

Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Motivasi Serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjungpinang

Azwar Anas¹, Ginta Ginting²,Joko Rizky Widokarti³

¹ Program Pascasarjana, Magister Manajemen, Universitas Terbuka, Indonesia

^{2,3} Fakultas Ekonomi, Universitas Terbuka, Banten, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.31629/jg.v3i2.xxx> (diketik oleh editor, tinggalkan!)

ABSTRAK : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap motivasi serta dampaknya terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjungpinang. Penelitian dilakukan melalui metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebesar 75. Data diperoleh melalui angket dan dianalisis secara deskriptif serta analisis *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, kompetensi pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara tidak langsung kompetensi pegawai dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

Kata Kunci: Kompetensi, Kompensasi, Motivasi, Kinerja, Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjungpinang

ABSTRACT : This study aims to determine the effect of competence and compensation on motivation and their impact on employee performance at the Kesyahbandaran and Port Authority, Tanjungpinang. The study was conducted through quantitative methods with a sample size of 68. Data obtained through questionnaires and analyzed descriptively and Partial Least Square (PLS) analysis. The results showed that employee competence had a significant effect on work motivation, compensation had a significant effect on employee work motivation, employee competence had no effect on employee performance, compensation had a significant effect on employee performance, work motivation had a significant effect on employee performance. Indirectly, employee competence and compensation have a significant effect on employee performance through work motivation.

Keywords: Competence, Compensation, Motivation, Performance, Kesyahbandaran and Port Authority Tanjungpinang

Email Address : 530029603@campus.ut.ac.id

I. Pendahuluan

Tujuan utama ketika sebuah organisasi bisa mengelola sumber daya manusia secara keseluruhan dalam pemafaatannya. Oleh karena hal tersebut penting bagi pemangku kepentingan, pimpinan, serta seluruh jajaran dalam organisasi melihat peintingnya kinerja pegawai. Dengan menunjukkan potensi seorang pegawai dalam sebuah pencapaiannya. Tanpa kinerja pegawai yang optimal akan sulit mencapai target-target kerja yang dicanangkan oleh manajemen. Pemanfaatan pegawai sebagai tenaga yang dibutuhkan menjadi fungsi mendasari dalam penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia, diman dalam menjalankan roda organisasi manusia sangat berperan penting dari hulu hingga hilir. Pengoptimalan sumber daya manusia merupakan cara terbaik dalam mencapai visi dan misi organisasi. Hal tersebut menjadi harapan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjungpinang

Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjungpinang merupakan Unit Pelaksana Teknis yang berada dibawah Direktorat Jenderal Pehubungan Laut Kementerian Perhubungan yang tugas pokok dan fungsinya adalah melakukan pengawasan keselamatan, keamanan pelayaran dan koordinasi kegiatan pemerintahan dalam penegkan hukum pada pelabuhan yang berjalan secara komersial.

Dengan melakukan tugas pokok dan fungsinya dipengaruhi oleh sumber daya yang berkualitas untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat memenuhi target kinerja dan kepuasan pengguna jasa pelayaran. Oleh karena itu pegawai yang ada Pada Kantor Kesyahbadaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjungpinang harus mempunyai tanggung jawab yang lebih, disipilin kreatif dan ulet guna menghadapi tantangan pekerjaan yang semakin berat. Dengan banyaknya pegawai yang mempunyai kinerja tinggi maka target kinerja organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Tabel 1. 1 *Capaian Kinerja*

Indikator Kinerja	Ta rge t	T W I	T W II	T W III	T W IV	T o t al	Kiner ja (%)
Surat Persetujuan Berlayar	24000	5736	9600	12910	10421	17825	74,2
Pemeriksaan Kelaiklautan Kapal	24000	5736	9600	12910	10421	17825	74,2
Pembuatan Pas Besar	50	2	7	0	3	12	24
Pengawasan dan Pengesahan Sertifikat Inflatble Life Raft (ILR)	200	33	35	30	37	135	67,5
Jumlah muatan angkutan laut							
1) Perintis	145000	2647	1447	3495	4756	12345	92
2) Non Perintis	180000	143585	2908	181691	177827	506011	26,9
Pengawasan terhadap laul lintas barang dari dan kepelabuhan	265000	2790	1341	3305	4340	11776	44,43
Pelaksanaan patroli	365	91	91	91	91	364	99
Pengawasan kegiatan bunker	1080	263	67	267	196	793	73,43
Penertiban kendaraan keluar masuk	600000	11439	8097	8663	13221	41420	6,9
Pengawasan lalu lintas barang	265000	2790	1341	3305	4340	11776	44,43
Pengawasan embarkasi	210000	3736	2600	3910	5825	16071	76,5

