

Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada PT Bank Pembangunan Daerah Kantor Cabang Utama Jayapura

Johanis R.Wanma^{1*}, Yasir Attamimi², Claritha A. Suardi³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Cenderawasih, Jayapura, Indonesia

ARTICLE INFO

Received September 19, 2023
Revised Oktober 03, 2023
Accepted Oktober 26, 2023
Available online November 01, 2023

Kata Kunci:

Kinerja; Kompetensi Kerja;
Motivasi Kerja



This is an open access article under the
CC BY-SA license.

Copyright © 2023 by Author. Published
by Universitas Cenderawasih.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara langsung variabel kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai, selanjutnya pengaruh kompetensi kerja terhadap motivasi kerja, dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian ini juga melihat pengaruh secara tidak langsung dalam bentuk moderasi pada variabel motivasi kerja terhadap pengaruh kompetensi kerja dan kinerja pegawai pada PT. Bank Pembangunan Daerah Papua Kantor Cabang Utama Jayapura. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan analisis deskriptif, sampel penelitian terdiri 59 responden karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Papua Kantor Cabang Utama Jayapura. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Adapun teknik analisis data menggunakan aplikasi smart PLS 3.0 yang terdiri dari tiga tahap diantaranya, uji inner model, uji outer model dan uji hipotesis penelitian (*bootstaping*). Berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kerja memengaruhi kinerja pegawai dengan t-statistik 2.646 dan p-value $0.008 < 0.05$. Selanjutnya kompetensi kerja memengaruhi secara signifikan terhadap motivasi kerja dengan t-statistik 3.725 dan p-value $0.000 < 0.05$, dan motivasi kerja memengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan t-statistik 6.270 dan p-value $0.000 < 0.05$. Adapun hasil dari pengaruh moderasi dari motivasi kerja tidak mampu memoderasi hubungan antara kompetensi kerja dan kinerja pegawai pada PT. Bank Pembangunan Daerah Papua Kantor Cabang Utama Jayapura dengan melihat t-statistik 1.159 dan p-value $0.247 > 0.05$.

ABSTRACT

This research aims to determine the direct influence of work competency variables on employee performance, then the influence of work competency on work motivation, and the influence of work motivation on employee performance. Apart from that, this research also looks at the indirect influence in the form of moderation on the work motivation variable on the influence of work competence and employee performance at PT. Papua Regional Development Bank Jayapura Main Branch Office. This research is quantitative research with descriptive analysis, the research sample consists of 59 respondents who are employees of PT. Papua Regional Development Bank Jayapura Main Branch Office. Data collection using questionnaires. The data analysis technique uses the smart PLS 3.0 application which consists of three stages including, inner model test, outer model test and research hypothesis test (*bootstaping*). Based on the research results, it shows that work competency influences employee performance with a t-statistic of 2.646 and a p-value of $0.008 < 0.05$. Furthermore, work competency significantly influences work motivation with a t-statistic of 3.725 and a p-value of $0.000 < 0.05$, and work motivation significantly influences employee performance with a t-statistic of 6.270 and a p-value of $0.000 < 0.05$. The results of the moderating influence of work motivation are not able to moderate the relationship between work competency and employee performance at PT. Papua Regional Development Bank Jayapura Main Branch Office by looking at the t-statistic 1.159 and p-value $0.247 > 0.05$.

*Corresponding author.

E-mail: jwanma@uncen.ac.id (Johanis R.Wanma)

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan lingkungan yang semakin maju akan menuntut sebuah organisasi untuk terus melakukan penyesuaian diri pada perubahan dan tantangan global. Organisasi harus menyiapkan diri untuk terjun dalam tantangan global ini agar mampu bersaing dengan organisasi lainnya. Perlu peningkatan dan perbaikan pada berbagai macam aspek dari organisasi untuk menghadapi kompetisi ini. Persaingan tidak hanya terjadi dalam skala nasional maupun internasional. Bahkan secara lokal pun persaingan juga semakin ketat. Salah satu faktor yang mendukung keberhasilan organisasi dalam menjalankan kegiatan dan untuk mampu bertahan hidup di tengah persaingan yang ketat dan perubahan teknologi serta lingkungan adalah sumber daya manusia. Tidak bisa dipungkiri bahwa sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam menjalankan roda kegiatan organisasi.

