

PENGARUH *PERFORMANCE MANAGEMENT* DAN *EMPLOYEE RECOGNITION* TERHADAP *INTRINSIC MOTIVATION* DENGAN *PERCEIVED COMPETENCE* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PUPRPIDIE

Intan¹, Husaini Abdullah², Arjuniadi³

¹ Fakultas Hukum, Ilmu Administrasi, Universitas Jabal Ghafur
email: intan2018sigli@gmail.com

² Fakultas Hukum, Ilmu Administrasi, Universitas Jabal Ghafur
email: husaini.sigli@gmail.com

³ Fakultas Hukum, Ilmu Administrasi, Universitas Jabal Ghafur
email: arjuniadi67@gmail.com

Info Artikel	Abstrak
Riwayat Artikel: Diterima: 10-04-2026 Direvisi: 05-05-2026 Dipublikasikan: 08-06-2026 Nomor DOI : 10.47647/jeko.v6i2 Cara Mensitasi: Intan, Abdullah, H. Arjuniadi (2026). Pengaruh Performance Management Dan Employee Recognition Terhadap Intrinsic Motivation Dengan Perceived Competence Sebagai Variabel Mediasi Puprpidae. 6(2):26-37.	Penelitian ini menganalisis pengaruh profitabilitas, ukuran perusahaan, dan manajemen aset terhadap nilai perusahaan pada sektor energi industri batu bara yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama 2020–2024. Penelitian kuantitatif ini menggunakan data sekunder laporan keuangan tahunan. Sampel dipilih melalui purposive sampling dan mencakup 32 perusahaan atau 160 observasi. Variabel nilai perusahaan diproses dengan Price to Book Value, profitabilitas dengan Return on Assets, ukuran perusahaan dengan logaritma natural total aset, dan manajemen aset dengan Total Asset Turnover. Analisis dilakukan menggunakan regresi data panel pada EViews 13. Uji Chow dan Hausman menetapkan Fixed Effect Model sebagai model utama. Hasil menunjukkan bahwa profitabilitas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap nilai perusahaan, ukuran perusahaan berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan, sedangkan manajemen aset berpengaruh positif dan signifikan. Ketiga variabel secara simultan berpengaruh signifikan dengan Adjusted R-squared 0,8561. Temuan menegaskan pentingnya efisiensi aset dan kehati-hatian dalam menafsirkan laba pada industri batu bara. Kata Kunci: nilai perusahaan, profitabilitas, ukuran perusahaan, manajemen aset, data panel

Article Info	Abstract
<i>Article History :</i> <i>Received: 10-04-2026</i> <i>Revised: 05-05-2026</i> <i>Published: 08-06-2026</i> <i>DOI Number:</i> 10.47647/jeko.v6i1 <i>How to Cite:</i> Intan, Abdullah, H. Arjuniadi (2026). <i>Performance Management And Employee Recognition: Perceived Competence Mediation In The Intrinsic Motivation Of Pidie Pupr Employees</i>. 6(2):26-37.	<i>This study examines the effects of profitability, firm size, and asset management on the value of coal-energy companies listed on the Indonesia Stock Exchange during 2020–2024. A quantitative design was applied using secondary data from annual financial statements. Purposive sampling produced 32 companies and 160 firm-year observations. Firm value was measured by Price to Book Value, profitability by Return on Assets, firm size by the natural logarithm of total assets, and asset management by Total Asset Turnover. Panel-data regression was conducted with EViews 13. The Chow and Hausman tests supported the Fixed Effect Model. Profitability had a negative and significant effect on firm value, firm size had a negative but insignificant effect, and asset management had a positive and significant effect. The three predictors were jointly significant, with an adjusted R-squared of 0.8561. These findings emphasize asset-use efficiency and the need to interpret profitability carefully in the coal industry.</i> Keywords: <i>firm value, profitability, firm size, asset management, panel data</i>

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia pada organisasi sektor publik tidak hanya diarahkan untuk memastikan kepatuhan terhadap prosedur, tetapi juga untuk membangun pegawai yang memiliki energi, inisiatif, dan kesediaan mengembangkan kualitas pekerjaan. Tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks menjadikan motivasi kerja sebagai isu strategis. Pegawai dengan motivasi intrinsik bekerja karena merasa pekerjaan memiliki makna, memberikan tantangan, dan menghasilkan kepuasan pribadi. Dorongan tersebut relatif lebih stabil dibanding motivasi yang semata-mata bergantung pada penghargaan eksternal karena bersumber dari ketertarikan dan pengalaman psikologis individu terhadap pekerjaan (Gagné et al., 2020; Robbins & Judge, 2022).

Salah satu instrumen organisasi untuk mengarahkan perilaku kerja adalah *Performance Management*. Manajemen kinerja merupakan proses berkelanjutan yang mencakup perencanaan sasaran, pemantauan pelaksanaan, pemberian umpan balik, evaluasi hasil, serta pengembangan kemampuan pegawai. Sistem yang efektif seharusnya memperjelas ekspektasi, menghubungkan target individu dengan sasaran organisasi, dan membantu pegawai memperbaiki kinerja. Namun, apabila manajemen kinerja lebih dominan dipersepsikan sebagai kewajiban administratif atau penilaian formal, sistem tersebut belum tentu menumbuhkan dorongan internal untuk bekerja (Aguinis, 2022; Rizky et al., 2025).