Sumber: Laporan Kinerja Tahun 2020.

Berdasarkan pada tabel capain kinerja di atas, diketahui bahwa masih banyak target-target dari indikator kinerja yang belum maksimal dan

masih perlu ditingkatkan lagi guna mencapai kinerja organisasi yang lebih maksimal kedepannya. Artinya ketidakefektifan pada sebuah kinerja dikarenakan perilaku kinerja pada pegawai belum optimal sehingga pada laporan kinerja tidak menunjukkan signifikan secara kuantitatif. Pada akhirnya pegawai dalam menunjukkan kinerjanya belum dapat mengoptimalkan kinerja yang pada akhirnya berdampak pada tujuan sebuah Lembaga.

Beberapa target kinerja Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjungpinang yang belum tercapai menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum optimal. Belum optimalnya kinerja pegawai mungkin disebabkan hanya beberapa pegawai yang belum dapat memenuhi target kinerja, sehingga hal tersebut perlu segera di benahi agar tidak menimbulkan permasalahan baru. Perlu dorongan yang mampu membuat para pegawai lebih maksimal dalam memaksimalkan kinerjanya pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjungpinang. Dorongan tersebut dikenal dengan istilah motivasi, yang dimana berperan penting dalam pembentukan perilaku seseorang dalam bertindak.

Menurut Locke dan Latham dalam (Sudiro, 2016) disimpulkan bahwa motivasi mempengaruhi sejauh mana orang memperoleh keterampilan dan menggunakan kemampuan mereka. Menurut penulis, "Konsep motivasi mengacu pada faktor intrinsik yang mendorong perilaku dan faktor ekstrinsik yang dapat bertindak sebagai insentif untuk perilaku. Tiga komponen aktivitas yang dapat mempengaruhi inspirasi adalah kekuatan (exertion), heading (keputusan), dan span (ketetapan).. Motivasi dapat memengaruhi perolehan keterampilan dan kemampuan orang serta sejauh mana mereka memanfaatkan keterampilan dan kemampuan mereka, sehingga

II. Metode Penelitian

Desain Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Lawrence dalam (Sugiyono, 2019) menjelaskan bahwa "*The survey ask many people (call respondent) about their belief, opinions, characteristic, and past or present behavior. Survey are appropriate for research questions about self reported belief or behavior*". Penelitian survei adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian survei, peneliti menanyakan ke beberapa orang (yang disebut dengan responden) tentang keyakinan, pendapat, karakteristik suatu obyek dan perilaku yang telah lalu atau sekarang. Penelitian survei berkenaan dengan pertanyaan tentang keyakinan dan perilaku dirinya sendiri.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan yang berjumlah 68 orang pegawai.

Menurut Sugiyono (2017:142) menjelaskan pengertian sampling total. "Sampling total adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 100 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. dengan merujuk pendapat Sugiyono tersebut, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjungpinang yaitu sebanyak 68 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

Analisis Partial Least Square (PLS)

Metode Partial Least Square (PLS) dikembangkan pertama kali oleh Wold sebagai metode umum untuk mengestimasi path model yang menggunakan konstruk laten dengan multiple indikator.

