

## Analisis Kemampuan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) ULP Medan Denai Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening*

Heru Prayetno<sup>1</sup>, Darmilisani<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, [heru.prayetno2019@gmail.com](mailto:heru.prayetno2019@gmail.com)

<sup>2</sup>Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan,  
[darmilisani@dosen.pancabudi.ac.id](mailto:darmilisani@dosen.pancabudi.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari bagaimana pengaruh kemampuan kerja ( $X_1$ ), dan kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) pegawai pada PT PLN (Persero) ULP Medan Denai dengan motivasi ( $Z$ ) sebagai variabel *intervening*. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai PT PLN (Persero) ULP Medan Denai yang berjumlah 87 pegawai, dengan teknik sampling jenuh maka jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 87 pegawai. Penelitian ini dilakukan dari September 2023 yang direncanakan akan selesai hingga Desember 2023. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan menggunakan SmartPLS 3 dengan model analisis jalur. Sumber data berasal dari responden yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Hasil penelitian dari segi pengaruh secara langsung menunjukkan bahwa kemampuan kerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) ULP Medan Denai, begitu juga dengan kemampuan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada PT PLN (Persero) ULP Medan Denai. Sedangkan untuk pengaruh secara tidak langsung menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) ULP Medan Denai dengan motivasi sebagai variabel *intervening*. Sebesar 94,7% kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan kerja dan kompensasi. Sementara besar pengaruh dari kemampuan kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 80,6%.

**Kata Kunci:** Kemampuan Kerja, Kompensasi, Motivasi, Kinerja.

### ABSTRACT

*This research aims to investigate the influence of work capability ( $X_1$ ) and compensation ( $X_2$ ) on employee performance ( $Y$ ) at PT PLN (Persero) ULP Medan Denai, with motivation ( $Z$ ) as an intervening variable. The population in this study consists of all employees of PT PLN (Persero) ULP Medan Denai, totaling 87 employees. With a saturated sampling technique, the obtained sample size is also 87 employees. The research is conducted from September 2023, with a planned completion date in December 2023. It utilizes quantitative data processed using SmartPLS 3 with a path analysis model. Data sources are collected from respondents through questionnaire distribution. The research results indicate that, in terms of direct influence, work capability, compensation, and motivation have a positive and significant impact on employee performance at PT PLN (Persero) ULP Medan Denai. Similarly, work capability and compensation have a positive and significant impact on employee work motivation at PT PLN (Persero) ULP Medan Denai. Regarding indirect influence, work capability and compensation positively and significantly affect employee performance at PT PLN (Persero) ULP Medan Denai with motivation as an intervening variable. About 94.7% of employee performance is influenced by work capability and compensation. Meanwhile, the significant influence of work capability and compensation on employee work motivation is 80.6%.*

**Keywords :** Work Capability, Compensation, Motivation, Performance.

### A. PENDAHULUAN

Dalam organisasi hendaklah seorang pemimpin menyadari kebutuhan pegawai yang bersangkutan, dimana organisasi memberikan imbalan atau jasa pegawai yang telah diberikan untuk kemajuan organisasi, imbalan tersebut merupakan rangsangan yang telah memberikan motivasi agar memiliki prestasi dan kinerja yang baik.



Menurut (Wirawan 2010) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, tiga diantaranya adalah kemampuan kerja, kompensasi, dan motivasi. (Robbins and Judge 2017) mengemukakan bahwa kemampuan (*ability*) merujuk ke suatu kepastian individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Hal itu berarti bahwa kemampuan kerja pegawai merupakan suatu proses kerja yang memberikan pemahaman dan kemampuan kepada pegawai dalam melakukan aktivitas, sehingga apa yang diharapkan perusahaan dapat tercapai dengan baik guna meningkatkan kinerja.

Adapun faktor berikutnya yang juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi berkaitan dengan konsistensi internal dan eksternal. Konsistensi internal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam organisasi sedangkan konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur penggajian dalam suatu organisasi dibanding dengan struktur penggajian yang berlaku di luar organisasi (Hasibuan 2018). Pemberian kompensasi bertujuan untuk membantu pegawai memenuhi kebutuhannya. Jika kompensasi yang diberikan sebanding dengan beban yang diberikan pada pegawai, maka kinerja pegawai dapat meningkat.