Keberhasilan dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuan, tidak terlepas dari peran dan kinerja para pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang ada dan dimiliki organisasi kualitasnya kurang baik, tentu hal ini akan berpengaruh pada keseluruhan kinerja organisasi. Oleh karena itu, sebuah organisasi harus mampu mengorganisir semua sumber daya manusia yang ada agar kegiatan organisasi berjalan lancar dan mampu bersaing dengan pesaingnya.

Organisasi akan mempertimbangkan karakteristik seperti apa yang benar-benar dibutuhkan untuk mengembangkan organisasi. Salah satunya dengan mempertimbangkan sumber daya manusia berdasarkan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki. Karena kompetensi dan kemampuan yang dimiliki individu dalam merespon lingkungannya akan berpengaruh pada kinerja masing-masing pegawai, dan untuk mengetahui dan memahami hal apa saja yang akan dikerjakan.

Untuk mencapai kinerja yang baik dan optimal banyak faktor yang perlu diperhatikan seperti kompetensi dan lingkungan kerja. Anwar & Mangkunegara dalam Pramesona (2020) mengatakan pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi merupakan gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok. Kinerja yang baik dapat diwujudkan apabila dikelola dengan baik, itulah sebabnya setiap organisasi perlu menerapkan manajemen kinerja.

Menurut Mangkunegara, faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik adalah faktor individu yang meliputi kompetensi dan motivasi. Kinerja yang baik dapat diwujudkan apabila sumber daya manusia dalam organisasi memiliki kompetensi yang memadai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Kompetensi diidentikkan dengan mereka yang memiliki kinerja yang lebih baik, lebih konsisten dan lebih efektif dibandingkan mereka yang memiliki kinerja rata-rata bahkan tidak memiliki kompetensi sama sekali dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 1 ayat 10, kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Peningkatan kinerja pegawai baik perorangan maupun kelompok akan memberikan kompetensi bagi kinerja SDM secara keseluruhan. Kompetensi merupakan bagian penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik (Ardiansyah & Sulistiyowati, 2018). Berdasarkan observasi awal telah ditemukan fenomena kompetensi kerja pegawai yang bekerja dengan latar pendidikan yang tidak sesuai dengan posisi yang diemban. Kemampuan bekerja yang dimiliki sesuai dengan tujuan yang diinginkan merupakan kompetensi yang harus dimiliki oleh para pegawai Bank Papua. Selain kompetensi, motivasi juga merupakan salah satu faktor meningkatnya kompetensi yang berdampak pula bagi peningkatan kinerja pegawai Bank Papua. Dalam mendorong kinerja yang baik, diperlukan pemberian penghargaan yang tinggi dimana hal itu dapat menimbulkan semangat yang tinggi pada pegawai dalam mencapai target yang ada. Motivasi kerja yang diberikan Bank Papua kepada karyawan adalah *reward* berupa barang, dan atau pemberian nominal uang.

Kinerja pegawai Bank Papua diukur dengan ketepatan dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, pimpinan atau atasan langsung dari pegawai tersebut. Pegawai Bank Papua dinilai belum cukup memiliki kinerja yang baik dibuktikan dengan banyaknya pekerjaan yang belum banyak terselesaikan dan target perusahaan yang masih belum terselesaikan. Oleh karena hal tersebut, kompetensi pegawai dan motivasi kerja sebagai variabel moderasi perlu mendapatkan perhatian agar dapat meningkatkan kinerja pegawai Bank Papua ataupun pegawai kantor secara umumnya.

