



Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management

e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN: 2656-6885

<https://postgraduate.universitasbosowa.ac.id/index.php/jbm>



## ANALISIS KOMPETENSI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA PADA DINAS PERIKANAN KABUPATEN MAROS

*Analysis of Work Competency and Work Load on Employee Performance through Work Motivation at the Fisheries Service of Maros Regency*

Hasni Noviyanti<sup>1\*</sup>, Sukmawati Mardjuni<sup>2</sup>, Seri Suriani<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Dinas Perikanan Kabupaten Maros

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

\*Email: andriazhariafan@gmail.com

Diterima: 28 April 2024/Disetujui: 08 Juni 2025

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi kerja dan beban kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai di Dinas Perikanan Kabupaten Maros. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui observasi dan kuesioner. Data dianalisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS) versi 4.1. Hasil menunjukkan bahwa kompetensi kerja dan beban kerja berpengaruh positif langsung terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja. Selain itu, motivasi kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh kompetensi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, terutama di sektor publik.

**Kata Kunci:** Kompetensi Kerja, Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of work competence and workload on work motivation and employee performance at the Fisheries Office of Maros Regency. The method used is a quantitative approach with data collection through observation and questionnaires. The data were analyzed using the Partial Least Square (PLS) method version 4.1. The results showed that work competence and workload have a positive direct effect on employee performance and work motivation. Furthermore, work motivation also has a positive effect on employee performance. Mediation tests indicate that work motivation can mediate the effects of work competence and workload on employee performance. This research contributes to understanding the factors influencing employee performance, particularly in the public sector.*

**Keywords:** Work Competence, Workload, Work Motivation, Employee Performance



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

## 1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan elemen kunci dalam mengatur dan meningkatkan kinerja pegawai di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan (2019:135), manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai fungsi yang bertujuan untuk memastikan bahwa tenaga kerja dapat berkontribusi secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran strategis, baik dari

segi internal seperti motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja, maupun dari segi eksternal seperti peraturan lembaga dan desain kerja yang relevan. Dalam konteks ini, kinerja pegawai menjadi perhatian utama karena dapat mempengaruhi produktivitas dan prestasi suatu organisasi.

Kinerja pegawai sering kali dianggap sebagai tolak ukur keberhasilan suatu organisasi, terutama karena kinerja tersebut mencerminkan seberapa baik individu mengelola tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Arman Maulana dan Ucu Nurwati (2021:36) menjelaskan

bahwa kinerja pegawai adalah hasil dari interaksi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang ada. Kinerja yang baik tidak hanya berdampak positif pada individu, tetapi juga meningkatkan keseluruhan efektivitas organisasi. Namun, tantangan yang sering dihadapi oleh banyak organisasi adalah bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sehingga pegawai dapat berfungsi secara optimal.

Di dalam riset manajemen sumber daya manusia, ada beberapa faktor yang diidentifikasi sebagai penentu kinerja pegawai, di antaranya adalah kompetensi kerja, beban kerja, dan motivasi kerja (Dhito Artha Setiawan, 2020:2). Kompetensi kerja adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan tugas yang disandangkan, berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang relevan. Menurut Nurul Afna (2021:3), kompetensi mencakup kombinasi antara keterampilan, pengetahuan, dan atribut pribadi yang membedakan antara individu yang berkinerja tinggi dan rendah. Maka, untuk meningkatkan kinerja pegawai, penting bagi suatu organisasi untuk memastikan bahwa pegawainya memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan mereka.

Selain kompetensi, beban kerja juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja pegawai. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan menurunkan produktivitas, sedangkan beban kerja yang terlalu ringan dapat membuat pegawai merasa tidak tertantang dan berujung pada kelesuan. Prayogi & Nursidin (2018) menyebutkan bahwa beban kerja adalah proses yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan pegawai guna membantu pencapaian tujuan. Di Dinas Perikanan Kabupaten Maros, beban kerja perlu dikelola dengan bijak agar pegawai tidak mengalami kelebihan beban yang dapat mengganggu kinerja mereka. Penataan beban kerja yang tepat diharapkan dapat menciptakan suasana yang kondusif bagi peningkatan produktivitas mereka.