Dari pandangan pihak PT PLN (Persero) ULP Medan Denai semua bentuk kompensasi yang diberikan sudah dapat memotivasi kerja pegawai, namun dari semua usaha yang dilakukan PT PLN (Persero) ULP Medan Denai belum bisa diketahui, apakah pegawai merasa puas atau tidak.

(Afandi 2018) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Hal itu berarti bahwa dalam pemberian motivasi kerja dapat diartikan dengan semakin banyak pemberian motivasi yang diberikan kepada seorang pegawai maka hasil kerja yang akan dicapai dapat semakin maksimal, sehingga dapat sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Maka dari itu pemberian motivasi sangatlah penting bagi para pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Sehingga apabila seorang pegawai menganggap bahwa kemampuan kerja yang dimiliki telah optimal dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan telah sesuai dengan yang pegawai harapkan, maka akan dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai.

## **B. KAJIAN TEORI**

### **Kinerja**

Menurut (Sinaga et al. 2020) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. (Afandi 2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak

melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan menurut (Wirawan 2010) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu, secara umum aspek-aspek kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis yang dalamnya terkandung indikator-indikator dari kinerja, yaitu sebagai berikut: (1) Hasil kerja, (2) Perilaku kerja, serta (3) Sifat pribadi.

### **Kemampuan**

Kemampuan adalah faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja (Mangkunegara 2011). Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) kemampuan adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Hal serupa dikemukakan oleh (Robbins and Judge 2017) bahwa Kemampuan adalah kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Untuk mengetahui seseorang pegawai mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada di bawah ini: (1) Kesanggupan Kerja, (2) Pendidikan, serta (3) Masa Kerja.

### **Kompensasi**

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi berkaitan dengan konsistensi internal dan eksternal. Konsistensi internal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam organisasi sedangkan konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur penggajian dalam suatu organisasi dibanding dengan struktur penggajian yang berlaku di luar organisasi (Hasibuan, 2018). Menurut Wibowo (2017) kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Menurut Dessler (2017) kompensasi adalah suatu hal yang berbentuk bayaran untuk diberikan kepada pegawai dan hal-hal yang berhubungan dengan pegawai. Indikator kompensasi menurut Hasibuan (2018), terdiri dari: (1) Asuransi, (2) Gaji, (3) Bonus, dan (4) Tunjangan.

### **Motivasi**

Menurut Samsudin (2015), motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan. Menurut (Sunyoto 2015), motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Menurut (Afandi 2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. (Afandi 2018), mengatakan indikator dari motivasi sebagai berikut: (1) Balas jasa, (2) Kondisi kerja, (3) Fasilitas kerja, (4) Prestasi kerja, (5) Pengakuan dari atasan, dan (6) Pekerjaan itu sendiri.

## **C. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan jenis pendekatan kuantitatif, dengan jenis pendekatan asosiatif kausal. Metode kuantitatif menurut Sugiyono (2017) adalah metode