2. METODE

Sampel

Sampel adalah subjek atau objek penelitian yang dipilih dengan menggunakan teknik pengambilan sampel seluruh pegawai dikantor Bank Papua Cabang Utama oleh peneliti bertujuan untuk mewakili keseluruhan dari populasi. Hal ini berguna untuk menghemat biaya dan mengefisienkan waktu. Sehingga didalam menentukan sampel harus hati-hati kesimpulan yang dihasilkan, nantinya merupakan kesimpulan. Menurut Arikunto (2017) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian maka dalam penelitian ini sampel yang digunakan 60 responden.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini terdiri dari data kualitatif yang diperoleh dari dalam perusahaan baik secara lisan ataupun tulisan. Data kuantitatif yaitu data atau informasi yang di peroleh dalam bentuk angka-angka yang masih perlu di analisis. Sumber data pada penelitian ini merupakan data primer yaitu kuesioner-kuesioner yang telah diisi oleh para responden serta data sekunder yang berasal dari buku-buku, arsip tertulis baik itu dari Bank Papua Cabang Utama.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini terdiri dari observasi yaitu pengamatan secara langsung untuk mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan di teliti pada instansi guna mengetahui permasalahan yang sebenarnya. Wawancara merupakan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan informasi atau keterangan dengan melakukan tanya jawab kepada responden untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengsn penelitian, dan Kuesioner, adalah Teknik pengumpulan data yang di lakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tulis kepada responden untuk di jawab.

Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode PLS- SEM, yang merupakan salah satu jenis algoritma dalam *Structural Equation Modeling* (SEM). *Structural Equation Modeling* merupakan teknik analisis multivariat yang secara simultan menganalisis beberapa variabel sekaligus (Hair et al., 2010). Berikut analisis data dengan menggunakan PLS-SEM.

a. Pengukuran Model (*Outer Model*)

- 1) *Convergent Validity*, berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur- pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi (Ghozali, 2018). Karena penelitian ini menggunakan indikator refleksif, maka validitas *convergent* dalam *software SmartPLS 4.0* dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. Jika nilai *loading factor* antara 0.60 – 0.70 dapat dikatakan sudah cukup memenuhi syarat *convergent validity*.
- 2) *Discriminant Validity*, berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. *Validitas discriminant* dengan indikator refleksif dilihat dari *cross loading* untuk setiap variabel harus > 0.70 (Ghozali, 2018).
- 3) *Composite Validity*, digunakan untuk mengukur *internal consistency*. Nilai CR 0.60 – 0.70 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Ghozali, 2018).

b. Pengukuran Model (*Inner Model*)

Dalam menilai model inner dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali, 2018).

c. Uji Hipotesis Penelitian

Dalam pengujian hipotesa dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesa adalah H_a diterima dan H_0 di tolak ketika t-statistik > 1,96. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a di terima jika nilai $p < 0,05$.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

a. Pengukuran Model (*Outer Model*)

1) *Convergent Validity*

Penelitian ini menggunakan indikator refleksif, maka *validitas convergent* dalam *software SmartPLS 4.0* dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. Jika nilai *loading factor* antara 0.60 – 0.70 dapat dikatakan sudah cukup memenuhi syarat *convergent validity*. Hasil uji *convergent validity* dengan melihat nilai *loading factor* dapat dilihat pada [tabel 1](#) dibawah ini :

Tabel 1. Hasil Uji *Convergent Validity*

Variabel	Item	Loading Factor	Keterangan
Kompetensi Karyawan (X)	X ₁	0,665	Valid
	X ₂	0,691	Valid
	X ₃	0,737	Valid
	X ₄	0,874	Valid
	X ₅	0,841	Valid
	X ₆	0,780	Valid
	X ₇	0,810	Valid
	X ₈	0,722	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0,821	Valid
	Y ₂	0,849	Valid
	Y ₃	0,850	Valid
	Y ₄	0,768	Valid
	Y ₅	0,770	Valid
	Y ₆	0,715	Valid
Motivasi Kerja (Z)	Z ₁	0,782	Valid
	Z ₂	0,873	Valid
	Z ₃	0,850	Valid
	Z ₄	0,804	Valid
	Z ₅	0,869	Valid

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan [tabel 1](#) diatas dapat dilihat bahwa seluruh item kuisisioner dalam penelitian memiliki nilai *loading factor* > 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa kuisisioner dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan *convergent validity*.