Employee Recognition merupakan bentuk pengakuan organisasi terhadap usaha, kontribusi, dan pencapaian pegawai. Pengakuan dapat berbentuk formal, seperti sertifikat dan penghargaan institusional, maupun informal, seperti pujian, ucapan terima kasih, dan penyampaian apresiasi secara langsung. Nilai pengakuan tidak hanya terletak pada bentuk material, tetapi juga pada keadilan, konsistensi, ketepatan waktu, dan kesesuaian penghargaan dengan kontribusi yang diberikan. Ketika pegawai merasa hasil kerjanya diperhatikan, pengakuan dapat memperkuat rasa bermakna, keterikatan, dan motivasi untuk mempertahankan kinerja (Armstrong, 2020; Rosita & Lubis, 2022; Peranginangin et al., 2025).

Hubungan antara praktik organisasi dan motivasi intrinsik dapat berlangsung melalui *Perceived Competence*, yaitu penilaian pegawai mengenai kemampuan, keterampilan, dan kapasitas dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan. Self-Determination Theory menempatkan kompetensi sebagai salah satu kebutuhan psikologis dasar. Pegawai yang merasa mampu memenuhi standar, memecahkan masalah, dan

menghadapi tantangan cenderung lebih menikmati pekerjaan dan menunjukkan keterlibatan yang lebih tinggi. Sebaliknya, sistem yang tidak memberikan umpan balik konstruktif atau pengakuan yang jelas dapat gagal membangun keyakinan terhadap kompetensi diri (Deci & Ryan, 2017; Dawam et al., 2023).

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Pidie memiliki tanggung jawab teknis dan administratif dalam pembangunan infrastruktur serta penataan ruang. Pelaksanaan fungsi tersebut memerlukan pegawai yang mampu menghadapi perubahan regulasi, penggunaan teknologi, pekerjaan lapangan, dan penyelesaian tugas yang kompleks. Berdasarkan observasi awal, penetapan target dan evaluasi kinerja masih memiliki ruang untuk diperjelas dan dilaksanakan secara lebih berkelanjutan. Pemberian pengakuan juga belum selalu dirasakan konsisten dan merata, terutama dalam bentuk apresiasi nonmaterial dari pimpinan.

Observasi awal juga menunjukkan variasi *Perceived Competence*. Sebagian pegawai memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuan teknis dan administratifnya, sedangkan pegawai lain masih merasa kurang yakin ketika menghadapi teknologi, regulasi baru, atau pekerjaan kompleks. Pada saat yang sama, motivasi intrinsik belum sepenuhnya optimal karena sebagian pegawai bekerja sebatas memenuhi kewajiban dan belum merasakan tantangan, kepuasan pribadi, atau minat yang kuat terhadap tugas tertentu. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya menguji apakah *Performance Management* dan *Employee Recognition* benar-benar membentuk motivasi intrinsik secara langsung maupun melalui *Perceived Competence*.

Penelitian sebelumnya lebih banyak menguji manajemen kinerja, penghargaan, kompetensi, dan motivasi secara terpisah. Putri dan Sunuharyo (2020) menghubungkan manajemen kinerja dengan motivasi dan kinerja, sedangkan Manzoor (2021) menekankan peran penghargaan intrinsik terhadap kinerja melalui motivasi. Studi mengenai recognition juga menunjukkan kecenderungan pengaruh positif terhadap keterlibatan dan motivasi, tetapi mekanisme *Perceived Competence* pada instansi pemerintah daerah masih relatif jarang diuji. Penelitian ini mengisi celah tersebut dengan menempatkan *Perceived Competence* sebagai mediator pada dua jalur organisasi yang berbeda.

Tujuan penelitian adalah menguji pengaruh *Performance Management* dan *Employee Recognition* terhadap *Intrinsic Motivation* dan *Perceived Competence*; menguji pengaruh *Perceived Competence* terhadap *Intrinsic Motivation*; serta menilai peran mediasi *Perceived Competence*. Temuan diharapkan memperluas penerapan Self-Determination Theory pada sektor publik dan memberikan dasar praktis bagi Dinas PUPR Kabupaten Pidie dalam merancang pengelolaan kinerja, pengakuan, serta pengembangan kompetensi yang lebih bermakna bagi pegawai.

LANDASAN TEORITIS

Self-Determination Theory dan *Perceived Competence*

Self-Determination Theory menjelaskan bahwa kualitas motivasi dipengaruhi oleh terpenuhinya kebutuhan psikologis dasar berupa autonomy, competence, dan relatedness. *Perceived Competence* menunjukkan pengalaman individu ketika merasa mampu menghasilkan hasil yang diharapkan dan menguasai tantangan pekerjaan. Pemenuhan kebutuhan kompetensi tidak identik dengan kepemilikan sertifikat atau pengalaman formal; yang menentukan adalah penilaian subjektif bahwa individu mampu menggunakan pengetahuan dan keterampilannya secara efektif. Umpan balik yang informatif, pengalaman keberhasilan, tantangan yang sesuai, serta dukungan lingkungan dapat memperkuat persepsi tersebut (Deci & Ryan, 2017).

