

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KOMPENSASI
DENGAN PRESTASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK PEMBANGKITAN
SUMATERA BAGIAN SELATAN**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

NANDA JULIANDA

NPM. 1801110546

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2022

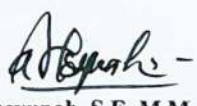
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Nanda Julianda
Nomor Pokok/NIRM : 18.01.11.0546
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi / Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I (S.I)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap
Kompensasi Dengan Prestasi Kerja Sebagai
Variabel Intervening Pada PT PLN (Persero)
Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian
Selatan.

Pembimbing Skripsi

Tanggal 19-4-2022 Pembimbing I:  Muhammad Said, S.E., M.Si
NIDN : 0217046401


Tanggal 19/4-2022 Pembimbing II:  Hasyunah, S.E., M.M
NIDN : 0207126001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi


Dr. Msv. Mikial, SE., M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi


Mariyam Zanariah, SE., MM.
NIDN. 0222096301



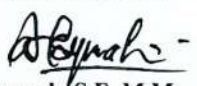
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Nanda Julianda
Nomor Pokok/NIRM : 18.01.11.0546
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi / Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I (S.I)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kompensasi Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan.

Penguji Skripsi :

Tanggal 14/11 - 2022 Ketua Penguji : 
Muhammad Said, S.E., M.Si
NIDN : 0217046401

Tanggal 14/11 - 2022 Penguji I : 
Hasyunah, S.E., M.M
NIDN : 0207126001

Tanggal 14/11 - 2022 Penguji II : 
Rudy Chairudin, S.E., MP
NIDN : 0202026201

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal :



Dr. Msv. Mikial, SE., M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal :



Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN : 0222096301



PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nanda Julianda
Nomor Pokok/NIM : 18.01.11.0546
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Program Pendidikan : Strata I (S.I)
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap
Kompensasi Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel
Intervening Pada PT PLN (Persero) Unit Induk
Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Maret 2022



Nanda Julianda

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Jangan menilai seseorang dari bacot orang lain, karena kau hanya mengetahuinya tapi tidak mengenalnya.”

“Jaga shalat meskipun kita bukan orang baik, karena dengan begitu kita bisa menjadi lebih baik.”

By: Nanda Julianda

Kupersembahkan kepada :

1. *ALLAH SWT atas segala Rahmat-Nya*
2. *Kedua Orangtuaku tercinta yang selalu mendoakanku*
3. *Saudara, keluarga besar serta sahabat*
4. *Segenap Dosen Universitas Tridianti yang ku hormati*
5. *Teman-teman Angkatan 2018*
6. *Almamater kebangganku*
7. *Seluruh Karyawan/i PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan*

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, karunia dan hidayah-nya pada kita semua, peneliti dapat menyelesaikan laporan akhir skripsi, sebagai persyaratan memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Tridianti Palembang, Tugas akhir ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam penyusunan skripsi pada jurusan Manajemen pada Universitas Tridianti Palembang. Pada kesempatan ini peneliti mengambil judul “PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KOMPENSASI DENGAN PRESTASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK PEMBANGKITAN SUMATERA BAGIAN SELATAN”

Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan laporan akhir skripsi ini penulis menyadari masih jauh sempurna, hal ini dikarenakan masih terbatasnya pengetahuan dan kemampuan yang peneliti miliki, untuk kritik dan saran yang sifatnya membangun peneliti harapkan demi kesempurnaan laporan, semoga laporan yang peneliti buat dapat sangat bermanfaat untuk semua pihak. Dalam penulisan laporan akhir skripsi ini penulis dibimbing dan diberi arahan atas pihak lembaga, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr.Msy.Mikial, S.E.,M.Si,Ak,CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E.,M.M, selaku Ketua Program Studi vii Manajemen.
4. Bapak Muhammad Said, S.E.,M.Si Selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga skripsi dapat di selesaikan.
5. Ibu Hasyunah, S.E.,M.M Selaku pembimbing anggota yang telah meluangkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian skripsi.
6. Bapak dan ibu seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
7. Kepada General Manager dan seluruh karyawan PT PLN (PERSERO) UIKSBS Yang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian.
8. Kepada kedua orang tua yang penulis cintai dan keluarga yang senantiasa memberikan doa, dukungan dan semangat.
9. Kepada sahabat-sahabat terbaik saya yang memberikan banyak motivasi dan semangat buat penulis. Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT dan semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penulisan laporan ini, semoga laporan ini bermanfaat bagi kita semua, Amin Ya Robbal'alam.