2) *Discriminant Validity*

Discriminant validity berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur - pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Validitas *discriminant* dengan indikator refleksif dilihat dari *cross loading* untuk setiap variabel harus > 0,70. Hasil uji *discriminant validity* dapat dilihat pada [tabel 2](#) dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji *Discriminant Validity* Antar Variabel

	Kompetensi Karyawan (X)	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja (Z)
Kinerja Pegawai (Y)	0.797		
Kompetensi Kerja (X)	0.509	0.768	
Motivasi Kerja (Z)	0.728	0.443	0.837

Sumber: data diolah, 2023

3) *Composite Reliability*

Composite reliability digunakan untuk mengukur *internal consistency*. Nilai CR 0.60 – 0.70 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Ghozali, 2018). Hasil uji *composite reliability* dapat dilihat pada [tabel 3](#) dibawah ini:

Tabel 3. Nilai *Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability
Kompetensi Karyawan (X)	0,919
Kinerja Karyawan (Y)	0,912
Motivasi Kerja (Z)	0,921

Sumber: data diolah, 2023

Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* semua variabel dalam penelitian ini lebih dari 0,70. Maka dapat disimpulkan, konstruk penelitian dalam penelitian ini dapat dianggap dapat diandalkan.

b. Pengukuran Model (*Inner Model*)

Dalam menilai model *inner* dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali, 2018). Hasil uji *R-square* dapat dilihat pada tabel 4 dibawah ini :

Tabel 4. Nilai *R-square*

Variabel	Nilai R-square
Kinerja Pegawai (Y)	0.582

Sumber: data diolah, 2023

Dari tabel 4 diatas dapat diketahui bahwa nilai *R-Square* dari variabel kinerja pegawai sebesar 0,582 atau 58,2% hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi data yang mampu dijelaskan dalam model ini sebesar 58,2%. serta sisanya yaitu sebesar 41,8% dijelaskan oleh variabel lain yang belum dijelaskan dalam penelitian ini.

c. Hasil Uji Hipotesis Penelitian

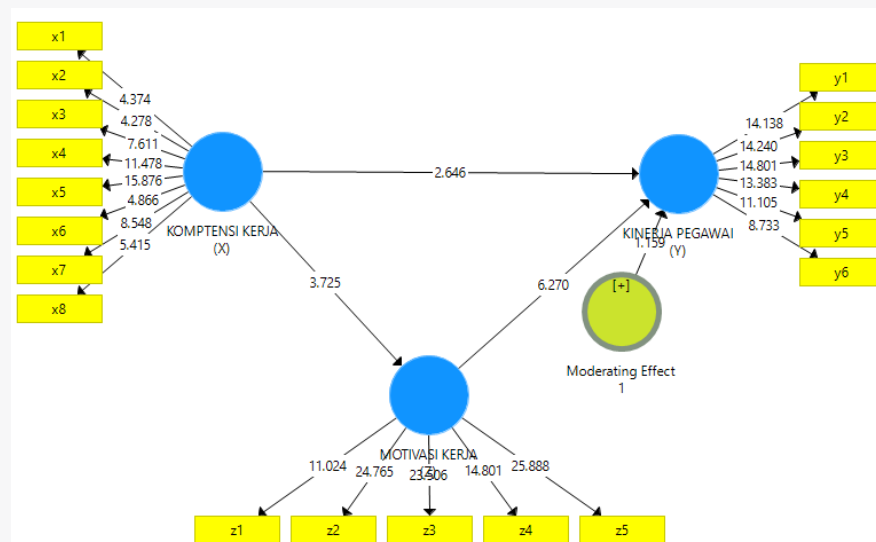
Dalam pengujian hipotesa dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesa adalah H_a diterima dan H_0 di tolak ketika t-statistik > 1,96. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a di terima jika nilai $p < 0,05$. Adapun hasil uji hipotesis penelitian didalam penelitian ini disajikan dalam tabel 5 dibawah ini :

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Hipotesis Penelitian	T-statistik	P-Value	Path Coefficients	Keterangan
X => Y	2,646	0,008 < 0,05	0,328	Diterima
X => Z	3,725	0,000 < 0,05	0,443	Diterima
Z => Y	6,270	0,000 < 0,05	0,618	Diterima
X*Z => Y	1,159	0,247 < 0,05	0,085	Ditolak

Sumber: data diolah, 2023

Sementara itu disajikan gambar model penelitian serta hasil dari uji hipotesis penelitian dengan menggunakan *SmartPLS 4.0* diperoleh berdasarkan pengelolaan data yang dilakukan oleh peneliti, sebagai berikut :



Gambar 1. Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Sumber: smart pls 3.0

