

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Tenaga Alih Daya PT. PLN (Persero) ULP Singkarak. Variabel Penelitian yaitu Kompetensi (X1), Kompetensi (X2), Kinerja karyawan (Y) dan Motivasi Kerja (Z). Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuesioner melalui google form, dengan sampel 31 orang dengan menggunakan metode random sampling yaitu populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Metode analisis yang digunakan adalah uji outer model dan inner model menggunakan alat pengolahan data smart PLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan (a) Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja sebesar 1,058 dengan tingkat signifikan ($0,291 > 0,05$) (b) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja sebesar 2,056 dengan tingkat signifikan ($0,040 < 0,05$) (c) Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,664 dengan tingkat signifikan ($0,507 > 0,05$) (d) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 2,428 dengan tingkat signifikan ($0,016 < 0,05$) (e) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 2,210 dengan tingkat signifikan ($0,028 < 0,05$) (f) Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebesar 0,925 dengan tingkat signifikan ($0,130 > 0,05$) (g) Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 1,516 dengan tingkat signifikan ($0,356 > 0,05$). Sumbangan variabel Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,868 atau 86%, sedangkan selebihnya dipengaruhi variabel lain diluar model penelitian ini. Sedangkan sumbangan variabel Kompetensi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,649 atau 64%. Selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci: Kompetensi, Kompensasi, Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence Competence and Compensation have on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Outsourcing PT. PLN (Persero) ULP Singkarak. The research variables are competence (X1), competence (X2), employee performance (Y) and work motivation (Z). The method of collecting data is through surveys and distributing questionnaires via Google form, with a sample of 31 people using the random sampling method, namely the population has the same opportunity to be selected as the sample. The analytical method used is to test the outer model and inner model using the Smart PLS 3.0 data processing tool. The results showed (a) Competence had a positive and insignificant effect on Work Motivation of 1.058 with a significant level ($0.291 > 0.05$) (b) Compensation had a positive and significant effect on Work Motivation of 2.056 with a significant level ($0.040 < 0.05$) (c) Competence has a positive and insignificant effect on Employee Performance of 0.664 with a significant level ($0.507 > 0.05$) (d) Compensation has a positive and significant effect on Employee Performance of 2.428 with a significant level ($0.016 < 0.05$) (e) Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance of 2.210 with a significant level ($0.028 < 0.05$) (f) Competence has a positive and not significant effect on Employee Performance through Work Motivation of 0.925 with a significant level ($0.130 > 0.05$) (g) Compensation has a positive and insignificant effect on employee performance of 1.516 with a significant level ($0.356 > 0.05$). The contribution of Competency and Compensation variables to Employee Performance is 0.868 or 86%, while the rest is influenced by other variables outside this research model. While the contribution of Competency and Compensation variables to Work Motivation is 0.649 or 64%. The rest is influenced by other variables outside of this study.

Keywords: Competence, Compensation, Employee Performance and Work Motivation