Partial Least Square merupakan metode analisis yang powerful yang mana dalam metode ini tidak didasarkan banyaknya asumsi. Pendekatan (Partial Least Square) PLS adalah distribution free (tidak mengasumsikan data tertentu, dapat berupa nominal, kategori, ordinal, interval dan rasio). (Partial Least Square) PLS menggunakan metode bootstrapping atau penggandaan secara acak yang mana asumsi normalitas tidak akan menjadi masalah bagi (Partial Least Square) PLS. Selain itu (Partial Least Square) PLS tidak mensyaratkan jumlah minimum sampel yang akan digunakan dalam penelitian, penelitian yang memiliki sampel kecil dapat tetap menggunakan (Partial Least Square) PLS. Partial Least Square digolongkan jenis non-parametrik oleh karena itu dalam permodelan PLS tidak diperlukan data dengan distribusi normal.

Menurut Imam Ghazali (2012), Tujuan dari penggunaan (Partial Least Square) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dalam penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemprediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimumkan.

1. Analisa outer model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

2. Analisa Model Struktural (*Structural Model*) / *Inner Model*

Ada 4 parameter yang berhubungan dengan evaluasi atau pengujian *inner mode* 1) Uji *R-square*; 2) Uji *koefisien path* signifikansi; 3) Uji signifikansi 3) Prediktor variabel; 4) Uji variabel total *model structural*.

III. Hasil dan Pembahasan

A. Evaluasi *Outer Model* Uji Validitas

Uji validitas ini menunjukkan kesesuaian setiap indikator dengan teori-teori yang digunakan untuk mendefinisikan suatu konstruk (Hartono, 2008). Dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Selain mengamati nilai *cross loading*, *discriminant validity* juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai *average variant extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus $> 0,5$ untuk model yang baik.

Tabel 2.1 Nilai Discriminant Validity (*Cross Loading*)

	Kinerja	Kompensasi	Kompetensi	Motivasi
Km10	0.355	0.778	0.090	0.395
Km5	0.705	0.785	0.241	0.517
Km6	0.574	0.730	0.048	0.377
Km7	0.155	0.660	-0.077	0.383
Km8	0.285	0.744	0.072	0.548
Km9	0.304	0.805	-0.107	0.391
Kn3	0.836	0.527	0.186	0.760
Kn4	0.837	0.406	0.267	0.622
Kn5	0.834	0.434	0.188	0.608
Kn6	0.861	0.581	0.346	0.715
Kn7	0.759	0.439	0.156	0.573
Kp1	0.154	0.023	0.720	0.186
Kp2	0.202	0.132	0.742	0.266
Kp3	0.257	0.035	0.694	0.201
Kp4	0.214	0.083	0.770	0.236
Kp5	0.210	0.050	0.732	0.242
Kp6	0.168	0.070	0.699	0.200
Mt1	0.478	0.536	0.160	0.766
Mt10	0.461	0.323	0.328	0.683
Mt2	0.533	0.517	0.066	0.746
Mt7	0.836	0.527	0.186	0.760
Mt8	0.564	0.287	0.333	0.668
Mt9	0.483	0.295	0.316	0.697

Sumber: Data Olah PLS (2021)

Selain mengamati nilai *cross loading*, *discriminant validity* juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai *average variant extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus > 0,5 untuk model yang baik.

Tabel 2.2 Average Variance Extracted

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kompetensi	0.528
Kompensasi	0.565
Motivasi	0.528
Kinerja	0.682

Sumber Data Olah PLS (2021)

Dapat dilihat pada table 4.9 hasil temuan pada pengujian ini dengan *average variance extracted* (AVE) menunjukkan bahwa nilai AVE yang dihasilkan setiap variabel yang digunakan lebih besar dari 0.5 maka dapat dikatakan memenuhi syarat yang disajikan table 4.3.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk memastikan instrumen penelitian yang digunakan dapat menyajikan pengukuran konsep secara konsisten tanpa ada bias. Hasil olah data WarpPLS 5.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.3 Uji Reliabilitas

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Kompetensi	0.870	0.822
Kompensasi	0.886	0.850
Motivasi	0.866	0.817
Kinerja	0.915	0.883

Sumber: Data Olah PLS (2021)

Dasar yang digunakan dalam uji reliabilitas adalah nilai *Composite reliability coefficients* dan *Cronbach's alpha coefficients* di atas 0,5. Hasil menunjukkan bahwa instrumen kuesioner dalam penelitian ini telah memenuhi ketentuan uji reliabilitas.