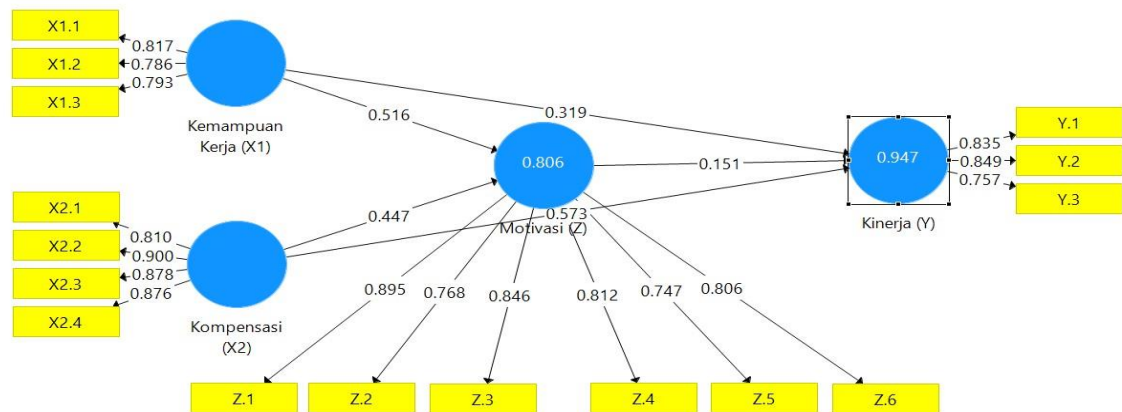
penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme yang digunakan pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, data analisis berupa kuantitatif/statistik, bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan pada PT PLN (Persero) Medan Denai, dengan menjadikan seluruh pegawai menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 87 pegawai. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner, yang kemudian di olah dengan menggunakan program pengolahan data SmartPLS 3.

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Hasil Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Menurut (Ghozali and Latan 2015), pengujian model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel *manifest* atau *observed* variabel mempresentasi variabel laten untuk diukur. Evaluasi model pengukuran dilakukan untuk uji validitas dan reliabilitas model. *Convergent validity* dari model pengukuran dapat dari korelasi antara skor item/instrumen dengan skor konstruknya (*loading factor*) dengan kriteria nilai *loading factor* dari setiap instrumen. Validitas konvergen digunakan untuk mengetahui validitas setiap indikator terhadap variabel latennya, pada *software* SmartPLS untuk melihat hasil dari validitas maka dapat dilihat pada tabel *outer loading*. Pada tabel *outer loading* terdapat angka atau nilai yang menunjukan indikator menunjukkan kesamaan dengan variabel kontruknya. Nilai untuk indikator dikatakan valid, apabila indikator menjelaskan variabel kontruknya dengan nilai  $>0,7$ . Pada gambar 1 dapat dilihat *loading factor* model, untuk menjelaskan secara detail nilai dari *outer loading* dapat dilihat pada tabel 1.



Gambar 1. Loading Factor Model

Berdasarkan gambar *loading factor* model di atas dapat dilihat nilai masing-masing indikator dari setiap variabel yang akan mempresentasi variabel laten untuk diukur, untuk lebih jelasnya berikut telah disajikan dalam bentuk tabel hasil dari pengujian *convergent validity* yang telah dilakukan.

**Tabel Hasil Convergent Validity**

	Kemampuan Kerja (X1)	Kinerja (Y)	Kompensasi (X2)	Motivasi (Z)
X1.1	0.817			
X1.2	0.786			
X1.3	0.793			
X2.1			0.810	
X2.2			0.900	
X2.3			0.878	
X2.4			0.876	
Y.1		0.835		
Y.2		0.849		
Y.3		0.757		
Z.1				0.895
Z.2				0.768
Z.3				0.846
Z.4				0.812
Z.5				0.747
Z.6				0.806

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, diperoleh hasil dari masing-masing indikator dari setiap variabel yang telah memenuhi kriteria dengan nilai instrumen dari setiap variabel  $> 0,7$ . Pada variabel kemampuan kerja (X1) yang terdiri dari tiga indikator yaitu kesanggupan kerja, pendidikan dan masa kerja, untuk nilai *loading factor* terbesar terdapat pada indikator pertama yaitu 'Kesanggupan Kerja'. Sementara pada variabel kompensasi (X2) yang terdiri dari empat indikator yaitu asuransi, gaji, bonus dan tunjangan, untuk nilai *loading factor* terbesar terdapat pada indikator kedua yaitu 'Gaji'. Pada variabel motivasi (Z) yang terdiri dari enam indikator yaitu balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri, untuk nilai *loading factor* terbesar terdapat pada indikator ketiga yaitu 'Fasilitas Kerja'. Sedangkan pada variabel kinerja (Y) yang terdiri dari tiga indikator yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi, untuk nilai *loading factor* terbesar terdapat pada indikator kedua yaitu 'Perilaku Kerja'.

