

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Papua Kantor Cabang Utama

Jemy Ricardo Parera* dan Jolyne Myrell Parea**

* Dosen Program Studi Ekonomi Pembangunan, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura

** Dosen Program Studi Ekonomi Pembangunan, Universitas Kristen Maluku Indonesia

ARTICLE INFO

Riwayat Artikel:

Diterima 11 Desember 2025

Disetujui 16 Januari 2026

Keywords:

Motivasi,
Kompetensi,
Kinerja Pegawai,
Path Analysis

ABSTRAK

Abstract : This study is entitled “Analysis of the Effect of Work Motivation and Competence on Employee Performance at PT Bank Pembangunan Daerah Papua, Main Branch Office.” The purpose of this research is to examine the individual and simultaneous effects of work motivation (X1) and competence (X2) on employee performance (Y), as well as to analyze the extent of the indirect effect of competence (X2) on employee performance (Y) through work motivation (X1) among employees of PT Bank Pembangunan Daerah Papua, Main Branch Office in Jayapura. The research was conducted at PT Bank Pembangunan Daerah Papua, Main Branch Office Jayapura, using a saturated sampling technique involving all 73 employees. Quantitative data analysis employed descriptive analysis to explain the research data and research characteristics, while inferential analysis was conducted using path analysis with the assistance of SPSS software. The results of the study indicate that the simultaneous effect of work motivation and competence on employee performance is 143.717. The partial effect of work motivation (X1) on employee performance (Y) is 12.811, while the effect of competence (X2) on employee performance (Y) is 3.220. Furthermore, competence (X2) has an indirect effect on employee performance (Y) through work motivation (X1) of 0.0985 or 9.85%.

Abstrak : Penelitian ini berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Papua Kantor Cabang Utama”. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan motivasi kerja (X1) dan kompetensi (X2) terhadap kinerja (Y) secara individu dan simultan (bersama-sama), serta melihat sejauh pengaruh tidak langsung kompetensi (X2) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi kerja (X1) pegawai PT Bank Pembangunan Daerah Papua Cabang Utama Jayapura. Penelitian ini dilaksanakan pada PT Bank Pembangunan Daerah Papua Cabang Utama Jayapura, dengan sampel jenuh sebanyak 73 orang pegawai. Analisis data kuantitatif yang digunakan adalah deskriptif untuk menjelaskan data penelitian dan deskripsi penelitian. Sedangkan untuk kualitatif dengan menggunakan *path analysis* (analisis jalur) dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa dari hasil regresi terlihat pengaruh simultan sebesar 143.717, sedangkan pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 12.811 dan kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 3.220. Terdapat pengaruh tidak langsung kompetensi (X2) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi kerja (X1) sebesar 0.0985 (9.85%).

Open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Alamat Korespondensi :

Jemy Ricardo Parera,
Dosen Program Studi Ekonomi Pembangunan,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura,
Jl. Beringin Entrop, Kota Jayapura, Papua
E-Mail : jimmyricardo40@gmail.com

Pendahuluan

Sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam suatu perusahaan atau organisasi, dimana sumber daya manusia ini memegang peran penting dalam aktivitas perusahaan. Misalnya pada zaman