B. Evaluasi Iner Model

Inner model menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk. Pada penelitian ini akan dijelaskan mengenai hasil uji path coefficient, uji *goodness of fit* dan uji hipotesis. Dalam menilai model struktural dengan PLS dengan cara antara lain:

1. Analisis Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Pengujian ini untuk menentukan model yang dibentuk layak untuk diteliti atau tidak dengan melihat hasil penelitian yang dilakukan adalah:

Tabel 2.4 Hasil R Square

Variabel	R- Square
Motivasi	0.412
Kinerja	0.664

Sumber: Data Olah PLS (2021)

Berdasarkan nilai r-square pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa kompetensi dan kompensasi mampu menjelaskan variabilitas konstruk customer

motivasi sebesar 41.2%, dan sisanya sebesar 58.8% diterangkan oleh konstruk lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan motivasi mampu menjelaskan variabilitas konstruk kinerja sebesar 66.4%, dan sisanya sebesar 33.6% diterangkan oleh konstruk lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini. Adapun hasil perhitungan nilai Q-Square adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Q\text{-Square} &= 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0,412) \times (1 - 0,664)] \\
 &= 1 - (0,588 \times 0,336) \\
 &= 1 - 0.197568 \\
 &= 0,802
 \end{aligned}$$

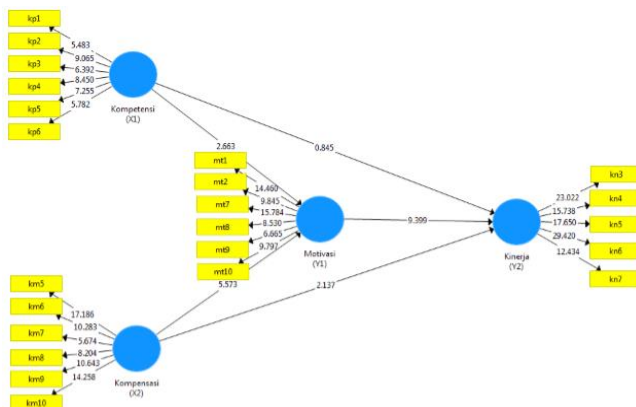
Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai Q-Square sebesar 0,802. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 80.2%. Sedangkan sisanya sebesar 19.8% dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

2. Analisis Uji Hipotesis

Pengujian Pengaruh Langsung

Pada uji *path coefficient* ini akan menunjukkan seberapa kuat pengaruh dari variable independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan skema inner model yang telah ditampilkan pada gambar dan juga table *path coefficient* dapat menjelaskan pengaruh terbesar sampai terkecil

Gambar 2.1 Model Struktural (Inner Model)



Tabel 2.5 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung (*path coefficient*)

Hipotesis	Original Sampel (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviaton (STDEV)	T Statistcs	P Values
Kompetensi -> Motivasi	0.180	0.182	0.087	2.066	0.039
Kompensasi-> Motivasi	0.565	0.567	0.100	5.661	0.000
Kompetensi -> Kinerja	0.054	0.059	0.071	0.768	0.443
Kompensasi -> Kinerja	0.256	0.262	0.101	2.545	0.011
Motivasi -> Kinerja	0.679	0.682	0.071	9.545	0.000

Sumber Data Olah PLS (2021)

Dapat dijelaskan bahwa pengaruh terbesar ditunjukkan pada pengaruh variable kompensasi terhadap kinerja dengan nilai sebesar 0.101. Kemudian yang terkecil adalah pengaruh kompetensi terhadap kinerja dan motivasi terhadap kinerja dengan masing-masing nilai 0.071. Berdasarkan hasil dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa keseluruhan model dalam variable ini memiliki nilai *path coefficient* yang positif.

Untuk menentukan signifikan atau tidaknya pada Tabel 2.5 dilihat dengan p Value dimanahasil analisis yang diperoleh adalah nilai t table sebesar 1.992. Ghozali, (2012).