Dalam lingkungan kerja, *Perceived Competence* menjembatani praktik organisasi dengan motivasi intrinsik. *Performance Management* dapat memperkuat kompetensi apabila target disusun jelas, evaluasi memberikan informasi perbaikan, dan tindak lanjut diarahkan pada pengembangan. *Employee*

Recognition dapat memperkuat kompetensi apabila apresiasi secara spesifik menegaskan kemampuan yang berhasil ditunjukkan pegawai. Ketika pegawai merasa kompeten, pekerjaan lebih mungkin dipersepsikan sebagai aktivitas yang menantang dan memuaskan, sehingga muncul dorongan untuk bekerja tanpa harus selalu disertai imbalan eksternal (Gagné et al., 2020; Dawam et al., 2023).

Performance Management

Performance Management adalah proses sistematis dan berkelanjutan untuk merencanakan, mengukur, memantau, mengevaluasi, dan mengembangkan kinerja individu maupun kelompok agar selaras dengan sasaran organisasi. Kinerja tidak cukup dinilai pada akhir periode, karena proses komunikasi, umpan balik, dan pengembangan merupakan bagian yang menentukan efektivitas sistem. Indikator yang relevan meliputi produktivitas, kualitas, ketepatan waktu, waktu siklus, dan pemanfaatan sumber daya (Aguinis, 2022; Rizky et al., 2025).

Secara teoritis, kejelasan sasaran dan umpan balik dapat membantu pegawai memahami tingkat penguasaan tugasnya. Akan tetapi, efek motivasional bergantung pada cara sistem diterapkan. Penilaian yang dianggap formalistik, tidak objektif, atau tidak diikuti dukungan pengembangan dapat menimbulkan kepatuhan administratif tanpa memperkuat *Perceived Competence* dan *Intrinsic Motivation*. Oleh karena itu, pengujian *Performance Management* perlu membedakan efek langsung terhadap motivasi dan efek tidak langsung melalui keyakinan kompetensi.

Employee Recognition

Employee Recognition merupakan pengakuan organisasi terhadap prestasi, usaha, dan kontribusi pegawai. Pengakuan yang efektif memiliki empat karakteristik utama: adil, konsisten, tepat waktu, dan sesuai dengan pencapaian. Selain penghargaan formal, pujian yang spesifik dan penghormatan terhadap kontribusi dapat menjadi sinyal sosial bahwa pekerjaan pegawai bernilai bagi organisasi. Pengakuan semacam ini berpotensi meningkatkan motivasi karena memenuhi kebutuhan untuk dihargai dan menegaskan kemampuan yang dimiliki (Armstrong, 2020; Robbins & Judge, 2022).

Recognition berbeda dari kompensasi rutin karena berfungsi sebagai informasi mengenai kualitas kontribusi. Ketika pimpinan menjelaskan aspek kemampuan yang diapresiasi, pegawai memperoleh bukti bahwa dirinya mampu memenuhi tuntutan pekerjaan. Dengan demikian, *Employee Recognition* diperkirakan berpengaruh langsung terhadap *Intrinsic Motivation* sekaligus meningkatkan *Perceived Competence* yang kemudian memperkuat motivasi tersebut.

Perceived Competence

Perceived Competence adalah keyakinan dan penilaian subjektif individu mengenai pengetahuan, keterampilan, serta kemampuannya menyelesaikan tugas secara efektif. Konstruk ini tercermin pada kepercayaan diri dalam bekerja, kemampuan memenuhi standar, menyelesaikan masalah, bekerja mandiri, dan menghadapi tantangan. Pegawai dengan *Perceived Competence* tinggi cenderung menunjukkan ketekunan, keberanian mengambil tanggung jawab, dan kesediaan menggunakan kapasitasnya untuk menyelesaikan pekerjaan (Febriana & Prapunoto, 2025; Robbins & Judge, 2022).

Perceived Competence dapat dibentuk oleh pengalaman kerja, pelatihan, umpan balik, dukungan atasan, serta sistem penilaian yang jelas. Dalam penelitian ini, konstruk tersebut bukan hanya hasil dari praktik organisasi, tetapi juga mekanisme psikologis yang menjelaskan bagaimana praktik tersebut dapat diterjemahkan menjadi motivasi intrinsik.