sekarang ini dalam sebuah perusahaan perbankan sudah menggunakan teknologi dalam membantu kerja karyawan agar lebih cepat, dalam hal ini teknologi tidak dapat berfungsi apabila tidak ada manusia yang mengoperasikannya. Berbeda dengan sistem perbankan yang dikerjakan secara manual sehingga membuat pekerjaannya kurang efisien dan membutuhkan banyak pegawai, saat ini perusahaan menggunakan aplikasi tinggal memasukkan datanya saja. Seiring dengan berkembangnya teknologi, informasi, pengetahuan, dan kebutuhan manusia, industri perbankan dituntut untuk memiliki SDM yang berpotensi. BPD sebagai bank yang menunjang sektor perekonomian dalam pembangunan daerah menjadi lebih baik dituntut memiliki SDM yang berkualitas. Misalnya dalam operasional perbankan staf/pegawai dituntut bekerja dengan cepat dan tepat dalam memberikan pelayanan prima kepada nasabah sesuai dengan slogannya yaitu *“Bersama Papua Membangun Negeri”* (PT. Bank Papua Annual Book, 2014). Pernyataan tersebut menunjukkan kinerja dari pegawai PT Bank Papua Cabang Utama Jayapura menurun karena rendahnya laba bersih dan CAR pada tahun 2024. Kemudian nilai BOPO pada tahun yang sama memiliki nilai yang cukup tinggi, sedangkan pada tahun 2020 hingga 2024 jumlah laba bersihnya terus meningkat. Fenomena yang terjadi dilapangan berdasarkan observasi terhadap beberapa pegawai dengan job grade antara 4-10 merasa sistem keamanan yang dimiliki oleh perusahaan masih kurang sehingga pegawai masih merasa kurang aman bila bekerja. Kemudian beberapa pegawai merasa hubungan antar pegawai kadang terasa agak kaku karena masih ada beberapa pegawai yang merasa berbeda antara yang satu dengan yang lain. kondisi yang ditemukan untuk mengoperasikan aplikasi komputer masih ada beberapa pegawai kurang terampil dalam menggunakannya, sehingga menghambat pekerjaannya karena kurang terampil menggunakan komputer dan lebih bergantung kepada pegawai yang lebih menguasai penggunaan komputer. Keterampilan dalam mengoperasikan komputer memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, karena sistem perbankan menggunakan komputer. Kondisi tersebut berdampak pada kinerja mereka. Ketidak mampuan dalam mengoperasikan aplikasi komputer membuat pekerjaan menjadi lambat dan menciptakan ketergantungan yang besar pada pegawai lain. Pengalaman kerja beberapa pegawai ada yang belum pernah bekerja di perusahaan lain sebelum bekerja di BPD cabang utama Jayapura. Sehingga saat pertama bekerja di perusahaan ini, pegawai dituntut untuk beradaptasi dengan lingkungan kantor yang terasa asing dengan cepat. Selama proses adaptasi tersebut pegawai mengalami beberapa kendala karena masih dalam masa beradaptasi. Sering melakukan kesalahan dalam bekerja dan mengharuskan banyaknya timbal balik antara pegawai baru dengan pegawai lama yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak, sehingga pekerjaan mereka menjadi lambat karena menjadi tidak efektif dan efisien.

Tinjauan Pustaka

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resources Management*) menurut Edy Sutrisno (2011:6) sebagai kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan organisasi maupun individu. Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Veithzal Rivai (2009:4) yaitu: manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Veithzal Rivai (2009:9) adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Para manajer dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya, selain itu tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia dan orang-orang terpengaruh. Kegagalan melakukan tugas itu dapat merusak kinerja, produktivitas, laba, bahkan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Veithzal Rivai (2009:13), seperti halnya fungsi manajemen umum, yakni :

- a) Fungsi Manajerial
 - 1) Perencanaan (*planning*)
 - 2) Pengorganisasian (*organizing*)
 - 3) Pengarahan (*directing*)

- 4) Pengendalian (*controlling*)
- b) Fungsi Operasional
 - 1) Pengadaan tenaga kerja (SDM)
 - 2) Pengembangan
 - 3) Kompensasi
 - 4) Pengintegrasian
 - 5) Pemeliharaan
 - 6) Pemutusan hubungan kerja

Gouzali Saydam dalam Akhmad & Jauhar (2012:39), mendefinisikan fungsi manajemen sumber daya manusia adalah tugas-tugas yang dilakukan oleh MSDM dalam rangka menunjang tugas manajemen (perusahaan) menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Pengertian Motivasi

Danang Sunyoto (2013:191) berpendapat motivasi adalah cara untuk mendorong gairah karyawan agar bekerja dengan giat agar mencapai produktivitas yang tinggi. Pengertian motivasi menurut Edwin B. Flippo dalam Hasibuan S.P. Malayu (2003:143), motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Menurut Merle J. Moskowitz dalam Hasibuan S.P. Malayu (2003:143), motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku. Berikut ini

- a) Hierarki Teori Kebutuhan (*Hierarchical of Needs Thry*)

Menurut Abraham Maslow bahwa setiap diri manusia itu terdiri dari atas lima kebutuhan, yaitu:

- 1) Aktualisasi diri: kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.
- 2) Penghargaan diri: kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain.
- 3) Kepemilikan sosial: kebutuhan merasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- 4) Rasa aman: kebutuhan rasa aman, kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
- 5) Kebutuhan fisiologis : kebutuhan fisiologis, kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, seksual, sebagai kebutuhan terendah.