Motivasi kerja merupakan faktor lain yang tak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Soejarminto & Hidayat (2022), motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Ketika pegawai merasa termotivasi, mereka akan lebih bersemangat dan efisien dalam pekerjaan mereka. Pemberian penghargaan, feedback yang konstruktif, dan penciptaan lingkungan kerja yang positif dapat berkontribusi pada peningkatan motivasi pegawai. Dengan demikian, interaksi antara kompetensi, beban kerja, dan motivasi kerja harus diperhatikan untuk memaksimalkan kinerja pegawai.

Dinas Perikanan Kabupaten Maros merupakan lembaga publik yang memiliki tantangan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara dengan atasan di Dinas Perikanan, terdapat indikasi bahwa masih banyak pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang tidak sesuai dengan posisi yang mereka duduki. Hal ini diperkirakan sebagai salah satu penyebab rendahnya kinerja pegawai. Oleh karena itu, upaya peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan serta pembinaan motivasi kerja menjadi sangat penting. Sebagaimana dinyatakan oleh Kukuh Purbo Marjiyanto

dan Zakky Fahma Auliya (2020:255), pengembangan sumber daya manusia yang berbasis kompetensi akan menghasilkan kinerja yang tinggi, dan dengan demikian dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja pegawai akan meningkat apabila suatu organisasi memberikan dukungan yang memadai. Penilaian dan umpan balik terhadap kinerja pegawai perlu dilakukan secara berkala sebagai tolok ukur keberhasilan dalam meningkatkan kompetensi, beban kerja, dan motivasi pegawai. Djaali (2020:69) menegaskan bahwa semua anggota populasi harus diperhatikan dalam upaya menemukan hasil yang relevan agar keputusan yang diambil dapat menguntungkan semua pihak. Dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai secara menyeluruh, diharapkan Dinas Perikanan Kabupaten Maros dapat menciptakan situasi di mana pegawai merasa dihargai, terampil, dan termotivasi, sehingga kinerja mereka dapat terjaga dan ditingkatkan.

Maka dari itu, penelitian ini dirancang untuk menganalisis pengaruh kompetensi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di Dinas Perikanan Kabupaten Maros. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang dinamika hubungan antara ketiga variabel tersebut dan menawarkan rekomendasi bagi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik. Kesimpulan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja pegawai, bukan hanya bagi Dinas Perikanan tetapi juga bagi lembaga-lembaga publik lainnya. Hal ini menjadi krusial dalam rangka menjawab tantangan yang dihadapi oleh organisasi dalam menciptakan kinerja pegawai yang optimal.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi kerja dan beban kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai di Dinas Perikanan Kabupaten Maros.

## **2. METODE**

Jenis penelitian ini adalah explanatory research dengan metode penelitian kuantitatif deskriptif yang dibantu oleh program SmartPLS 4.1. (Azhari, 2023). Explanatory research adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis. Penelitian ini ditujukan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang diteliti serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini, metode deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menjelaskan bagaimana pengaruh kompetensi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Dinas Perikanan Kabupaten Maros.

Untuk memperoleh data sebagai bahan penyusunan proposal ini, penelitian dilaksanakan di Dinas Perikanan Kabupaten Maros. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan selama kurang lebih 2 bulan, yakni pada bulan Juli hingga Agustus 2024.

Populasi adalah salah satu hal yang esensial dan perlu mendapat perhatian secara cermat bila peneliti ingin menyimpulkan suatu hasil yang dapat dipercaya dan tepat guna untuk daerah atau objek penelitian. Secara umum,

dapat dikatakan bahwa populasi merupakan keseluruhan unit analisis yang memiliki informasi yang diinginkan, yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, benda, atau kejadian yang terdapat dalam suatu area atau daerah tertentu yang telah ditetapkan. Pegawai yang bekerja pada Dinas Perikanan Kabupaten Maros berjumlah 67 pegawai, yang merupakan populasi dari penelitian ini.

Sampel adalah bagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Sampel merupakan ukuran nilai dari populasi. Untuk menentukan sampel (Sugiyono, 2019), teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik seluruh atau sampling jenuh. Djaali (2020: 69) menjelaskan bahwa sampling jenuh adalah teknik untuk menetapkan sampel ketika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu, jumlah populasi sama dengan jumlah sampel, yaitu sebanyak 67 orang.