Intrinsic Motivation

Intrinsic Motivation merupakan dorongan dari dalam diri untuk melaksanakan pekerjaan karena aktivitas tersebut memberikan minat, tantangan, kepuasan, rasa pencapaian, dan makna pribadi. Pegawai yang termotivasi secara intrinsik tidak hanya menyelesaikan tugas karena pengawasan atau imbalan, tetapi karena menikmati proses dan merasa bertanggung jawab terhadap kualitas hasil. Indikatornya

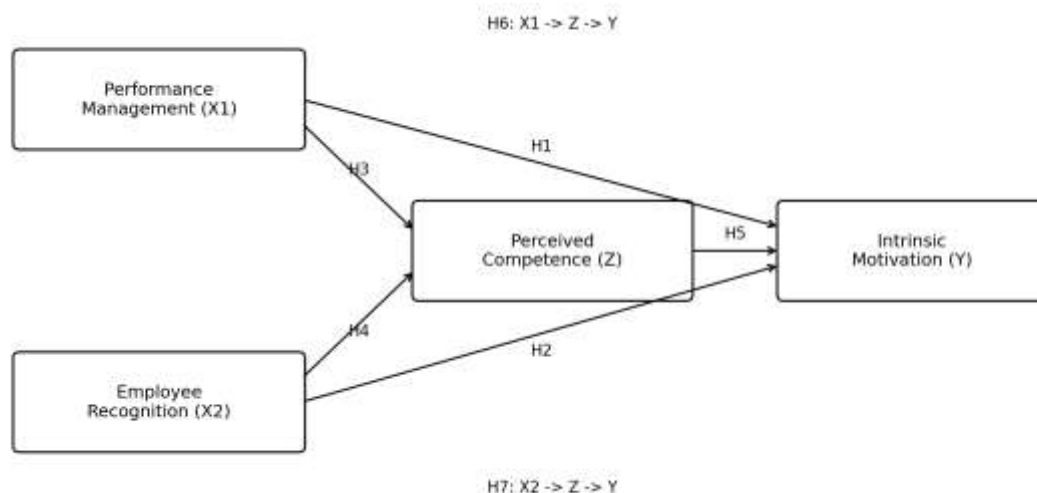
mencakup kepuasan pribadi, rasa pencapaian, tanggung jawab, semangat menyelesaikan pekerjaan, dan dorongan mengembangkan diri (Gagné et al., 2020; Robbins & Judge, 2022).

Motivasi intrinsik penting bagi instansi publik karena mendorong konsistensi kualitas, inisiatif, pembelajaran, dan ketahanan dalam menghadapi tugas kompleks. Meskipun pengakuan merupakan rangsangan eksternal, pengakuan dapat mendukung motivasi intrinsik apabila diberikan sebagai informasi yang menguatkan kompetensi, bukan sebagai alat kontrol semata.

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, *Performance Management* diperkirakan memengaruhi *Intrinsic Motivation* (H1) dan *Perceived Competence* (H3). *Employee Recognition* diperkirakan memengaruhi *Intrinsic Motivation* (H2) dan *Perceived Competence* (H4). *Perceived Competence* diperkirakan meningkatkan *Intrinsic Motivation* (H5). Selanjutnya, *Perceived Competence* diperkirakan memediasi pengaruh *Performance Management* (H6) serta *Employee Recognition* (H7) terhadap *Intrinsic Motivation*.

Gambar 1. Model Konseptual Penelitian



Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini, 2026

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan eksplanatori untuk menguji hubungan kausal antar konstruk. Penelitian dilaksanakan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie yang berlokasi di Gampong Lampeudeu Baroh, Kecamatan Pidie, Kabupaten Pidie, Aceh. Objek penelitian mencakup *Performance Management*, *Employee Recognition*, *Perceived Competence*, dan *Intrinsic Motivation*.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai ASN/PNS Dinas PUPR Kabupaten Pidie sebanyak 99 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100, seluruh anggota populasi digunakan sebagai responden melalui teknik sampel jenuh atau sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara pendahuluan, kuesioner tertulis, dan studi pustaka. Kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat, dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

Instrumen disusun berdasarkan indikator teoritis dan dimodifikasi sesuai konteks pekerjaan. *Performance Management* diukur melalui produktivitas, kualitas, ketepatan waktu, waktu siklus, dan pemanfaatan sumber daya. *Employee Recognition* mencakup keadilan, konsistensi, ketepatan waktu, dan

kesesuaian penghargaan. *Perceived Competence* mencakup kepercayaan diri, kemampuan memenuhi standar, memecahkan masalah, bekerja mandiri, serta menghadapi tantangan. *Intrinsic Motivation* mencakup kepuasan pribadi, rasa pencapaian, tanggung jawab, semangat kerja, dan pengembangan diri.

Tabel 1. Operasionalisasi Konstruk Penelitian

Konstruk	Definisi Operasional	Indikator Utama	Skala
<i>Performance Management</i> (X1)	Proses perencanaan, pemantauan, evaluasi, dan pengembangan kinerja pegawai.	Produktivitas; kualitas; ketepatan waktu; waktu siklus; pemanfaatan sumber daya.	Likert 1-5
<i>Employee Recognition</i> (X2)	Pengakuan organisasi atas prestasi, usaha, dan kontribusi pegawai.	Keadilan; konsistensi; ketepatan waktu; kesesuaian penghargaan.	Likert 1-5
<i>Perceived Competence</i> (Z)	Keyakinan pegawai terhadap kemampuan melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan.	Kepercayaan diri; standar kerja; pemecahan masalah; kemandirian; tantangan.	Likert 1-5
<i>Intrinsic Motivation</i> (Y)	Dorongan internal untuk bekerja karena kepuasan, makna, tantangan, dan pencapaian.	Kepuasan pribadi; pencapaian; tanggung jawab; semangat; pengembangan diri.	Likert 1-5