- Secara parsial nilai dihasilkan pada variabel kompetensi (X1) terhadap Motivasi (Y1) dengan t statistik 2.066 yang p value 0.039 dapat dijelaskan nilai t statistik 2.066 > t table 1.992 atau p value 0.039 < 0.05 maka secara statistik Ho ditolak atau Ha diterima, artinya variable kompetensi berpengaruh terhadap motivasi.
- Nilai variabel kompensasi (X2) terhadap motivasi (Y1) dengan nilai t statistik 5.661 dengan p-value sebesar 0,000 < (0.05). Dapat dijelaskan nilai t statistic 0.5661 > t table 1.992 atau p value 0.000 < 0.05 maka secara statistik

- Ho ditolak atau Ha diterima, artinya kompensasi berpengaruh terhadap motivasi.
- c. Nilai variabel kompetensi (X1) terhadap kinerja (Y2) dengan nilai t statistik 0,768. Dapat dijelaskan nilai t statistic $0.768 < t \text{ table } 1.992$ atau p value $0.443 > 0.05$ maka secara statistik Dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak, artinya kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja.
 - d. Nilai variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y2) dengan nilai t statistik 2.545. Dapat dijelaskan nilai t statistic $2.545 > t \text{ table } 1.992$ atau p value $0.011 < 0.05$. Maka secara statistik Ho ditolak atau Ha diterima, artinya kompetensi berpengaruh terhadap kinerja.
 - e. Nilai pengaruh variabel motivasi (Y1) terhadap kinerja (Y2) dengan nilai t statistik 9.545. Dapat dijelaskan nilai t statistik $9.545 > t \text{ table } 1.992$ atau p value $0.000 < 0.05$. Maka secara statistik Ho ditolak atau Ha diterima artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Analisis isi lebih kepada untuk menjelaskan hasil pengaruh signifikan secara tidak langsung. Analisis yang diperoleh adalah:

Tabel 2. 6 Hasil Analisis Indirect Effect

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistic	P-Value
Kompensasi -> Motivasi -> Kinerja	0.174	0.178	0.070	2.482	0.013
Kompensasi -> Motivasi -> Kinerja	0.384	0.385	0.076	5.036	0.000

Sumber : Data Olah PLS (2021)

Untuk menentukan signifikan atau tidaknya pada Tabel 2.6 dilihat dengan p Value dimana hasil analisis yang diperoleh adalah nilai t table sebesar 1.992. Ghazali, (2012).

- a. Hasil table 4.8 diatas menunjukkan bahwa nilai t statistik 2.482 dan p value 0.013 serta koefisiennya 0.174 pada kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi ternyata nilai statistic $2.482 > t \text{ table } 1.992$ atau p value $0.013 < 0.05$ maka secara statistik Ho ditolak atau Ha diterima, artinya kompetensi berpengaruh terhadap motivasi melalui kinerja sebagai variabel intervening
- b. Nilai variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y2) melalui motivasi (Y1) sebagai variabel intervening. Nilai t statistik sebesar 0.384 dengan p-value sebesar $0.000 > (0.05)$, maka secara statistik Ho ditolak atau Ha diterima, artinya kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan Nilai variabel kompetensi (X1) terhadap motivasi (Y1) sebesar 0.180 dengan p-value sebesar $0,039 < (0.05)$. Artinya kompetensi berpengaruh mengidentifikasi bahwa kemampuan pegawai dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan ilmu pengetahuannya, kesesuaian antara kompetensi pegawai tersebut berdampak pada motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

- a. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Faktor kemampuan / kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerja pegawai pun akan tercapai. Sebaliknya, apabila kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya, maka kinerja pun tidak akan tercapai (Suharsaputra, 2010). Hasil penelitian olahan kuantitatif menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif terhadap motivasi pegawai. Sesuai dengan hipotesis pada penelitian ini kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Jika pemanfaatan kompetensi yang dimiliki

pegawai sesuai dengan posisi pekerjaannya maka pegawai lebih termotivasi dalam bekerja.