- b) Pengertian Kompetensi

McClelland dalam Veithzal Rivai (2009:230) mendefinisikan kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksi, kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para *outstanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para *average performers*. Edy Sutrisno (2011:204) mengungkapkan bahwa kompetensi dijadikan sebagai pendukung dalam mempermudah pekerjaan mereka agar lebih efektif, efisien, dan sikap tanggap. Menurut A.D. Lucia and Lepsinger/Preface xiii dalam Veithzal Rivai (2009:232) *competency models that identify the skill, knowledge, and characteristics needed to perform a job*. (kompetensi model itu mengidentifikasi keterampilan, pengetahuan dan karakteristik yang dibutuhkan untuk performa pekerjaannya).

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada data yang diperhitungkan, digunakan untuk meneliti penelitian yang empiris dimana data primer dapat dihitung atau berupa angka. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Tabel 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Konsep	Indikator
Motivasi (X1)	Motivasi yakni proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan (Robbins dan Judge, 2008).	1) Fisiologis 2) Rasa aman 3) Kepemilikan sosial 4) Penghargaan 5) Aktualisasi diri

Kompetensi (X2)	Kompetensi yakni kapasitas yang dimiliki pegawai, yang mengarah kepada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan organisasi, yang pada gilirannya akan membawa hasil seperti yang diinginkan (Boyatz dalam Donni, 2014:253).	1) Pengetahuan 2) Keahlian/keterampilan 3) Perilaku/sikap/nilai
Kinerja (Y)	Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi (Rivai dan Sagala dalam Donni, 2014).	1) Hasil kerja 2) Kemandirian 3) Inisiatif 4) Adaptasi 5) Kerja sama

Metode Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam mengukur apa yang diukur. Ghazali (2009) menyatakan bahwa bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas item ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap item total (skor total), perhitungan dilakukan dengan cara mengkorelasi antara skor item dengan skor total item. Bila kita menggunakan lebih dari satu faktor berarti pengujian validitas item dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor faktor, kemudian dilanjutkan mengkorelasikan antara skor item dengan skor total faktor (penjumlahan dari beberapa faktor). Dari hasil perhitungan korelasi akan didapat suatu korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item dan untuk menemukan apakah suatu item layak digunakan atau tidak. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf signifikan 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel (Ghazali 2009).

3. Uji Asumsi Klasik

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda maka perlu dilakukan pengujian terhadap asumsi-asumsi yang disyaratkan dalam analisis regresi berganda untuk memenuhi criterialBLUE (Best Linear Unbiased Estimate) seperti disarankan oleh uji asumsi klasik dalam penelitian ini mencangkup normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model sebuah regresi, variabel dependen, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Model yang digunakan untuk mendekripsi uji normalitas dalam penelitian ini adalah uji One Sample Kolmogorov Smirnov. Selain menggunakan Uji One Sample Kolmogorov Smirnov, penelitian ini juga menggunakan analisis grafik normal P-Plot.

b) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya korelasi linear yang tinggi diantara dua atau lebih variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas variabel, salah satu cara dengan melihat dari variace inflating faktor (VIF) masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila nilai VIF tidak lebih dari 10 (sepuluh), mengindikasikan bahwa dalam model tidak terdapat multikolinieritas. Menurut Ghazali (2006) cara mendekripsi terhadap adanya multikolinieritas dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- 1) Besarnya variabel inflation Faktor (VIF) pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas yaitu $VIF < 10$.
- 2) Besarnya tolerance pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas yaitu $Tolerance > 0,1$.

c) Uji Heterokedastisitas

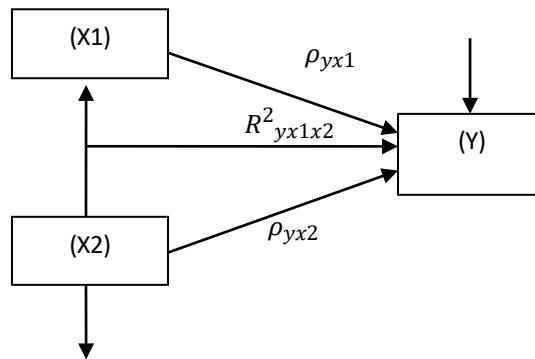
Heterokedastisitas akang mengakibatkan penafsiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien.

Hasil penafsiran menjadi kurang dari semestinya. Heterokedastisitas bertentangan dengan salah satu asumsi regresi linear yaitu bahwa varian residual sama untuk semua pengamatan atau disebut Homoskedastisitas :

- 1) Jika nilai Sig. variabel independen $< 0,05$ = terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai Sig. variabel independen $> 0,05$ = tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Analisis Jalur

Pada diagram jalur diatas kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui motivasi sebagaimana dalam teori yang diungkapkan oleh Dharma dalam Edy Sutrisno (2011 : 209), kompetensi selalu mengandung maksud dan tujuan, yang merupakan dorongan motif atau *trait* yang menyebabkan suatu tindakan untuk memperoleh suatu hasil.