Sumber: Diadaptasi dari instrumen penelitian, 2026

Analisis data menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) melalui SmartPLS 3. Evaluasi outer model mencakup outer loading, Average Variance Extracted (AVE), rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT), Cronbach's Alpha, rho_A, dan Composite Reliability. Indikator dipertahankan apabila outer loading lebih dari 0,70; konstruk memenuhi validitas konvergen apabila AVE lebih dari 0,50; validitas diskriminan diterima apabila HTMT kurang dari 0,90; dan reliabilitas diterima apabila nilai alpha, rho_A, serta composite reliability lebih dari 0,70.

Evaluasi inner model menggunakan Standardized Root Mean Square Residual (SRMR), R Square, f Square, dan pemeriksaan kolinearitas. Kecocokan model diterima pada SRMR tidak lebih dari 0,08. Pengujian hipotesis dilakukan melalui bootstrapping dengan kriteria t-statistic lebih dari 1,96 dan p-value kurang dari 0,05. Mediasi ditentukan melalui specific indirect effects serta perbandingan signifikansi pengaruh langsung dan tidak langsung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviasi	Kategori
<i>Performance Management</i>	2,67	5,00	4,249	0,482	Sangat tinggi
<i>Employee Recognition</i>	2,00	5,00	3,508	0,655	Tinggi
<i>Perceived Competence</i>	2,00	5,00	3,620	0,653	Tinggi
<i>Intrinsic Motivation</i>	2,67	5,00	3,667	0,563	Tinggi

Sumber: Output pengolahan data penelitian, 2026

Performance Management memperoleh rata-rata tertinggi sebesar 4,249 dan berada pada kategori sangat tinggi. *Employee Recognition*, *Perceived Competence*, dan *Intrinsic Motivation* berada pada kategori tinggi. Meskipun persepsi umum terhadap manajemen kinerja sangat baik, nilai deskriptif tersebut belum menjelaskan apakah sistem tersebut memiliki pengaruh struktural terhadap motivasi atau

kompetensi. Pengujian PLS-SEM diperlukan untuk membedakan tingkat penilaian konstruk dari kekuatan hubungan antar konstruk.

Evaluasi Model Pengukuran

Pengujian awal melibatkan 20 indikator. Delapan indikator memiliki outer loading di bawah 0,70 dan dieliminasi, yaitu X1.3, X1.4, X2.1, X2.4, Z.1, Z.5, Y.2, dan Y.3. Setelah eliminasi, setiap konstruk direfleksikan oleh tiga indikator. Seluruh indikator akhir memiliki outer loading di atas 0,70 sehingga memenuhi validitas indikator. Nilai terendah terdapat pada Z.3 sebesar 0,744 dan nilai tertinggi pada X1.1 sebesar 0,920.

Tabel 3. Outer Loading Model Akhir

Konstruk	Indikator	Outer Loading	Kesimpulan
<i>Performance Management</i>	X1.1	0,920	Valid
	X1.2	0,757	Valid
	X1.5	0,810	Valid
<i>Employee Recognition</i>	X2.2	0,885	Valid
	X2.3	0,905	Valid
	X2.5	0,862	Valid
<i>Perceived Competence</i>	Z.2	0,804	Valid
	Z.3	0,744	Valid
	Z.4	0,875	Valid
<i>Intrinsic Motivation</i>	Y.1	0,812	Valid
	Y.4	0,893	Valid
	Y.5	0,856	Valid

Sumber: Output SmartPLS 3, 2026

Tabel 4. Validitas Konvergen dan Reliabilitas Konstruk

Konstruk	AVE	Cronbach Alpha	rho_A	Composite Reliability	Status
<i>Performance Management</i>	0,692	0,784	0,870	0,870	Valid/Reliabel
<i>Employee Recognition</i>	0,781	0,861	0,870	0,915	Valid/Reliabel
<i>Perceived Competence</i>	0,655	0,744	0,804	0,850	Valid/Reliabel
<i>Intrinsic Motivation</i>	0,730	0,827	0,916	0,890	Valid/Reliabel

Sumber: Output SmartPLS 3, 2026

Nilai AVE berada pada rentang 0,655-0,781 dan seluruhnya lebih besar dari 0,50. Dengan demikian, setiap konstruk mampu menjelaskan lebih dari separuh varians indikatornya. Cronbach's Alpha, rho_A, dan Composite Reliability juga melampaui 0,70, sehingga konsistensi internal instrumen dapat diterima.

Validitas diskriminan dinilai melalui HTMT. Nilai antarkonstruk adalah *Employee Recognition-Intrinsic Motivation* 0,264; *Employee Recognition-Perceived Competence* 0,866; *Employee Recognition-Performance Management* 0,273; *Intrinsic Motivation-Perceived Competence* 0,469; *Intrinsic Motivation-Performance Management* 0,185; dan *Perceived Competence-Performance Management*

0,268. Nilai tertinggi sebesar 0,866 masih berada di bawah batas 0,90, sehingga seluruh konstruk memiliki perbedaan empiris yang memadai.

