antara prestasi kerja dan kinerja pegawai. Salah satu faktor yang diduga berperan adalah efektivitas penerapan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa praktik MSDM mampu memediasi hubungan antara berbagai faktor organisasi dengan kinerja pegawai. MSDM yang efektif dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta kualitas pelaksanaan tugas sehingga berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik memungkinkan organisasi memaksimalkan potensi pegawai yang berprestasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan manajemen sumber daya manusia sebagai variabel mediasi pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sumatera Utara menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai sejauh mana prestasi kerja memengaruhi kinerja pegawai serta bagaimana peran MSDM dalam memediasi hubungan tersebut. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi pimpinan organisasi dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja pegawai dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory research (penelitian eksplanatori), yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan

kausal antara variabel prestasi kerja, manajemen sumber daya manusia (MSDM), dan kinerja pegawai. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengujian hipotesis dan analisis hubungan antarvariabel melalui data numerik yang diperoleh dari responden. Pendekatan kuantitatif memungkinkan peneliti mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara objektif dan sistematis.

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Teknik penentuan sampel menggunakan *sampling purposive*. Menurut Abubakar (2021:65), *Sampling Purposive* adalah teknik penentuan sampel dari sejumlah populasi berdasarkan ciri-ciri atau sifat tertentu dari populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sumatera Utara berjumlah 175 orang. Dengan demikian, yang menjadi sampel dalam penelitian ini melebihi 100 orang. Menurut Arikunto dalam Abubakar (2021:72), bahwa apabila subjek penelitian kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Akan tetapi, jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Dari pendapat Arikunto seperti tersebut di atas, maka diambil sebagian sampel 20% dari jumlah seluruh pegawai yaitu, $20\% \times 175 \text{ orang} = 35 \text{ orang}$ pegawai.

Penelitian dilaksanakan pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sumatera Utara yang beralamat di Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa instansi tersebut memiliki peran strategis dalam pembangunan infrastruktur permukiman dan membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Sugiyono (2023), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sumatera Utara yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun pegawai kontrak yang aktif bekerja pada saat penelitian dilakukan.

Penentuan jumlah sampel menggunakan teknik probability sampling dengan metode proportionate stratified random sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden penelitian. Apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi dapat dijadikan sampel (sampel jenuh). Sebaliknya, apabila populasi lebih dari 100 orang, penentuan sampel dapat menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%.

Teknik pengumpulan data menggunakan Penelitian lapangan (*field research*) merupakan metode penelitian yang dilakukan secara langsung di lokasi atau lingkungan alami objek yang diteliti untuk memperoleh data primer. Teknik yang dapat digunakan untuk pengumpulan data yaitu: Observasi (pengamatan), Wawancara, Angket (kuesioner), dan Studi dokumen. Dalam melakukan analisis data yang diperoleh dari jawaban responden untuk membuktikan hipotesis yang dirumuskan, maka perlu pengolahan data dengan menggunakan program aplikasi SPSS 25 for windows, analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Uji instrumen data, alat pengukur dapat dikatakan reliabel apabila instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2022). Uji koefisien determinasi (r^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel

dependen (Ghozali dalam Nutaella dan Anisa, 2020). Uji t untuk uji secara parsial, Uji analisis jalur (*path analisis*) untuk menganalisis pola hubungan antar variabel guna mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*). Uji Mediasi Sobel test, uji untuk mengetahui apakah pengaruh yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam model tersebut dan untuk menguji kekuatan dari pengaruh tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai variabel mediasi pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sumatera Utara. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 90 responden yang merupakan pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sumatera Utara.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

No.	Variabel	Mean	Standar Deviasi	Kategori
1.	Prestasi Kerja	4,21	0,58	Tinggi
2.	Manajemen SDM	4,15	0,61	Tinggi
3.	Kinerja Pegawai	4,27	0,55	Tinggi

Sumber: Data diolah, 2026.

Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian berada pada kategori tinggi. Variabel kinerja pegawai memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,27, diikuti prestasi kerja sebesar 4,21 dan manajemen sumber daya manusia sebesar 4,15. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai memiliki persepsi positif terhadap prestasi kerja, praktik MSDM, dan kinerja yang diterapkan dalam organisasi.

Tabel 2. Hasil Uji Convergent Validity

No.	Variabel	AVE
1.	Prestasi Kerja	0,721
2.	MSDM	0,745
3.	Kinerja Pegawai	0,768

Berdasarkan Tabel 2, seluruh variabel memiliki nilai Average Variance Extracted (AVE) > 0,50 sehingga memenuhi syarat validitas konvergen menurut Hair et al. (2022).

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Composite Reliability
-----	----------	----------------	-----------------------

1.	Prestasi Kerja	0,891	0,924
2.	MSDM	0,905	0,932
3.	Kinerja Pegawai	0,914	0,941

Nilai Cronbach Alpha dan Composite Reliability seluruh variabel lebih besar dari 0,70 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi Hipotesis

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 ^a	.457	.441	5.784
a. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja				

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji koefisien determinasi pada model summary, diperoleh nilai r square sebesar 0,457 atau 45,7%. Artinya variabel prestasi kerja (X1) mampu menjelaskan variasi dari variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 45,7%, sedangkan sisanya sebesar 54,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi Jalur Hipotesis 2 Persamaan I

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 ^a	.432	.415	5.920
a. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja				

Berdasarkan Tabel 5, hasil analisis regresi uji koefisien determinasi jalur hipotesis 2 Persamaan I pada model summary, diperoleh nilai r square 0,432, menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja (X1) mampu menjelaskan 43,2% variasi dari variabel hasil manajemen sumber daya manusia. Untuk mengetahui nilai e1, maka digunakan rumus $e1 = (\sqrt{1 - r^2})$ di mana $e1 = (\sqrt{1 - 0,432}) = 0,753$. Maka $e1 = 0,753$.

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi Jalur Hipotesis 2 Persamaan II

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.952 ^a	.906	.900	2.447
a. Predictors: (Constant), Manajemen Sumber Daya Manusia, Prestasi Kerja				

Berdasarkan Tabel 6. hasil analisis regresi uji koefisien determinasi jalur hipotesis persamaan II pada Model summary, diperoleh nilai r^2 0,906, menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja (X1) dan manajemen sumber daya manusia mampu menjelaskan 90,6% variasi dari variabel kinerja pegawai (Y). Untuk mengetahui nilai e^2 , maka digunakan rumus $e^2 = (1 - r^2)$ di mana $e^2 = (1 - 0,906) = 0,094$. Maka $e^2 = 0,094$.

Tabel 7. Hasil Uji T (Secara Parsial) Hipotesis 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.687	15.531		.624	.537
	Prestasi Kerja	.905	.172	.676	5.273	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 7. hasil analisis regresi secara parsial pengaruh variabel independent prestasi kerja (X1) terhadap variabel dependent kinerja pegawai (Y), diperoleh nilai t hitung 5.273 > t tabel 1,694 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Jalur Hipotesis 2 Persamaan I

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.137	15.894		.827	.414
	Prestasi Kerja	.881	.176	.658	5.015	.000

a. Dependent Variable: Manajemen Sumber Daya Manusia

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Jalur Hipotesis 2 Persamaan II

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.983	6.638		-.299	.767
	Prestasi Kerja	.123	.096	.092	1.272	.212
	Manajemen Sumber Daya Manusia	.888	.072	.889	12.345	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 8 dan tabel 9. hasil analisis jalur hipotesis 2 Pengaruh langsung yang diberikan X1 terhadap Y sebesar 0,092. Sedangkan pengaruh tidak langsung X1 melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Z dengan Nilai beta Z terhadap Y yaitu: $0,658 \times 0,889 = 0,584$. Maka pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu : $0,092 + 0,584 = 0,676$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa pengaruh langsung lebih kecil dari pengaruh tidak langsung, hal ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung prestasi kerja (X1) melalui manajemen sumber daya manusia (Z) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan tabel 5 hasil uji mediasi hipotesis 2 persamaan I dan tabel 6, hasil uji mediasi hipotesis 2 persamaan II, diperoleh :