H_0 = variabel independent tidak berpengaruh nyata terhadap variabel dependen

H_a = variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan:

- a) Probabilitas F hitung $> 0,05$ maka H_0 diterima, berarti variabel independent tidak berpengaruh nyata terhadap variabel dependen.
- b) Probabilitas F hitung $< 0,05$ maka H_a tolak, berarti variabel independent berpengaruh terhadap variabel independent

Hasil Dan Pembahasan

1. Hasil Path Analysis (Analisis Jalur)

Penelitian ini menggunakan model *Path Analysis* sebagaimana dalam Ridwan (2:2013) analisis untuk menganalisis pola hubungan antar variable dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Menurut Ridwan (2:2013) manfaat dari *Path Analysis* diantaranya adalah sebagai pejelasan (*explanation*) terhadap fenomena yang dipelajari atau permasalahan yang diteliti. Kemudian, faktor determinan dalam *Path Analysis* yaitu penentuan variabel bebas (X) mana yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat (Y), juga dapat digunakan untuk menulusuri mekanisme (jalur-jalur) pengaruh variabel bebas (X) terhadap terikat (Y). Adapun hasil analisis data dengan menggunakan analisis jalur.

Tabel 2 Ringkasan Estimasi Koefisien Jalur Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (N = 73)

Hubungan Kausal antar Variabel	Koefisien Jalur	Standar Error	Nilai <i>t</i> _{hitung}	Hasil Uji
X2 ke X1	0.500	0.244	4859	0.000
X1 ke Y	0.197	0.039	3220	0.002
X2 ke Y	0.782	0.093	12811	0.000

Sumber: kreasi penulis, 2025

Berdasarkan tabel pada hubungan kausal variabel kompetensi (X2) ke motivasi (X1) nilai koefisien jalurnya adalah 0.500 dengan hasil uji signifikan. Kemudian hubungan kausal variabel motivasi (X1) ke kinerja (Y) nilai koefisien jalurnya yakni 0.197 dan hasil uji signifikan. Hubungan kausal variabel kompetensi (X2) ke kinerja (Y) nilai koefisien jalur 0.782 dengan hasil uji signifikan.

Tabel 3 Estimasi Persamaan Struktural Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Model Struktural	Persamaan Struktural Estimasi	R²
$X_1 = \rho_{yx2}X_2 + \rho_y\epsilon_1$	$X_1 = 0.500X_2 + 0.761$	0.239
$Y = \rho_{yx1}X_1 + \rho_{yx2}X_2 + \rho_y\epsilon_2$	$Y = 0.197X_1 + 0.782X_2 + 0.201$	0.799

Sumber: kreasi penulis, 2025

Tabel 4 Hasil Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pengaruh	Hubungan Variabel dan Nilai Koefisien Jalur	Total
Langsung	X2 ke Y (0.782)	0.782 (78.2%)
Tidak langsung	X2 ke X1 × X1 ke Y (0.500 × 0.197)	0.0985 (9.85%)
	Total pengaruh langsung dan tidak langsung	0.8805 (88.05%)
	Pengaruh variabel lain ϵ terhadap Y	0.1195 (11.95%)
	Total	100%

Sumber: kreasi penulis, 2025

Berdasarkan tabel hubungan variabel dan nilai koefisien jalur variabel kompetensi (X2) terhadap kinerja (Y) menunjukkan bahwa pengaruh langsung sebesar 0.782 (78.2%), sedangkan pengaruh tidak langsung variabel kompetensi (X2) melalui motivasi kerja (X1) mempengaruhi kinerja (Y) dihitung dengan mengalikan kompetensi (X2) ke motivasi kerja (X1) dan motivasi kerja (X1) ke kinerja (Y): $0.500 \times 0.197 = 0.0985$ (9.85%).

Masih berdasarkan tabel bahwa nilai total pengaruh variabel motivasi kerja (X1) dan kompetensi (X2) terhadap kinerja (Y) sebesar 88.05% dan 11.95% yakni pengaruh dari variabel lain ϵ terhadap kinerja pegawai (Y) yang tidak diangkat dalam penelitian ini.