Berdasarkan tabel 5 dan gambar 1 diatas dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara hubungan variabel kompetensi karyawan terhadap kinerja pegawai pada Kantor PT. Bank Papua Cabang Utama Jayapura. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis (H₁) diterima.
- 2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara hubungan variabel kompetensi karyawan terhadap motivasi kerja pada Kantor PT. Bank Papua Cabang Utama Jayapura. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis (H₂) diterima.
- 3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara hubungan variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor PT. Bank Papua Cabang Utama Jayapura. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis (H₃) diterima.
- 4) Tidak terdapat pengaruh moderasi dari variabel motivasi kerja terhadap hubungan variabel kompetensi kerja dan kinerja pegawai pada Kantor PT. Bank Papua Cabang Utama Jayapura. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis (H₄) ditolak.

Pembahasan

a. Kompetensi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Pembangunan Daerah Papua Cabang Utama Jayapura

Hasil penelitian menunjukkan nilai *p-value* $0,008 < 0,05$ dengan nilai *path coefficient* 0,328 dan T-statistik 2,646. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada PT. Bank Papua dipengaruhi oleh kompetensi kerja dimana, semakin tinggi kompetensi kerja pegawai maka semakin tinggi pula kecenderungan peningkatan kinerja pegawai disebuah instansi ataupun perusahaan secara berkelanjutan. Hasil penelitian mendukung teori yang ada sekaligus selaras dan didukung oleh beberapa penelitian terdahulu diantaranya yang dilakukan oleh Novriyanti (2019) yang berjudul "Pengaruh Kompetensi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat". Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap Kompetensi dengan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat Kec. Sukaraja Kab. Penelitian yang sama dilakukan oleh Resi & Djakaria (2020) yang berjudul "Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi". Hasil penelitiannya menyatakan bahwa secara parsial maupun simultan kompetensi kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Papua Kantor Cabang Utama (KCU) Jayapura.

b. Kompetensi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Bank Pembangunan Daerah Papua Cabang Utama Jayapura

Adapun hasil penelitian menunjukkan nilai *p-value* $0,000 < 0,05$ dengan nilai *path coefficient* 0,443 dan T-statistik 3,725. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai pada PT. Bank Papua dipengaruhi oleh kompetensi kerja dimana, semakin tinggi kompetensi kerja pegawai maka semakin tinggi pula kecenderungan peningkatan motivasi kerja pegawai disebuah instansi ataupun perusahaan secara berkelanjutan.

c. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Pembangunan Daerah Papua Cabang Utama Jayapura.

Hasil penelitian menunjukkan nilai $p\text{-value}$ $0,000 < 0,05$ dengan nilai path coefficient 0,618 dan T-statistik 6,270. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada PT. Bank Papua dipengaruhi oleh motivasi kerja pegawai dimana, semakin tinggi kompetensi motivasi kerja pegawai maka semakin tinggi pula kecenderungan peningkatan kinerja pegawai disebuah instansi ataupun perusahaan secara berkelanjutan. Hasil penelitian mendukung teori yang ada sekaligus selaras dan didukung oleh beberapa penelitian terdahulu diantaranya yang dilakukan oleh [Mulia & Saputra \(2021\)](#) meneliti tentang “Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Padang”. Hasil menunjukkan secara parsial dan simultan masing-masing variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil sekretariat daerah kota padang, lebih lanjut [Kurniawan \(2019\)](#) dalam penelitiannya berjudul “Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening”. Hasil menunjukkan secara simultan dan terus menerus motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja pegawai.

d. Motivasi kerja tidak mampu memoderasi kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai kantor cabang utama PT. Bank Papua Jayapura.