Evaluasi Model Struktural dan Pengujian Hipotesis

Nilai SRMR pada saturated model sebesar 0,080 dan estimated model sebesar 0,073. Kedua nilai berada pada batas kecocokan yang dapat diterima. R Square *Intrinsic Motivation* sebesar 0,188 menunjukkan bahwa *Performance Management*, *Employee Recognition*, dan *Perceived Competence* menjelaskan 18,8% variasi motivasi intrinsik. Daya jelas tersebut tergolong lemah. R Square *Perceived Competence* sebesar 0,525 menunjukkan bahwa *Performance Management* dan *Employee Recognition* menjelaskan 52,5% variasi kompetensi yang dirasakan dan termasuk kategori moderat.

Tabel 5. Ringkasan Inner Model

Ukuran/Jalur	Nilai	Kategori	Keterangan
SRMR saturated	0,080	Dapat diterima	$\leq 0,08$
SRMR estimated	0,073	Dapat diterima	$\leq 0,08$
R ² <i>Intrinsic Motivation</i>	0,188	Lemah	Adjusted R ² = 0,180
R ² <i>Perceived Competence</i>	0,525	Moderat	Adjusted R ² = 0,515
f ² X1 -> Z	0,012	Sangat kecil	Kontribusi minimal
f ² X2 -> Z; Z -> Y	0,985; 0,232	Besar; sedang	Kontribusi substansial

Sumber: Output SmartPLS 3, 2026

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis Langsung dan Mediasi

H	Jalur Pengaruh	Koefisien	t-statistic	p-value	Keputusan
H1	X1 -> Y	-0,034	1,088	0,277	Ditolak
H2	X2 -> Y	0,305	4,885	0,000	Diterima
H3	X1 -> Z	-0,078	1,169	0,243	Ditolak
H4	X2 -> Z	0,703	10,785	0,000	Diterima
H5	Z -> Y	0,434	5,423	0,000	Diterima
H6	X1 -> Z -> Y	-0,034	1,088	0,277	Tidak dimediasi
H7	X2 -> Z -> Y	0,305	4,885	0,000	Mediasi parsial

Sumber: Hasil bootstrapping SmartPLS 3, 2026

PEMBAHASAN

Performance Management terhadap *Intrinsic Motivation*

Performance Management berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap *Intrinsic Motivation* dengan koefisien -0,034, t-statistic 1,088, dan p-value 0,277. Hasil ini menunjukkan bahwa tingginya penilaian deskriptif terhadap sistem manajemen kinerja belum diikuti kemampuan sistem tersebut dalam menumbuhkan dorongan internal pegawai. Pada Dinas PUPR Kabupaten Pidie, manajemen kinerja kemungkinan lebih kuat berfungsi sebagai mekanisme penetapan dan pelaporan sasaran daripada sebagai pengalaman kerja yang meningkatkan minat, tantangan, atau kepuasan pribadi.

Temuan tersebut tidak berarti manajemen kinerja tidak diperlukan. Hasil justru menunjukkan adanya kesenjangan implementasi: target, penilaian, dan evaluasi perlu dihubungkan dengan dialog kinerja, umpan balik, serta kesempatan belajar. Sistem yang berorientasi administratif dapat menghasilkan

kepatuhan tanpa menciptakan motivasi intrinsik. Agar berdampak, pegawai perlu memahami alasan sasaran ditetapkan, memperoleh ruang mendiskusikan hambatan, dan menerima tindak lanjut pengembangan yang relevan.

Employee Recognition terhadap Intrinsic Motivation

Employee Recognition berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intrinsic Motivation* dengan koefisien 0,305, t-statistic 4,885, dan p-value 0,000. Pengakuan membuat pegawai merasa bahwa usaha dan kontribusinya diperhatikan. Apresiasi dari pimpinan dapat memperkuat rasa bermakna, kebanggaan, serta kepuasan terhadap pekerjaan, sehingga pegawai terdorong mempertahankan kualitas kerja bukan hanya karena kewajiban formal.

Pengaruh tersebut menegaskan bahwa recognition tidak harus selalu berupa bonus atau hadiah material. Pujian yang spesifik, ucapan terima kasih setelah penyelesaian tugas, penyampaian prestasi dalam forum internal, dan kesempatan memperoleh tanggung jawab yang lebih menantang dapat menjadi bentuk pengakuan yang bermakna. Efektivitasnya bergantung pada keadilan, konsistensi, ketepatan waktu, dan hubungan yang jelas antara penghargaan dengan kontribusi. Hasil ini sejalan dengan pandangan Armstrong (2020), Rosita dan Lubis (2022), serta Peranginangin et al. (2025) mengenai fungsi recognition dalam memperkuat motivasi dan keterlibatan.

Performance Management terhadap Perceived Competence

Performance Management tidak berpengaruh signifikan terhadap *Perceived Competence*. Koefisien -0,078, t-statistic 1,169, dan p-value 0,243 menunjukkan bahwa proses pengelolaan kinerja belum memberikan informasi yang cukup untuk meningkatkan keyakinan pegawai terhadap kemampuannya. Nilai f Square sebesar 0,012 juga menunjukkan kontribusi yang sangat kecil.