Dalam menyusun proposal ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

- 1) Studi Kepustakaan (Library Research)  
Melalui pengumpulan dan penelaahan literatur yang relevan dengan permasalahan yang dikaji untuk mendapatkan konsep yang berguna dalam penyusunan landasan teori, literatur tersebut mencakup buku, skripsi, laporan, artikel, dan lain-lain.
- 2) Studi Lapangan (Field Research)  
Studi lapangan adalah metode pengumpulan data yang dilakukan untuk memperoleh data melalui pengamatan langsung di lokasi yang dijadikan objek penelitian. Metode pengumpulan data ini dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:
  - a) Observasi (Pengamatan)  
Observasi adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun informasi melalui pengamatan dan penginderaan. Teknik observasi dilakukan dengan cara menganalisis dan mencatat secara sistematis tingkah laku yang terlihat atau kondisi lapangan agar peneliti memperoleh gambaran yang lebih luas tentang permasalahan yang diteliti. Penulis akan melakukan observasi langsung di Dinas Perikanan Kabupaten Maros untuk mengumpulkan data dan informasi sebanyak mungkin yang terkait dengan kompetensi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.
  - b) Wawancara  
Wawancara atau interview adalah interaksi yang dilakukan antara dua orang dalam situasi saling berhadapan, di mana salah satu pihak meminta informasi dari pihak yang diteliti seputar pendapat dan keyakinan mereka. Dalam proposal ini, penulis akan melakukan wawancara di

Dinas Perikanan Kabupaten Maros berkaitan dengan kompetensi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

- c) Angket (Kuesioner)  
Angket adalah metode pengumpulan data di mana kuesioner dibagikan kepada responden sampel. Dalam metode ini, peneliti harus membuat daftar pertanyaan yang relevan dengan masalah yang akan diteliti. Kuesioner lebih dari sekadar metode pengumpulan data, dan efektif jika peneliti memiliki pemahaman yang jelas mengenai variabel yang diukur dan apa yang diharapkan dari responden.

Penelitian ini merupakan suatu studi kasus, sehingga jenis data yang digunakan adalah: 1) Data Kualitatif yakni Data yang diperoleh bukan dalam bentuk angka-angka, tetapi dalam bentuk lisan maupun tertulis seperti profil objek penelitian, visi dan misi, serta informasi lainnya yang menunjang penelitian ini; dan 2) Data Kuantitatif yakni data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka dan masih perlu dianalisis kembali, seperti jumlah pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Maros dan data lainnya yang menunjang penelitian ini.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas: 1) Data Primer yakni data yang diperoleh peneliti secara langsung dari tangan pertama, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya, dalam hal ini pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Maros; dan 2) Data Sekunder yakni data yang diperoleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama, dapat juga disebut sebagai data yang tersusun dalam bentuk dokumen. Dalam penelitian ini, dokumentasi dan angket menjadi sumber data sekunder.

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan pendekatan Structural Equation Model (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS 4.1). PLS adalah model persamaan struktural berbasis komponen atau varian. Structural Equation Model (SEM) adalah bidang kajian statistik yang dapat menguji rangkaian hubungan yang sulit terukur secara bersamaan. SEM merupakan teknik analisis multivariate yang mengombinasikan analisis faktor dan analisis regresi (korelasi) untuk menguji hubungan antar variabel dalam suatu model, baik itu antar indikator dengan konstraknya maupun hubungan antar konstruk. PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergerak dari pendekatan SEM berbasis covariance menjadi berbasis varian. Semasa SEM berbasis covariance menguji kausalitas atau teori, PLS lebih bersifat predictive model. Namun, ada perbedaan antara SEM berbasis covariance dan PLS berbasis komponen dalam hal penggunaan model persamaan struktural untuk pengujian atau pengembangan teori untuk tujuan prediksi.

Pada teknik analisis ini, digunakan Partial Least Square (PLS) dalam dua tahap, yaitu: 1) Melakukan uji measurement model, yakni menguji validitas dan reliabilitas konstruk dari masing-masing indikator; dan 2) Melakukan uji structural model yang bertujuan untuk

mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel/korelasi antara konstruk yang diukur dengan menggunakan uji t dari Partial Least Square itu sendiri.