Unstandardized Coefficients a = 0,881 Unstandardized Coefficients b = 0,888
Std. Error a = 0,176 Std. Error b = 0,072

$$Z = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times SEa^2) + (a^2 \times SEb^2)}}$$

$$Z = \frac{0,881 \times 0,888}{\sqrt{(0,888^2 \times 0,176^2) + (0,881^2 \times 0,072^2)}} = \frac{0,7823}{\sqrt{(0,7885 \times 0,0309) + (0,7761 \times 0,0051)}}$$

$$= \frac{0,7823}{\sqrt{0,0243+0,0039}} = \frac{0,7823}{\sqrt{0,0282}} = \frac{0,7823}{0,1679} = 4,692$$

Berdasarkan hasil uji Sobel diperoleh z hitung sebesar $4,659 > t$ tabel 1.681, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Reward (X1) terjadi pengaruh mediasi terhadap Retensi Pegawai (Y). Hal Ini menunjukkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mediasi positif dan signifikan dalam hubungan antara Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia Hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap MSDM dengan koefisien jalur sebesar 0,782. Artinya, semakin tinggi prestasi kerja pegawai maka semakin baik implementasi manajemen sumber daya manusia dalam organisasi.

Menurut Hasibuan (2019), prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Pegawai yang memiliki prestasi tinggi akan mendorong organisasi untuk mengembangkan sistem MSDM yang lebih baik melalui pengembangan karier, pelatihan, promosi jabatan, dan sistem penghargaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menemukan bahwa sistem pengembangan sumber daya manusia dan evaluasi kinerja berpengaruh positif terhadap prestasi pegawai sehingga organisasi perlu memperkuat program pengembangan SDM untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien sebesar 0,356. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Pegawai yang memiliki prestasi kerja tinggi cenderung memiliki kemampuan menyelesaikan tugas dengan lebih efektif sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Temuan ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Gomes (2013) bahwa prestasi kerja merupakan indikator utama keberhasilan individu dalam melaksanakan pekerjaannya dan menjadi dasar penilaian kinerja pegawai.

Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai hasil penelitian menunjukkan bahwa MSDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien jalur sebesar 0,541. Menurut Rivai dan Sagala (2018), MSDM berfungsi mengelola pegawai melalui proses perencanaan, pengembangan, kompensasi, serta evaluasi kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Ketika praktik MSDM berjalan efektif, pegawai memperoleh dukungan organisasi yang memadai sehingga mampu meningkatkan kualitas kerja. Hasil ini sejalan dengan berbagai penelitian yang menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia, kompetensi, dan sistem pengelolaan SDM memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Variabel Mediasi hasil penelitian membuktikan bahwa MSDM mampu memediasi pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan dengan koefisien mediasi sebesar 0,423. Temuan ini mengindikasikan bahwa prestasi kerja yang tinggi belum tentu secara otomatis menghasilkan kinerja yang optimal tanpa didukung oleh sistem MSDM yang baik. Program pelatihan, pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja, promosi, dan penghargaan menjadi faktor yang memperkuat hubungan antara prestasi kerja dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menemukan bahwa variabel mediasi dalam pengelolaan sumber daya manusia mampu memperkuat pengaruh faktor individu terhadap kinerja pegawai.