Dalam menjalankan tugas-tugasnya pegawai di Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjungpinang telah melaksanakan segala sesuatunya dengan baik dan mengerti akan setiap tugas-tugas yang diberikan. Berdasarkan temuan peneliti, sangat disayangkan bahwa kondisi Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjungpinang para pegawai belum mendapatkan pelatihan-pelatihan yang memadai guna meningkatkan kompetensi dan pengetahuan pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu menunjukkan beberapa variable mendukung akan pengaruh faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Hal ini juga dapat dilihat bahwasanya kesesuaian kompensasi yang didapatkan oleh Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjungpinang belum mendapatkan apa yang menjadi motivasi dalam kinerja pegawai. Hal ini juga ditemui peneliti bahwasanya banyaknya pegawai yang masih mengharapkan gaji atau insentif lebih dari pekerjaannya yang telah dilakukan sesuai dengan motivasi mereka dalam bekerja.

b. Faktor yang mempengaruhi Kompetensi Pegawai

Hasil temuan lapangan dalam penelitian pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjungpinang bahwa walaupun rata-rata pegawai tamatan SLTA dan masih belum ahli mengoperasikan komputer, tetapi dalam aktual yang ditemukan para pegawai masih mempunyai motivasi dan giat untuk belajar guna menghadapi tuntutan jaman yang semuanya serba komputer. Semakin sering pegawai mengasah kompetensinya maka akan semakin berkembang kompetensi kemampuan dalam bekerja sehingga meningkatkan motivasi dalam bekerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan Nilai variabel kompensasi (X2) terhadap motivasi (Y1) sebesar 0,565 dengan p-value sebesar $0,000 < (0,05)$. artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variable motivasi. Temuan pada penelitian ini mengidentifikasi bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan fungsi yang dapat berdiri sendiri, salah satu fungsi utama pengembangan sumber daya manusia salah satunya kompensasi. Kepuasan kerja karyawan terletak pada salah satu faktor, yaitu kompensasi yaitu segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan atas pekerjaannya yang telah melakukan.

Secara umum, kompensasi bertujuan Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung (Sugiono et al, 2020). Istilah ini amat sangat berhubungan dengan imbalan finansial (*financial reward*) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan pekerjaan.

Hasil temuan lapangan dalam penelitian pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjungpinang motivasi pegawai rendah juga disebabkan kompensasi yang diberikan oleh Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjungpinang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki dimana kompensasi diberikan berdasarkan dengan kelas jabatan yang dipegang oleh pegawai.

Selanjutnya temuan peneliti juga menyatakan pada tingkat pendidikan pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjungpinang tidak berpengaruh pada kompensasi yang diterima, itu sudah sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah pusat. Pegawai dengan tugas dan beban kerja yang berat juga mendapatkan kompensasi yang sama besarnya sesuai dengan kelas jabatan yang telah ditentukan serta tidak ada pemberian insentif maupun penghargaan yang diterima karena semua sudah tertera dalam aturan yang ditetapkan pemerintah.

Maka permasalahan yang harus diselesaikan adalah mengubah perilaku pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjungpinang dengan memposisikan diri pegawai yang seharusnya mempunyai kesadaran tingkat kemampuan dalam kinerja yang hendak di capai. semakin besar kinerja yang ditunjukkan dengan memiliki dampak serta output yang jelas, maka semakin besar peluang mendapatkan insentif maupun penghargaan yang diterima (Ardian, 2019).

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Nilai variabel kompetensi (X1) terhadap kinerja (Y2) sebesar 0,054 dengan p-value sebesar $0,443 > (0.05)$. kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Kompetensi berkaitan dengan motivasi, yaitu jika karyawan memiliki kompetensi (kemampuan) tidak mendapat dukungan dari berbagai pihak, kompetensi tersebut tidak dapat berjalan optimal. Oleh karena itu, seberapa pun tingkat kompetensi yang dimiliki oleh suatu manusia, pasti membutuhkan motivasi (Mangkuprawira, et al., 2007). Dapat diidentifikasi bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kinerja Pegawai yang tinggi dapat dicapai jika seluruh elemen-elemen yang ada dalam perusahaan terintegrasi dengan baik, dan mampu menjalankan peranannya sesuai dengan kebutuhan dan keinginan Pegawai. Oleh sebab itu diperlukan dukungan adanya kompetensi guna meningkatkan kinerja Pegawai tersebut. Kompetensi dan kinerja yang tinggi memberikan isyarat bahwa organisasi dikelola dengan baik dan secara fundamental akan menghasilkan perilaku manajemen yang efektif (Marlikan, 2011).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini tidak sesuai dengan hipotesis pada penelitian ini kompetensi berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai. Berdasarkan temuan peneliti, Ada beberapa faktor membuat kinerja tidak maksimal, salah satunya adalah kompetensi yang sebagian masih dianggap sebagai dokumen