Secara teoretis, target dan evaluasi seharusnya memperkuat competence apabila disertai umpan balik diagnostik dan dukungan pengembangan. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa pegawai mungkin menerima penilaian tanpa memperoleh penjelasan yang memadai mengenai kekuatan, kekurangan, dan langkah perbaikan. Karena itu, evaluasi perlu dilengkapi coaching, rencana pengembangan individual, dan akses pelatihan yang langsung berkaitan dengan tantangan teknis maupun administratif.

Employee Recognition terhadap Perceived Competence

Employee Recognition berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Perceived Competence* dengan koefisien 0,703, t-statistic 10,785, dan p-value 0,000. Jalur ini merupakan hubungan terkuat dalam model dan memiliki f Square sebesar 0,985. Ketika organisasi mengakui hasil kerja pegawai, pengakuan tersebut berfungsi sebagai bukti sosial bahwa kemampuan pegawai dinilai relevan dan berhasil menghasilkan kontribusi.

Recognition yang paling mendukung competence adalah pengakuan yang informatif. Pimpinan tidak cukup hanya mengatakan bahwa pekerjaan telah dilakukan dengan baik, tetapi perlu menyebutkan kemampuan yang diapresiasi, misalnya ketelitian teknis, kecepatan penyelesaian, kemampuan koordinasi, pemecahan masalah, atau kualitas pelayanan. Informasi spesifik membantu pegawai memahami kompetensi yang telah dikuasai dan mendorong keyakinan untuk menghadapi tugas berikutnya.

Perceived Competence terhadap Intrinsic Motivation

Perceived Competence berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intrinsic Motivation* dengan koefisien 0,434, t-statistic 5,423, dan p-value 0,000. Pegawai yang merasa mampu memenuhi standar, menyelesaikan masalah, dan bekerja mandiri cenderung lebih menikmati tantangan pekerjaan serta memperoleh kepuasan dari keberhasilan menyelesaikan tugas. Temuan ini mendukung Self-

Determination Theory yang menempatkan competence sebagai kebutuhan psikologis dasar bagi terbentuknya motivasi berkualitas (Deci & Ryan, 2017).

Implikasinya, pengembangan motivasi tidak cukup dilakukan melalui instruksi atau imbalan. Organisasi perlu menciptakan pengalaman keberhasilan yang realistis, memberikan tantangan bertahap, menyediakan sumber daya, dan memastikan pegawai memperoleh umpan balik konstruktif. Ketika kemampuan berkembang dan diakui, pekerjaan lebih mudah dipersepsikan sebagai ruang aktualisasi daripada sekadar kewajiban.

Peran Mediasi *Perceived Competence*

Perceived Competence tidak memediasi pengaruh *Performance Management* terhadap *Intrinsic Motivation*. Pengaruh tidak langsung sebesar -0,034 tidak signifikan. Hasil ini konsisten dengan tidak signifikannya jalur *Performance Management* menuju *Perceived Competence*. Dengan kata lain, sistem manajemen kinerja belum mampu membentuk keyakinan kompetensi yang diperlukan untuk menghasilkan motivasi intrinsik. Perbaikan perlu dilakukan pada kualitas dialog kinerja, bukan hanya pada kelengkapan dokumen atau frekuensi evaluasi.

Sebaliknya, *Perceived Competence* memediasi secara parsial pengaruh *Employee Recognition* terhadap *Intrinsic Motivation*. Pengaruh langsung recognition terhadap motivasi dan pengaruh tidak langsung melalui competence sama-sama signifikan. Pengakuan bekerja melalui dua mekanisme: secara langsung menumbuhkan rasa dihargai dan pekerjaan yang bermakna; secara tidak langsung menegaskan bahwa pegawai memiliki kemampuan yang dibutuhkan. Mediasi parsial ini menunjukkan bahwa program recognition akan lebih efektif apabila secara eksplisit dikaitkan dengan penguatan kompetensi.

Implikasi Praktis

Dinas PUPR Kabupaten Pidie perlu mengubah orientasi *Performance Management* dari kegiatan yang dominan administratif menjadi proses pengembangan pegawai. Sasaran kerja perlu dibuat jelas, terukur, relevan, dan dapat dikendalikan oleh pemegang jabatan. Evaluasi sebaiknya dilakukan secara periodik melalui percakapan dua arah yang membahas capaian, hambatan, kebutuhan sumber daya, dan rencana peningkatan kemampuan. Setiap hasil evaluasi perlu diikuti tindak lanjut nyata berupa coaching, pendampingan, rotasi pengalaman, atau pelatihan.

Sistem *Employee Recognition* perlu disusun transparan, konsisten, dan tepat waktu. Kriteria pengakuan harus diketahui pegawai dan diterapkan secara objektif agar tidak menimbulkan persepsi diskriminasi. Bentuk pengakuan dapat berupa pujian spesifik, surat apresiasi, penyampaian capaian pada rapat, kesempatan memimpin kegiatan, sertifikat, atau penghargaan lain yang sesuai. Pengakuan sebaiknya menjelaskan kompetensi yang ditunjukkan agar pegawai memahami kemampuan yang perlu dipertahankan dan dikembangkan.