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **a. Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perikanan Kabupaten Maros**

Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi Kerja di Dinas Perikanan Kabupaten Maros dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Artinya, secara empiris, Kompetensi Kerja memberikan pengaruh yang nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan adanya tanggapan dari responden bahwa kantor telah membuat uraian tugas pokok yang jelas yang dituangkan dalam perjanjian kerja, dan karyawan rata-rata mengetahui tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian, hal ini memberikan dampak positif pada peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, perusahaan juga selalu berusaha memberikan tanggung jawab terhadap risiko atau masalah yang dialami saat melakukan pekerjaan. Berdasarkan nilai t-statistik 3,35739 dan p-value 0,00079, dapat dinyatakan bahwa Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perikanan Kabupaten Maros. Penelitian ini mengindikasikan bahwa Kompetensi Kerja memberikan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga hipotesis 1 dapat diterima.

#### **b. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perikanan Kabupaten Maros**

Hasil analisis data dalam penelitian ini menemukan bahwa Beban Kerja di Dinas Perikanan Kabupaten Maros dapat meningkatkan kinerja karyawan. Artinya, secara empiris, Beban Kerja memberikan pengaruh nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai. Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perikanan Kabupaten Maros, sebagaimana terlihat dari rekapitulasi jawaban responden yang menunjukkan Tingkat pengembangan yang dimiliki karyawan dipersepsikan tinggi. Ini tercermin dari persepsi karyawan yang merasakan adanya pengaruh besar dari Beban Kerja, di mana mereka mengetahui dan memahami nilai-nilai yang ditetapkan oleh organisasi dengan baik. Setiap organisasi tentunya memiliki aturan dan tata tertib yang harus diterapkan oleh setiap karyawan. Karyawan juga memiliki minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan saat ini dan Beban Kerja ke depannya, mengingat visi dan misi perusahaan. Berdasarkan nilai t-statistik 2,95048 dan p-value 0,00319, dapat dikatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perikanan Kabupaten Maros. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengelolaan beban kerja yang baik memberikan pengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

#### **c. Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Motivasi Kerja di Dinas Perikanan Kabupaten Maros**

Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi Kerja di Dinas Perikanan Kabupaten

Maros dapat meningkatkan Motivasi Kerja. Ini berarti bahwa secara empiris, Kompetensi Kerja memberikan pengaruh nyata dalam meningkatkan Kinerja Pegawai yang berpengaruh terhadap Motivasi Kerja. Hal ini dibuktikan dengan tanggapan responden bahwa kantor telah membuat uraian tugas pokok yang jelas yang dituangkan dalam perjanjian kerja, dan karyawan rata-rata mengetahui tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Dengan demikian, hal ini berkontribusi terhadap peningkatan rasa Motivasi Kerja. Perusahaan juga memberikan tanggung jawab terhadap risiko atau masalah yang dialami dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan nilai t-statistik 2,68547 dan p-value 0,00727, dapat dinyatakan bahwa Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja di Dinas Perikanan Kabupaten Maros. Temuan ini mengindikasikan bahwa Kompetensi Kerja memberikan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

#### **d. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja di Dinas Perikanan Kabupaten Maros**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa Beban Kerja di Dinas Perikanan Kabupaten Maros dapat meningkatkan Motivasi Kerja. Artinya, secara empiris, Beban Kerja memberikan pengaruh nyata dalam meningkatkan motivasi kerja. Beban Kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Dinas Perikanan Kabupaten Maros. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Beban Kerja yang dimiliki, diperoleh hasil bahwa Beban Kerja ditinjau dari sisi pengetahuan menunjukkan bahwa karyawan telah mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Setiap karyawan juga memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan kantor seperti komputer dengan efisien. Dari segi keterampilan, karyawan dipersepsikan baik, karena mereka mampu melaksanakan tugas yang diberikan secara profesional. Selain itu, perilaku karyawan juga dipersepsikan baik, karena mereka terbiasa mematuhi aturan dan norma yang berlaku, serta menunjukkan sikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di Dinas Perikanan Kabupaten Maros memiliki Beban Kerja yang tinggi, sehingga dapat mempengaruhi Motivasi Kerja mereka. Berdasarkan nilai t-statistik 9,72597 dan p-value 0,00000, dapat dikatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Perikanan Kabupaten Maros. Temuan ini menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki dampak yang bermakna dalam meningkatkan motivasi kerja.

#### **e. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perikanan Kabupaten Maros**

Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja di Dinas Perikanan Kabupaten Maros dapat meningkatkan kinerja karyawan. Secara empiris, Motivasi Kerja memberikan pengaruh nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden yang menunjukkan adanya pengaruh positif. Berdasarkan nilai t-statistik 2,72378 dan

p-value 0,00648, dapat dinyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perikanan Kabupaten Maros. Temuan ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memberikan kontribusi yang bermakna dalam meningkatkan kinerja karyawan.

**f. Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Motivasi Kerja di Dinas Perikanan Kabupaten Maros**

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui uji mediasi menggunakan analisis Sobel test, ditemukan bahwa Kompetensi Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya, uji mediasi menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dapat memediasi pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perikanan Kabupaten Maros. Temuan ini mengisyaratkan bahwa penerapan Kompetensi Kerja yang baik dapat meningkatkan Motivasi Kerja, sehingga berdampak pada peningkatan Kinerja Pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik penerapan Kompetensi Kerja, semakin tinggi keterikatan karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang pada akhirnya menghasilkan prestasi kerja. Berdasarkan hasil pengujian, besarnya pengaruh tidak langsung Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai, melalui Motivasi Kerja, adalah sebesar 0,10870 atau 10,87%. Dengan nilai t-statistik 2,02474 dan p-value 0,04295, menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dapat memediasi pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan Kompetensi Kerja dengan baik akan meningkatkan rasa Motivasi Kerja para karyawan, yang berdampak pada peningkatan Kinerja Pegawai.

**g. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Motivasi Kerja di Dinas Perikanan Kabupaten Maros**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui uji mediasi. Peningkatan yang dimiliki pegawai melalui pengetahuan, keterampilan, dan sikap akan mendorong karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dengan efektif dan memiliki keterikatan yang kuat dalam menyelesaikan setiap tugas. Tingginya keterikatan kerja tersebut berdampak pada peningkatan Kinerja Pegawai di Dinas Perikanan Kabupaten Maros. Berdasarkan hasil pengujian pengaruh tidak langsung, besarnya pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja adalah sebesar 0,12264 atau 12,64%. Dengan t-statistik 2,04345 dan p-value 0,00021, menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dapat memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan Beban Kerja dapat meningkatkan rasa motivasi kerja para karyawan, yang berdampak pada peningkatan Kinerja Pegawai.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja maupun beban kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perikanan Kabupaten Maros. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis yang menunjukkan nilai t-statistik dan p-value yang signifikan, yang mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi serta pengelolaan beban kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, yang pada gilirannya akan berkontribusi terhadap kinerja mereka. Selain itu, motivasi kerja terbukti menjadi mediator yang efektif antara Kompetensi Kerja dan Kinerja Pegawai serta Beban Kerja dan Kinerja Pegawai. Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk terus mengembangkan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pembinaan, serta melakukan penataan beban kerja yang tepat agar pegawai tidak merasa terbebani, tetapi tetap termotivasi untuk mencapai kinerja yang optimal.

Untuk meningkatkan kualitas program pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai sehingga setiap karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik. Selain itu, penting untuk mengoptimalkan beban kerja dengan mempertimbangkan kemampuan dan minat pegawai agar mereka merasa lebih terlibat dan termotivasi dalam pekerjaan. Organisasi juga disarankan untuk memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap prestasi kerja pegawai, guna meningkatkan rasa motivasi dan keterikatan mereka terhadap organisasi. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan Dinas Perikanan Kabupaten Maros dapat mencapai tujuan yang lebih efektif dan efisien melalui peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adi Siswanto. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Makassar. *Profitability: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4 (2), 1-10.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7 (3).
- Azhari, M. T., Bahri, A. F., Asrul, D., & Rafida, P. D. T. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Efitra & A. Juansa (Eds.). PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Dhito Artha Setiawan. (2020). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Fakultas Ekonomi Universitas Semarang*.
- Djaali. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.
- Gultom, D. F., Wati, W., & Sinaga, J. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit. *Jurnal Manajemen*, 5 (1), 27-34.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2 (1), 134-147.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kukuh Purbo Marjiyanto, & Zakky Fahma Auliya. (2020). Analisis Peningkatan Kompetensi, Beban Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Surakarta). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17 (2).
- Nurul Afna. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen. Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan*.
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 6.
- Tjahyanti, S., & Nurafni Cahirunnisa. (2020). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Human Resources And Facility Management Directorate Pada PT. Gramedia Asri. *Jurnal Media Bisnis*, 12 (2).
- Ubaidillah, A., Fatmawati, Y., & Prasetyo, D. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Semarang. *Jurnal Edukasi Ekonomi*, 11 (1), 1-10.
- Yuningsih, E. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Visionida*, 5 (1), 32–45.