yang penting sudah dimiliki pegawai dengan menadapat sertifikat tentang kompetensi.

Dari hasil temuan dilapangan juga masih ada pegawai yang tidak memiliki kompetensi dalam bekerja, masih ada pegawai yang tidak menguasai peralatan kerja seperti penggunaan komputer dan penguasaan aplikasi, mengingat semua aktifitas kerja saat ini sudah menggunakan komputer untuk membantu dalam bekerja. Ini berdampak pada kurangnya kinerja pegawai dalam bekerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Nilai variabel kompensasi (X2) terhadap Kinerja (Y2) adalah sebesar 0,256 dengan p-value sebesar $0,011 < (0.05)$. artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai.

Kompensasi yang berupa gaji, insentif, bonus, tunjangan, pekerjaan dan lingkungan pekerjaan adalah faktor penting untuk memengaruhi meningkatnya suatu kinerja karyawan. Semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya (Lidya et al, 2016). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hipotesis pada penelitian ini kompensasi berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai. Kompensasi atau balas jasa pada umumnya bertujuan untuk kepentingan organisasi, pegawai, dan pemerintah, atau masyarakat.

Semakin banyaknya pegawai mencapai target kinerja yang telah ditetapkan maka akan berpengaruh terhadap pemberian insentif maupun penghargaan yang diterima apabila pegawai dapat menyelesaikan target kinerja sesuai dengan kelas jabatannya. Pemberian kompensasi pada pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjungpinang masih menimbulkan ketidakpuasan dari beberapa pihak walaupun sudah ada regulasi yang sudah mengatur terkait itu. Pemberian kompensasi yang adil dan wajar sesuai

dengan tujuan organisasi, maka kompensasi harus dirancang dan dibuat dengan berbagai bentuk pertimbangan sehingga hasil yang didapat lebih maksimal.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan Nilai variabel motivasi (Y1) terhadap kinerja (Y2) adalah sebesar 0,679 dengan p-value sebesar $0,000 < (0.05)$. artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan pada penelitian ini mengidentifikasi bahwa semakin termotivasi pegawai maka akan mendorong pegawai aktif menyelesaikan berbagai tugas sesuai tanggung jawab yang diemban. Seorang pegawai yang termotivasi akan mempunyai kepuasan kerja dan performa tinggi, serta mempunyai keinginan kuat untuk meningkatkan kinerjanya.

Pada umumnya, Motivasi kerja dipengaruhi oleh banyak komponen lain seperti gaji, tunjangan kesehatan, keselamatan kerja, kebijakan pimpinan, dan beberapa faktor lainnya. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik (Yudithia et al, 2019). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hipotesis pada penelitian ini motivasi berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai.

Selain itu dilakukan peninjauan ulang terkait penempatan pegawai pada seksi-seksi yang tidak sesuai dengan pendidikan dan pelatihan yang dimiliki agar pegawai lebih termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya sesuai dengan target kinerja yang telah ditentukan. Maka pentingnya target kinerja yang merupakan syarat mutlak dalam kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama oleh sebuah kelembagaan, baik pemerintah maupun swasta. Hal ini bertujuan untuk menciptakan iklim kerja pegawai ataupun karyawan swasta (Amalia, 2016).

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi

Berdasarkan Nilai variabel kompetensi (X1) terhadap kinerja (Y2) melalui motivasi (Y1) sebagai variabel intervening sebesar 0.174 dengan p-value sebesar $0.013 < (0.05)$. Artinya kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening. Temuan pada penelitian ini mengidentifikasi bahwa motivasi merupakan hal yang melatarbelakangi individu berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan dengan didukung kompetensi yang dilandasi keterampilan maka dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja.