2. Uji F

Uji F untuk menghitung koefisien secara keseluruhan (simultan). Kaidah pengujian signifikansi jika nilai probabilitas 0.05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0.05 \geq Sig]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

Tabel 5 Perhitungan Uji F Kinerja Pegawai (Y) sebagai Variabel Dependen

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2042.059	2	1021.029	143.717	.000b
1 Residual	497.311	70	7.104		
Total	2539.370	72			

Tabel menunjukkan nilai $F_{hitung} = 143.717 > F_{tabel} = 3.128$, dengan signifikansi 0.000, dari tabel tersebut diperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X1) dan kompetensi (X2) secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai (Y).

3. Uji T

Uji T untuk menghitung koefisien jalur secara individu. Signifikansi analisis jalur bandingkan antara nilai probabilitas 0.05 dengan nilai probabilitas Sig dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai probabilitas 0.05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0.05 \geq Sig]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan

Tabel 6 Perhitungan Uji T Kinerja (Y) sebagai Variabel Dependen

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	10.139	3.096		3.275	.002
1 X1	.126	.039	.197	3.220	.002
X2	1.191	.093	.782	12.811	.000

Berdasarkan tabel 4.16, terlihat bahwa nilai $t_{hitung} = 12.811 > t_{tabel} = 1.667$ dengan signifikansi 0.000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Tabel juga menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 3.220 > t_{tabel} = 1.667$ dengan signifikansi $0.002 < 0.05$ yang berarti motivasi kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Papua Cabang Utama Jayapura. Tabel Perhitungan Uji T

Tabel 7 Motivasi (X1) sebagai Variabel Dependen

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	11.476	9.293		1.235	.221
1	1.188	.244		4.859	.000
X2			.500		

a. Dependent Variable: X1

Berdasarkan tabel 4.17 nilai $t_{hitung} = 4.859 > t_{tabel} = 1.667$ dengan signifikansi 0.000 yang menunjukkan lebih kecil dari standar signifikansi 0.05, maka dapat disimpulkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. .05 sehingga dapat disimpulkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Tabel juga menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 3.220 > t_{tabel} = 1.667$ dengan signifikansi 0.002 < 0.05 yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Papua Cabang Utama Jayapura.

Tabel 8 Perhitungan Uji T Motivasi (X1) sebagai Variabel Dependen

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	11.476	9.293		1.235	.221
1	1.188	.244		4.859	.000
X2			.500		

a. Dependent Variable: X1

Berdasarkan tabel 4.17 nilai $t_{hitung} = 4.859 > t_{tabel} = 1.667$ dengan signifikansi 0.000 yang menunjukkan lebih kecil dari standar signifikansi 0.05, maka dapat disimpulkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9 Koefisien Determinasi (R^2) Kinerja Pegawai (Y) sebagai Variabel Dependen

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.897a	.804	.799	2.665	.804	143.717	2	70	.000

Hasil perhitungan berdasarkan tabel 4.18 koefisien determinasi pada variabel kinerja sebesar 0.799. Dimana 79.9% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan kompetensi. Sedangkan 20.1% kinerja pegawai dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak diangkat dalam Pembahasan. Sebagaimana pada sub bab sebelumnya yang menunjukkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis penelitian ini. Tujuan dari pembahasan ini adalah untuk melihat pengaruh antar variabel yang diangkat dalam penelitian ini terhadap pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Papua Cabang Utama Jayapura.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10 Koefisien Determinasi (R^2) Kinerja Pegawai (Y) sebagai Variabel Dependen

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.897a	.804	.799	2.665	.804	143.717	2	70	.000

Hasil perhitungan berdasarkan tabel 4.18 koefisien determinasi pada variabel kinerja sebesar 0.799. Dimana 79.9% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan kompetensi. Sedangkan 20.1% kinerja pegawai dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak diangkat dalam penelitian ini.

Pembahasan

Sebagaimana pada sub bab sebelumnya yang menunjukkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis penelitian ini. Tujuan dari pembahasan ini adalah untuk melihat pengaruh antar variabel yang diangkat dalam penelitian ini terhadap pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Papua Cabang Utama Jayapura.

1. Hubungan Motivasi Kerja (X1) dan Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil persamaan regresi menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank Pembangunan Daerah Papua Cabang Utama Jayapura. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka pengaruh terhadap kinerjanya. Penelitian ini mendukung teori yang diungkapkan oleh Mathis dan Jackson dalam Suparno (133:2015) bahwa motivasi menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja dimana kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja. Penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kurnia Armeini (2014) dan Bryan Johannes Tampi (2014) dimana hasil temuan mereka motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bank. Hal ini juga didukung oleh wawancara yang dilakukan terhadap beberapa pegawai yang memiliki job grade 4-8 bahwa pegawai memiliki kinerja yang tinggi karena motivasi kerja yang tinggi pula.