Peneliti menyadari dalam penelitian ini masih terdapat berbagai kekurangan, baik dalam tulisan maupun hasil penelitian yang tertuang di dalamnya. Untuk itu dengan segala kerendahan hati peneliti menerima kritikan dan masukan dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Sebagai penutup, semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunianya kepada orang-orang yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada para pembaca.

Palembang, Maret 2022

Nanda Julianda

NIM. 1801110546

DAFTAR ISI

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	III
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	IV
KATA PENGANTAR.....	VI
DAFTAR ISI.....	IX
DAFTAR TABEL	XII
DAFTAR GAMBAR.....	XIV
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TIJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Kajian Teroritis	8
2.1.1 Motivasi	8
2.1.2 Kompetensi	13
2.1.3 Prestasi Kerja	18
2.1.4 Kompensasi	22
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan	28
2.3 Kerangka Berfikir	30
2.4 Hipotesis Penelitian	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	33
3.1.1 Tempat Penelitian	33

3.1.2 Waktu Penelitian	33
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	34
3.2.1 Sumber Data	34
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	34
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling	36
3.3.1 Populasi	36
3.3.2 Sampel	36
3.3.3 Sampling	37
3.4 Rancangan Penelitian	38
3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel	38
3.5.1 Definisi Variabel Penelitian	38
3.5.2 Definisi Operasional Variabel	39
3.6 Instrumen Penelitian	41
3.7 Uji Instrumental	42
3.7.1 Uji Validitas	42
3.7.2 Uji Reabilitas	43
3.8 Teknik Analisa Data	43
3.8.1 Uji Asumsi Dasar	44
3.8.2 Uji Asumsi Klasik	44
3.9 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	46
3.10 Uji Hipotesis Statistik	51
3.10.1 Uji T (Persial)	51
3.10.2 Pengaruh Tidak Langsung (Indirect effect atau IE)	54
3.11 Analisis Koefisien Determinasi	54
3.12 Analisis Koefisien Korelasi	55
3.13 Sistematika Penulisan	57
3.14 Langkah Kerja Dan Jadwal Kerja	57
3.14.1 Langkah Kerja	57

3.14.2 Jadwal Kerja	58
BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN	59
4.1 Latar Belakang	59
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	59
4.1.2 Struktur Organisasi	61
4.1.3 Pengertian Kompetensi	62
4.1.4 Karakteristik Responden	74
4.2 Hasil dan Pembahasan	78
4.3 Uji Instrumen	78
4.3.1 Uji Validitas	78
4.3.2 Uji Reliabilitas	83
4.4 Hasil Analisis Data	84
4.4.1 Uji Asumsi Dasar	84
4.4.2 Uji Asumsi Klasik	85
4.4.3 Analisis Jalur Dengan SPSS	89
4.5 Pembahasan Hasil Analisis	106
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	113
5.1 Kesimpulan	113
5.2 Saran	114
DAFTAR PUSTKA	115

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan.....	28
Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	33
Tabel 3.2 Variabel dan Devinisi Operasional.....	40
Tabel 3.3 Skala Likert dan Bobot Jawaban Responden.....	41
Tabel 3.4 Interpretasi Nilai r.....	56
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	74
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	75
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	76
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan.....	77
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1).....	79
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X2).....	80
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y).....	81
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (Z).....	82
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	83
Tabel 4.10 Hasil Uji Linearitas.....	84
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas.....	86
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	87
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	88
Tabel 4.14 Kategori Hubungan Pengaruh Variabel.....	89
Tabel 4.15 Koefisien Determinasi Persamaan Sub Struktural 1.....	90
Tabel 4.16 Persamaan Regresi BergandaSub Struktural 1.....	91
Tabel 4.17 Koefisien Determinasi Persamaan Sub Struktural 2.....	93
Tabel 4.18 Persamaan Regresi BergandaSub Struktural 2.....	94

Tabel 4.19 Koefisien Determinasi Persamaan Sub Struktural 2.....	101
Tabel 4.20 Hasil Uji Korelasi Persamaan Sub Struktural 1.....	102
Tabel 4.21 Interpretasi Nilai r.....	104
Tabel 4.22 Hasil Uji Korelasi Persamaan Sub Struktural 2.....	104

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Teori Motivasi Kerja.....	9
Gambar 2.2 Kerangka Berfikir.....	31
Gambar 3.1 Analisi Jalur.....	47
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	62
Gambar 4.2 Pengaruh Tidak Langsung H6.....	96
Gambar 4.3 Pengaruh Tidak Langsung H7.....	98
Gambar 4.4 Hasil Analisis Jalur.....	100

ABSTRAK

NANDA JULIANDA, Pengaruh Motivasi dan kOMPETENSI Terhadap Kompensasi dengan Prestasi Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS). (Di bawah bimbingan Bapak Muhammad Said, SE.,M.Si dan Ibu Hasyunah, S.E.,M.M).

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kompensasi Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT PLN (Persero) UIKSBS. Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data secara primer, yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner. penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur dan menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 22.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa ada Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pada PT PLN (Persero) UIKSBS dengan nilai sig $0,008 < 0,05$, ada Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pada PT PLN (Persero) UIKSBS dengan nilai sig $0,016 < 0,05$, ada Pengaruh Motivasi Terhadap Kompensasi Pada PT PLN (Persero) UIKSBS dengan nilai sig $0,039 < 0,05$, ada Pengaruh Kompetensi Terhadap Kompensasi Pada PT PLN (Persero) UIKSBS dengan nilai sig $0,042 < 0,05$, ada Pengaruh Prestasi Kerja Kompensasi PT PLN (Persero) UIKSBS dengan nilai sig $0,005 < 0,05$, ada Pengaruh Motivasi Terhadap Kompensasi Melalui Prestasi Kerja Pada PT PLN (Persero) UIKSBS dengan nilai $z (0,197) > 1,96$, Tidak Ada Pengaruh Kompetensi Terhadap Kompensasi Melalui Prestasi Kerja PT PLN (Persero) UIKSBS dengan nilai $z (0,185) < 1,96$, Dengan persamaan $Y = 0,407 + 0,332 + 0,972$ dan persamaan $Z = 0,327 + 0,288 + 0,420 + 0,657$.

Kata Kunci : Motivasi, Kompetensi, Prestasi Kerja, Kompensasi.

ABSTRACT

NANDA JULIANDA, The Effect of Motivation and Competence on Compensation with Work Performance as an Intervening Variable at PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS). (Under the guidance of Mr. Muhammad Said, SE.,M.Si and Mrs. Hasyunah, S.E., M.M).

This study basically aims to determine the effect of motivation and competence on compensation with work performance as an intervening variable at PT PLN (Persero) UIKSBS. In writing this thesis the author uses primary data collection techniques, which were obtained by distributing questionnaires. This study uses path analysis techniques and uses SPSS version 22 statistical applications.

The results showed that there was an influence of motivation on work performance at PT PLN (Persero) UIKSBS with a sig value of $0.008 < 0.05$, there was an influence of competence on work performance at PT PLN (Persero) UIKSBS with a sig value of $0.016 < 0.05$, there was an influence Motivation on Compensation at PT PLN (Persero) UIKSBS with a sig value of $0.039 < 0.05$, there is an Influence of Competence on Compensation at PT PLN (Persero) UIKSBS with a sig value of $0.042 < 0.05$, there is an Effect of Compensation Work Performance on PT PLN (Persero) UIKSBS with a value of sig $0.005 < 0.05$, there is an influence of motivation on compensation through work performance at PT PLN (Persero) UIKSBS with a value of $z (0.197) > 1.96$, there is no influence of competence on compensation through work performance at PT PLN (Persero) UIKSBS with a value of $z (0.185) < 1.96$, with the equation $Y = 0.407 + 0.332 + 0.972$ and the equation $Z = 0.327 + 0.288 + 0.420 + 0.657$.

Keywords: Motivation, Competence, Work Performance, Compensation.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu system operasi perusahaan merupakan salah satu pasar modal, memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, Akan tetapi faktor manusia manusia merupakan faktor yang penting pula. Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan faktor terpenting sebagai penggerak dalam pelaksanaan seluruh kegiatan perusahaan didasarkan pada kemampuan serta kreatifitas yang dimilikinya sebagai kebutuhan untuk mencapai tujuan perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan biasanya akan diketahui dari kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar segala tujuan yang diinginkan tercapai.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kebijakan dan praktik menentukan aspek “Manusia” atau Sumber Daya Manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, melatih, memberikan penghargaan dan penilaian (EDY, 2017:6).

PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS) adalah salah satu perusahaan milik negara yang bergerak di bidang

ketenagalistrikan dalam hal melakukan proses Pengelolaan Pembangkitan dan Penyediaan tenaga listrik dalam jumlah dan mutu yang memadai yang memerlukan karyawan dengan tingkat kualitas yang tinggi. Dalam hal ini pun karyawan telah berlomba lomba dalam berprestasi untuk mencapai target-target yang telah ditetapkan agar dapat mengembangkan perusahaan. Karyawan pun akan mendapatkan imbalan atas kerja kerasnya dengan reward, maka dari itu pentingnya peran kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

Motivasi dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Adanya motivasi tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Selain motivasi, kompetensi juga dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerjanya (Safwan et al., 2014).

Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta

karakter produktifnya. Dengan kepemilikan nilai (*value*) yang kuat, mereka akan selalu siap menghadapi perubahan sesuai dengan tuntutan organisasi tanpa menghilangkan jati dirinya.

Penentuan tingkat kompetensi yang berbasis sumber daya manusia dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi atau kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan sebagai dasar bagi evaluasi kinerja kerja. Kompetensi selalu mengandung maksud atau tujuan, yang merupakan dorongan motif atau *trait* yang menyebabkan suatu tindakan untuk memperoleh suatu hasil yakni kinerja kerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan memberikan kompetensi bagi kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan. Oleh karena itu penilaian kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan organisasi dan sumber daya manusia yang kompetensi.

Untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal, salah satu upaya yang dapat ditempuh organisasi untuk mencapai kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang membuat pegawai puas. Kompensasi penting karena tanggapan karyawan mengenai uang atau imbalan langsung sangat subyektif dan mungkin merupakan sesuatu yang sangat diharapkan. Tetapi pada dasarnya adanya dugaan, ketidakadilan, dalam memberikan upah atau gaji, merupakan sumber ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang pada akhirnya bisa menimbulkan perselisihan dan sangat rendah dari karyawan itu sendiri.

Salah satu hal yang menjadi pertimbangan perusahaan dalam pemberian kompensasi yaitu dengan melihat prestasi kerja pegawainya. Prestasi kerja pegawai pada dasarnya merupakan hasil kerja atau kinerja yang baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. kinerja merupakan terjemahan dari “performance” yang berarti perbuatan, prestasi, pelaksanaan pekerjaan yang berdayaguna serta berhasilguna. Orang-orang banyak memikirkan cara yang benar dalam bekerja untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat sesuai dengan harapan organisasi (Anggrainy et al., 2017).

Tanpa adanya prestasi kerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik. Kurang baiknya pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh pegawai menunjukkan rendahnya prestasi kerja karyawan yang akan mengakibatkan proses pencapaian tujuan Perusahaan. Prestasi kerja mempunyai arti penting dalam pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi, oleh karena itu pihak manajemen harus berusaha mendorong karyawan untuk selalu bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai prestasi terbaik.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul “PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KOMPENSASI DENGAN PRESTASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK PEMBANGKITAN SUMATERA BAGIAN SELATAN”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap Prestasi Kerja pada karyawan perusahaan PT PLN (PERSERO) UIKSBS ?
2. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap Prestasi Kerja pada karyawan perusahaan PT PLN (PERSERO) UIKSBS ?
3. Apakah terdapat pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kompensasi pada karyawan perusahaan PT PLN (PERSERO) UIKSBS ?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap Kompensasi pada karyawan perusahaan PT PLN (PERSERO) UIKSBS ?
5. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kompensasi pada karyawan perusahaan PT PLN (PERSERO) UIKSBS ?
6. Bagaimana pengaruh motivasi secara tidak langsung terhadap kompensasi melalui prestasi kerja pada PT PLN (PERSERO) UIKSBS ?
7. Bagaimana pengaruh kompetensi secara tidak langsung terhadap kompensasi melalui prestasi kerja pada PT PLN (PERSERO) UIKSBS ?

1.3 Tujuan Penelitian

Maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap Prestasi Kerja pada karyawan perusahaan PT PLN (PERSERO) UIKSBS

2. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja pada karyawan perusahaan PT PLN (PERSERO) UIKSBS
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kompensasi pada karyawan perusahaan PT PLN (PERSERO) UIKSBS
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kompensasi pada karyawan perusahaan PT PLN (PERSERO) UIKSBS
5. Untuk mengetahui pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kompensasi pada karyawan perusahaan PT PLN (PERSERO) UIKSBS
6. Untuk mengetahui Pengaruh secara tidak langsung Motivasi terhadap Kompensasi melalui Prestasi Kerja pada PT PLN (PERSERO) UIKSBS
7. Untuk mengetahui Pengaruh secara tidak langsung Kompetensi terhadap Kompensasi melalui Prestasi Kerja pada PT PLN (PERSERO) UIKSBS

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengukur dan mengetahui sejauh mana ilmu yang diperoleh khususnya mata kuliah MSDM dapat diserap dan diterapkan dalam sebuah kasus nyata mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan perusahaan PT PLN (PERSERO) UIKSBS.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan pada PT PLN (PERSERO)

UIKSBS dalam rangka meningkatkan semangat dan komitmen organisasi.

3. Bagi Almamater

Menambah referensi dan bahan bacaan bagi mahasiswa yang sedang melakukan penelitian untuk dijadikan bahan pertimbangan.

DAFTAR PUSTKA

- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 1–10.
- Annisaul, A., Wayan, I. S., & Hanim, A. (2020). Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Pengolahan Di Provinsi Jawa Timur (The Analysis Of Employment Absorption In The Sector Of Manufacturing Industry In East Java Province). *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, Vii(1), 19–24.
- Edy, S. (2017a). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. K E N C A N A.
- Edy, S. (2017b). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusiaa*. K E N C A N A.
- Edy, S. (2017). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Taspen (Persero) Kcu Bandung. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unpas Bandung.*, 1–53. [Http://Fe.Unpas.Ac.Id/](http://Fe.Unpas.Ac.Id/)
- Emron, Yohny, I. (2017). Determinan Kualitas Laporan Keuangan Dan Kinerja Keuangan: Budaya Kerja Dan Kompetensi (Studi Kasus : Badan Pusat Statistik Wilayah Sumatera Utara). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2), 185–201. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i2.343>
- Emron Edison, Y. A. Dan I., & Komariyah. (2017). *Terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana - Ypkp Bandung*.
- Hasibuan. (2011). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pulp Pt.Riau Pulp Pangkalan Kerinci Pelalawan Riau. *Tepak Manajemen Bisnis*, Vii(1).
- Inaray, J. C., Nelwan, O. S., Lengkong, V. P. K., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Amanah Finance Di Manado Influences Of Leadership And Working Motivation To Employees Performance At Pt. Amanah Finance In Manado City. *Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2).
- Nababan, T., Simamora, Y., & T, J. M. (2021). *Analisis Peramalan Kebutuhan Energi Listrik, Uji-T Dan Uji-F Menggunakan Metode Regresi Linear*. 12.
- Prawiyogi, A. G., & Toyibah, R. A. (2020). Strategi Peningkatan Kompetensi Mahasiswa Melalui Model Sertifikasi Kompetensi. *Adi Bisnis Digital*

Interdisiplin Jurnal, 1(1), 78–86. <https://doi.org/10.34306/Abdi.V1i1.103>

- Putri, N. R. (2017). Jurnal Manajemen Bisnis Volume 3 , Nomor 1 , Januari 2017
Issn : 2087-3077 Pengaruh Mutasi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Pada Pt
Angkasa Pura Ii (Persero) Cabang Husein Sastranegara Bandung Nurika
Ramalia Putri Prety Diawati , S . Sos ., Mm D4 Manajem. *Manajemen Bisnis*,
3(X), 39–60.
- Rivai. (2014). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan Pt Asuransi Simas Insurtech. *Manajemen Sekolah
Tinggi Ilmu Ekonomi Y.A.I Jakarta*, 2(1), 13. [Http://repository.stie-
Yai.Ac.Id/502/1/Laporan Penelitian Pak Yusuf %26 Anggita.Pdf](http://repository.stie-yai.ac.id/502/1/Laporan%20Penelitian%20Pak%20Yusuf%20Anggita.pdf)
- Safwan, Nadirsyah, & Abdullah, S. (2014). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi
Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Daerah
Kabupaten Pidie Jaya. *Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 7(1), 133.
- Wibowo. (2016). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Kerja Dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota
Lubuklinggau. *Jurnal Media Ekonomi (Jurmek)*, 24(2), 1–17.
<https://doi.org/10.32767/Jurmek.V24i2.564>
- Widodo. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan, Motivasi Dan Displin Terhadap Kinerja
Karyawan Pt. Hamparan Alam Baruna Indonesia. *Jurnal Akmami (Akuntansi
Manajemen Ekonomi)*, 2(2), 483–490. <https://doi.org/10.53695/Ja.V2i2.186>
- Wibowo.2016. Manajemen Kinerja. Cet 10 Ed 5. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Edy Sutrisno. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed.1, Cet.7. Jakarta:
Kencana Prenadamedia Group.
- Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar,
Pengertian, Dan Masalah. Jakarta: Pt. Toko Gunung Agung.
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta :
Penerbitkencana