Menurut Sugiyono (2019:39) variabel intervening (penghubung) adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antar variabel independen dan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening. Hal ini sesuai dengan hipotesis pada penelitian ini kompetensi berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi memiliki kontribusi yang paling kuat.

Temuan peneliti dilapangan menunjukkan bahwa kondisi *factual problem* yang terjadi saat ini pandemic COVID-19, jadi fleksibilitas akan kinerja akan terus berubah-ubah dengan adanya krisis Kesehatan secara global, maka yang menjadi terpenting adalah ideal kinerja melalui motivasi diharapkan akan selalu terjaga di lingkungan pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjungpinang.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi

Berdasarkan Nilai variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y2) melalui motivasi (Y1) sebagai variabel intervening sebesar 0.384 dengan p-value sebesar $0.000 > (0.05)$. Artinya kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening. Menurut Dhermawan dkk (2012) bahwa di samping kompensasi yang merupakan salah satu indikator dari motivasi kerja yang akan

mempengaruhi kinerja karyawannya, semakin tinggi tingkat motivasi yang di miliki karyawannya maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang akan mereka miliki. Temuan pada penelitian ini mengidentifikasi bahwa apabila organisasi memahami serta mampu memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan sudah pasti akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan yang pada gilirannya juga dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan (Umar, 2015). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variable intervening. Hal ini sesuai dengan hipotesis pada penelitian ini kompensasi berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variable intervening.

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Motivasi pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjungpinang tinggi disebabkan kompensasi yang diberikan sudah memuaskan.

Namun hasil dilapangan sedikit berbeda terkait kompensasi di kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjungpinang, pegawai yang tamatan SMU/SMK bisa mendapatkan kompensasi yang sama dengan pegawai dengan tingkat tamatan D3,S1,S2. Ini sedikit memberikan kekecewaan kepada pegawai yang tingkat pendidikannya lebih tinggi, karena kompensasi diberikan berdasarkan dengan kelas jabatan yang dipegang tidak dilihat dari tingkat pendidikan.

Seharusnya Pemberian motivasi dapat dilakukan melalui aktualisasi diri bagi pegawai yang dapat menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik, kenaikan jabatan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik sehingga karyawan akan meningkatkan kinerjanya untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi,

pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi seperti pemberian plakat, pujian dan lain sebagainya.

IV. Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dibahas, adapun yang menjadi kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Kompetensi, berpengaruh positif pada Motivasi pegawai Kantor Kesyahbandaran.dan otoritas Pelabuhan Tanjungpinang
2. Kompensasi berpengaruh positif pada Motivasi pegawai Kantor Kesyahbandaran.dan otoritas Pelabuhan Tanjungpinang
3. Kompetensi, tidak berpengaruh pada Kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran.dan otoritas Pelabuhan Tanjungpinang
4. Kompensasi berpengaruh signifikan pada Kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran.dan otoritas Pelabuhan Tanjungpinang
5. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran.dan otoritas Pelabuhan Tanjungpinang
6. kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening
7. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening.

Daftar Pustaka

- Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(2), 119-127.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja.

- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 130–137.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lidya, L., Hutapea, R., & Sihombing, D. (2016). Penggunaan Laba Ditahan Sebagai Alat Penilaian Perencanaan Dan Pertumbuhan Kinerja Tahunan Pada PT. Charoen Pokphand Indonesia, Tbk. *Majalah Ilmiah METHODODA*, 6(3), 53-69.
- Marlikan, M. (2011). Pengaruh pembelajaran organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan koperasi syariah. *Manajemen Bisnis*, 1(1), 57-64.
- Sugiono, E., Hidayat, D. O., & Efendi, S. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Mantab AL Hamid. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 602-627.
- Sugiyono, M. (2019). penelitian dan pengembangan Research and development. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods). Alfabeta. CV.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif. Alfabeta. CV.
- Suharsaputra, U. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan