

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Kota Solok dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Metode yang digunakan adalah Analisis *structural Equation Modeling* (SEM) Dengan *Partial Least Square* (PLS). Dengan mengedarkan kuesioner sebanyak 61 responden.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, maka H_1 pada penelitian ini diterima. Budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, maka H_2 pada penelitian ini ditolak. Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H_3 pada penelitian ini ditolak. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H_4 pada penelitian ini diterima. Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H_5 pada penelitian ini ditolak. Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H_6 pada penelitian ini ditolak. Budaya Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H_7 pada penelitian ini ditolak.

Kata Kunci : Kompensasi, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence compensation and organizational culture have on employee performance at PT. PLN (Persero) Solok City with work motivation as an intervening variable. The method used is Structural Equation Modeling (SEM) Analysis with Partial Least Square (PLS). By circulating the questionnaire as many as 61 respondents.

Based on the results of the study showing that compensation has a positive and significant effect on work motivation, then H1 in this study is accepted. Organizational culture has no positive and significant effect on work motivation, so H2 in this study is rejected. Compensation has no positive and significant effect on employee performance, so H3 in this study is rejected. Organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, so H4 in this study is accepted. Work motivation has no positive and significant effect on employee performance, so H5 in this study is rejected. Compensation has no positive and significant effect on employee performance, so H6 in this study is rejected. Organizational culture has no positive and significant effect on employee performance, so H7 in this study is rejected.

Keywords: Compensation, Organizational Culture, Work Motivation, Employee Performance.