Hasil penelitian menunjukkan nilai $p\text{-value}$ $0,247 > 0,05$ dengan nilai path coefficient 0,085 dan T-statistik 1,159. Dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya motivasi seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan tidak dapat mempengaruhi kualitas kinerja pegawai tersebut. Hasil penelitian ini di maknai bahwa seseorang yang memiliki motivasi kerja dalam bekerja cenderung lebih bersemangat dan bertanggung jawab dalam mencapai tujuannya sehingga menghasilkan kualitas kinerja yang baik pula, dengan demikian perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu dan terarah dalam mencapai tujuan perusahaan dalam hal ini mencapai tujuan PT. Bank Papua dengan lebih memperhatikan serta meningkatkan motivasi kerja yang berdampak pada kualitas kinerja pegawai Kantor Cabang Utama (KCU) PT. Bank Papua Jayapura. Dengan demikian hasil yang ada dapat memberikan gambaran mengenai sejauh mana kinerja pegawai dengan melihat dari kompetensi kerjanya serta menjadi rujukan ilmiah oleh para Lembaga terkait untuk dapat terus memaksimalkan faktor-faktor pendorong kinerja pegawai dalam hal ini kompetensi kerja yakni dengan terus meningkatkan kompetensi melalui pelatihan-pelatihan, sertifikasi dan lain sebagainya sehingga kualitas kinerja pegawai kantor cabang utama PT. Bank Papua Jayapura dapat terus stabil dan meningkat.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kinerja pegawai pada PT. Bank Papua dipengaruhi oleh kompetensi kerja dimana, semakin tinggi kompetensi kerja pegawai maka semakin tinggi pula kecenderungan peningkatan kinerja pegawai disebuah instansi ataupun perusahaan secara berkelanjutan. Motivasi kerja pegawai pada PT. Bank Papua dipengaruhi oleh kompetensi kerja dimana, semakin tinggi kompetensi kerja pegawai maka semakin tinggi pula kecenderungan peningkatan motivasi kerja pegawai disebuah instansi ataupun perusahaan secara berkelanjutan. Kinerja pegawai pada PT. Bank Papua dipengaruhi oleh motivasi kerja pegawai dimana, semakin tinggi kompetensi motivasi kerja pegawai maka semakin tinggi pula kecenderungan peningkatan kinerja pegawai disebuah instansi ataupun perusahaan secara berkelanjutan. Motivasi Kerja Tidak Mampu Memoderasi Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Cabang Utama PT. Bank Papua Jayapura. Sehingga, tinggi rendahnya motivasi seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan tidak dapat mempengaruhi kualitas kinerja pegawai tersebut.

Saran

Bagi Kantor Cabang Utama (KCU) PT. Bank Papua Jayapura. Penelitian ini menunjukkan pegawai bank papua memiliki kinerja sangat baik yang dipengaruhi secara langsung oleh kompetensi kerja dan motivasi kerja. Sehingga untuk mempertahankan serta meningkatkan kinerja pegawai dapat memperhatikan kompetensi dan motivasi kerja dari setiap pegawai. Salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi kerja pegawai adalah dengan melakukan rekrutmen pegawai yang mempunyai visi dan misi sesuai dengan perusahaan dan semangat kerja yang tinggi. Selanjutnya untuk meningkatkan motivasi kerja dari pegawai dapat mengikutkan workshop peningkatan skill pegawai serta memperhatikan kesejahteraan pegawai.

Selanjutnya Penelitian lebih lanjut diperlukan dengan memasukan variabel tambahan dikarenakan masih ada sekitar 41.8% pengaruh dari variabel lain diluar penelitian ini yang

mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga dapat ditambahkan jumlah dari variabel dependent dalam penelitian ini.

5. REFERENCES

- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 91–100. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.33603/jibm.v2i1.1064>
- Arikunto. (2017). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT.Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. (2010). *Multivariate Data Analysis*. Pearson Education.
- Kurniawan, F. (2019). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.22441/jimb.v5i3.6938>
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1–24. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jiee.v1i1.55>
- Novriyanti, D. (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat* (pp. 1–103). [http://repository.iainbengkulu.ac.id/3978/1/DINA NOVRIYANTI.pdf](http://repository.iainbengkulu.ac.id/3978/1/DINA%20NOVRIYANTI.pdf)
- Pramesona, B. . (2020). *Strategi Rumah Sakit dalam Pemenuhan dan Pengaturan SDM Perawat di Era Covid-19*. https://mars.ums.ac.id/wp-content/uploads/2020/11/Strategi-RS-dalam-Pemenuhan-dan-Pengaturan-SDM_compressed.pdf
- Resi, J., & Djakaria, H. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 1–10. <https://e-journal.unmuhkupang.ac.id/index.php/jm/article/view/473>