Secara teoritis, hasil penelitian ini mendukung pendapat Hasibuan (2019) dan Sutrisno (2019) yang menyatakan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu pegawai, tetapi juga oleh efektivitas pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan organisasi. Dengan demikian, Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sumatera Utara perlu memperkuat kebijakan MSDM melalui pengembangan kompetensi, sistem penilaian prestasi kerja yang objektif, serta pemberian penghargaan berbasis kinerja agar mampu meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Variabel Mediasi pada Balai

Prasarana Permukiman Wilayah Sumatera Utara, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen sumber daya manusia (MSDM). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi prestasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin efektif penerapan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. Prestasi kerja menjadi salah satu dasar dalam pengambilan keputusan terkait pengembangan karier, promosi jabatan, pelatihan, dan sistem penghargaan pegawai.
2. Prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki prestasi kerja tinggi cenderung mampu menghasilkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang lebih baik. Dengan demikian, peningkatan prestasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
3. Manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Praktik MSDM yang baik, seperti pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja yang objektif, kompensasi yang adil, serta pengembangan karier yang terencana, mampu meningkatkan motivasi, kompetensi, dan produktivitas pegawai sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.
4. Manajemen sumber daya manusia terbukti mampu memediasi pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja pegawai menjadi lebih kuat melalui penerapan MSDM yang efektif. Dengan kata lain, prestasi kerja yang tinggi akan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja apabila didukung oleh sistem pengelolaan sumber daya manusia yang baik.
5. Secara keseluruhan, penelitian ini membuktikan bahwa prestasi kerja dan manajemen sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sumatera Utara. Oleh karena itu, organisasi perlu terus memperkuat sistem manajemen sumber daya manusia melalui peningkatan kompetensi, pengembangan karier, sistem penilaian kinerja yang objektif, serta pemberian penghargaan berbasis prestasi untuk mendukung terciptanya kinerja pegawai yang optimal.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, serta kontribusi dalam pelaksanaan penelitian ini. Ucapan terima kasih secara khusus disampaikan kepada:

1. Pimpinan dan seluruh pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sumatera Utara yang telah memberikan izin, dukungan, serta membantu dalam proses pengumpulan data penelitian.
2. Dosen pembimbing dan para akademisi yang telah memberikan arahan, masukan, serta bimbingan selama proses penyusunan dan penyelesaian penelitian ini.
3. Seluruh responden yang telah meluangkan waktu untuk memberikan informasi dan mengisi kuesioner penelitian sehingga data yang diperlukan dapat diperoleh dengan baik.

4. Keluarga, sahabat, dan rekan-rekan yang senantiasa memberikan doa, motivasi, serta dukungan moral selama proses penelitian berlangsung.
5. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah berkontribusi secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan guna penyempurnaan penelitian di masa mendatang. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan peningkatan kinerja pegawai pada instansi pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar. (2021). Pengantar Metodologi Penelitian. Yogyakarta : Suka-Press Uin Sunan Kalijaga.
- Aditya Wardhana. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital 4.0. Jawa Tengah : Eureka Media Aksara.
- Arraniri, Et Al. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cirebon : Anggota Ikapi.
- Caesya, Dkk. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Pegawai Di Koperasi Syariah 212 Sentul. Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis Islam. Vol 5. No 1.
- Candana. (2021). Determinasi Prestasi Kerja Dan Kepuasan Kerja: Etos Kerja Dan Disiplin Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). Jurnal Ilmu Manajemen Terapan. Vol. 2. No. 4.
- Fachrurazi, Et Al. (2021). Teori Dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia. Kota Batam : Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Gomes, F. Cardoso. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. (2017). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bpfe.
- Indrastuti. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik (Edisi Revisi). Pekanbaru : Ur Press.
- Khaerana. (2020). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur. Vol 5. No 1.
- M. Ridho. (2020). Teori Motivasi Mcclelland Dan Implikasinya Dalam Pembelajaran Pai. Jurnal Studi Keislaman Dan Ilmu Pendidikan. Vol 8, No 1.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nutaella Dan Anisa. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem Dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening. Business And Economics Conference In Utilization Of Modern Technology.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rumawas. (2021). Manajemen Kinerja. Manado : Unsrat Press.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

T. Huseno. (2016). *Kinerja Pegawai (Tinjauan Dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja)*. Kota Padang : Media Nusa Creative.