Nilai R Square *Intrinsic Motivation* sebesar 0,188 menunjukkan bahwa sebagian besar variasi motivasi berasal dari faktor di luar model. Dinas perlu menilai otonomi kerja, makna pekerjaan, kepemimpinan, kualitas hubungan kerja, keadilan organisasi, beban kerja, peluang pengembangan, dan budaya organisasi. Intervensi tidak sebaiknya hanya berfokus pada pengakuan, tetapi mengintegrasikan desain pekerjaan dan lingkungan yang mendukung kebutuhan psikologis pegawai.

KESIMPULAN

Penelitian menyimpulkan bahwa *Performance Management* belum berpengaruh signifikan terhadap *Perceived Competence* maupun *Intrinsic Motivation* pegawai Dinas PUPR Kabupaten Pidie. Temuan tersebut menunjukkan bahwa penilaian manajemen kinerja yang tinggi secara deskriptif belum otomatis menghasilkan keyakinan kompetensi dan dorongan internal. *Employee Recognition* terbukti berpengaruh positif terhadap *Perceived Competence* dan *Intrinsic Motivation*. *Perceived Competence* juga

meningkatkan *Intrinsic Motivation* dan memediasi secara parsial pengaruh *Employee Recognition*, tetapi tidak memediasi pengaruh *Performance Management*.

Secara teoretis, hasil penelitian mendukung Self-Determination Theory dengan menunjukkan bahwa pengalaman merasa kompeten merupakan mekanisme penting dalam pembentukan motivasi intrinsik. Secara praktis, pengakuan yang adil, konsisten, tepat waktu, dan informatif merupakan instrumen yang lebih efektif ketika menegaskan kemampuan pegawai. Manajemen kinerja perlu diperkuat melalui umpan balik konstruktif dan pengembangan kompetensi agar tidak berhenti pada fungsi administratif.

Penelitian terbatas pada satu instansi, menggunakan desain potong lintang, data persepsi diri, serta model yang menjelaskan 18,8% variasi *Intrinsic Motivation*. Eliminasi delapan indikator juga mempersempit cakupan pengukuran konstruk. Penelitian selanjutnya dapat memperbesar cakupan objek, menggunakan desain longitudinal atau metode campuran, memperbaiki instrumen, dan memasukkan autonomy, job meaningfulness, leadership, organizational justice, work environment, job satisfaction, atau employee engagement.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada pimpinan dan pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jabal Ghafur, serta para pembimbing yang telah memberikan dukungan akademik dan informasi selama penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H. (2022). *Performance Management for dummies*. John Wiley & Sons.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Dawam, M., Arsita, S., Achmad, R., Subakti, A., & Setyaningrum, R. P. (2023). Pengaruh competence dan reward yang dimediasi perceived organizational support terhadap employee engagement. *Jurnal Manajemen*, 3(1), 1-15.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.
- Dessler, G. (2023). *Human resource management* (17th ed.). Pearson Education.
- Febriana, P., & Prapunoto, S. (2025). *Employee Recognition* dan kepuasan kerja pada pegawai generasi Z. *Jurnal Psikologi dan Organisasi*, 5(1), 1-12.
- Gagné, M., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2020). Self-determination theory applied to work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 39(3), 1-18.
- Ghozali, I. (2022). *Partial least squares: Konsep, teknik, dan aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Imran, U. D., Ghazwan, M. F., & Firmansyah, F. (2024). The effect of recognition and appreciation on employee motivation and performance. *Journal of Human Resource Studies*, 14(1), 35-49.
- Manzoor, F. (2021). Intrinsic rewards and employee's performance with the mediating mechanism of employee motivation. *Frontiers in Psychology*, 12, 563070. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.563070>
- Peranginangin, F. F., Sinurat, E. J., & Nadapdap, K. (2025). Pengaruh *Employee Recognition*, semangat kerja, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(1), 44-57.
- Putri, R., & Sunuharyo, B. S. (2020). Pengaruh manajemen kinerja terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 78(1), 45-54.

- Rizky, M., Ronald, R., & Rambe, S. (2025). The effect of *Performance Management* on the quality of public services. *Jurnal Administrasi Publik*, 23(1), 170-182.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Rosita, S., & Lubis, T. A. (2022). Pengaruh reward dan recognition terhadap in-role dan extra-role behavior yang dimediasi employee engagement. *Jurnal Manajemen Terapan*, 4(2), 90-104.
- Sekaran, U. (2024). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th ed.). John Wiley & Sons.
- Setyawan, A. (2022). Pengaruh training dan *Performance Management* terhadap individual competency. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 491-511.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wisudhana, E. K. (2021). *Performance Management* pada organisasi pelayanan sosial. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 491-511. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v18i2.291>
- Yasmeardi, Y., et al. (2022). Pengaruh *Performance Management* terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 120-130.