2. Hubungan Kompetensi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y)

Hasil persamaan regresi menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tersebut semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai maka kinerja mereka akan meningkat. Penelitian ini mendukung teori yang diungkapkan oleh Wirawan (2012) bahwa kompetensi merupakan bagian dari fungsi kinerja, sehingga kompetensi yang tinggi maka menghasilkan kinerja yang maksimal. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lian Arcynthia (2013), Angga Rahyu Shaputra (2015) dan Miftahuddin (2015) dalam temuannya kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bank.

3. Hubungan Motivasi Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) Secara Simultan terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil regresi menunjukkan hubungan motivasi kerja (X1) dan kompetensi (X2) secara simultan terhadap kinerja (Y) berpengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan hasil tersebut bahwa jika secara bersama-sama motivasi dan kompetensi akan memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kristina (2012) bahwa motivasi dan kompetensi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bank.

4. Hubungan Kompetensi (X2) melalui Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil persamaan regresi untuk hubungan kompetensi terhadap kinerja melalui menunjukkan nilai hubungan kompetensi terhadap motivasi berpengaruh positif dan signifikan. Kemudian berdasarkan tabel pengaruh hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel yakni nilai pengaruh langsung lebih besar dari nilai pengaruh tidak langsung. Bisa dikatakan bahwa hubungan sebenarnya dalam penelitian ini adalah hubungan secara langsung. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2015) bahwa nilai hubungan tidak langsung lebih rendah dari nilai secara langsung, sehingga variabel motivasi dapat diabaikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan pada bab dua, serta hasil dan pembahasan yang terlihat pada bab empat, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga pada hipotesis pertama yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dapat diterima.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai, maka hipotesis ke dua mengatakan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan dapat diterima.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis ke tiga dapat diterima dengan pernyataan bahwa motivasi kerja dan kompetensi secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah tertera di atas, maka diajukan beberapa saran diberikan sebagai pelengkap hasil penelitian sebagai berikut: Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumbangsih pemikiran terhadap PT. Bank Pembangunan Daerah Cabang Utama Jayapura, berikut adalah yang penulis sarankan :

1. Diharapkan perusahaan dapat memberikan lebih banyak memberikan dorongan berupa penghargaan terhadap pegawai yang memiliki loyalitas dan etos kerja yang tinggi terhadap perusahaan baik secara material maupun nonmaterial. Mengingat dengan memberikan penghargaan terhadap pegawai dapat meningkatkan motivasi kerja mereka.
2. Diharapkan perusahaan dapat memberikan dorongan terhadap pegawai dalam melaksanakan rencana kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika dalam pelaksanaan rencana kerja pegawai baik maka tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai sesuai dengan target yang telah ditentukan diharapkan pegawai dalam melaksanakan tugasnya bisa mengurangi bantuan dari sesama rekan kerjanya.

Daftar Pustaka

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Aswaja.
- Bank Papua. 2024. Annual Report PT Bank Papua 2024.
- Bank Papua. 2024. Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat dan Lingkungan Melalui Peningkatan Kinerja yang Berkelanjutan (Laporan Keberlanjutan 2024).
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gaol, Jimmy L. 2014. *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herlambang, Susatyo. 2013. *Pengantar Manajemen (Cara Mudah memahami Ilmu Manajemen)*. Yogyakarta: Goseny Publishing.
- Keran, Kristina Nugi. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Bintang Timur Tangerang*. Jakarta: Universitas Esa Unggul.
- Krisna, Yansen. 2008. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Capital Adequacy Ratio (Studi Pada Bank-bank Umum di Indonesia Periode Tahun 2003- 2006)*. Semarang: Universitas Dipenogoro.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Pardede, Ratlan, dan Reinhard Manurung. 2014. *Analisis Jalur (Path Analysis) Teori dan Aplikasi Dalam Riset Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Ridwan, dan Engkos Achmad Kuncoro. 2013. *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siregar, Syofian. 2012. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian (Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Subekhi, Akhmad, dan Mohammad Jauhar. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)*. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.
- Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Suparyadi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM)*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zainal, Rivai Veithzal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, dan Willy Arafah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.