Setelah menguji validitas konstruk, pengujian selanjutnya adalah uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan *Composite Reliability* (CR) dari blok indikator yang mengukur konstruk CR digunakan untuk menampilkan reliabilitas yang baik. Menurut Ghazali dan Latan (2015) menyatakan reliabilitas sebenarnya adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability*  $> 0,7$  untuk penelitian bersifat *confirmatory* dan nilai  $0,6 - 0,7$  masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory*. Berikut hasil dari *construct reliability* yang telah dilakukan:

**Tabel Hasil Construct Reliability**

**Construct Reliability and Validity**

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kemampuan Kerja (X1)	0.719	0.723	0.841	0.638
Kinerja (Y)	0.746	0.757	0.855	0.664
Kompensasi (X2)	0.889	0.890	0.923	0.751
Motivasi (Z)	0.897	0.901	0.921	0.662

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, diperoleh hasil *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel  $> 0,7$ .





Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan sudah konsisten dan memiliki reliabilitas yang baik.

### Hasil Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural (*inner model*) dapat dilihat dengan menggunakan *R square* untuk konstruk dependen dan *path coefficients* atau *t-values* tiap *path* untuk uji signifikansi antar konstruk dalam model struktural (Abdillah dan Hartono, 2015). Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-Square* untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural melalui uji *bootstrapping* yang dapat dilihat menggunakan *R-square*.

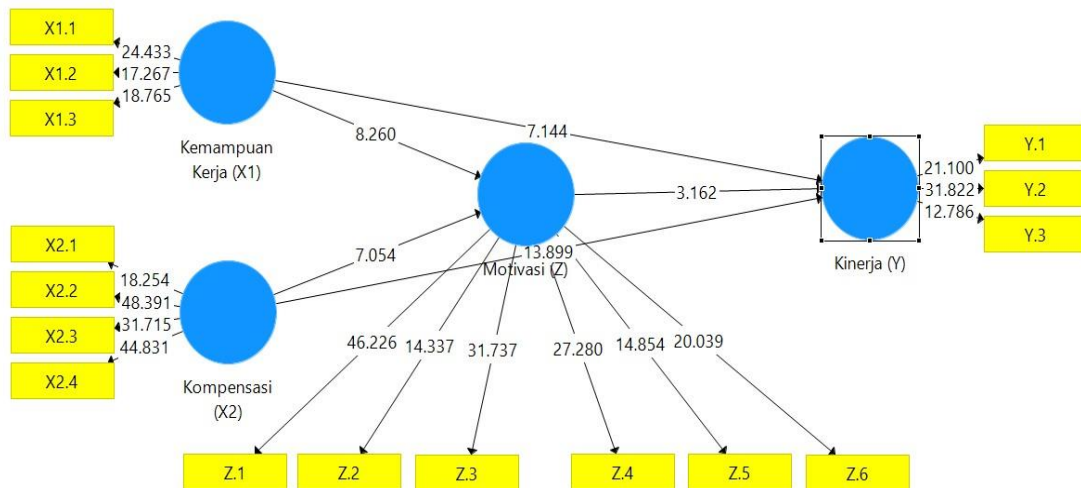
Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen tertentu terhadap variabel dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif, setelah menghilangkan indikator-indikator yang tidak signifikan dan hanya melibatkan indikator yang signifikan atau yang mendekati signifikan (Ghozali dan Latan, 2015). Semakin tinggi nilai *R-Square*, semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan (Abdillah dan Hartono, 2015). Berikut hasil *R square* yang telah diperoleh dari penelitian ini:

**Tabel Hasil R-Square**

R Square			
Matrix	R Square	R Square Adjusted	
	R Square	R Square Adjusted	
Kinerja (Y)	0.947	0.946	
Motivasi (Z)	0.806	0.802	

Berdasarkan tabel diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,947 dan 0,806 mengindikasikan pengaruh yang kuat, sehingga dapat dijelaskan bahwa sebesar 94,7% kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan kerja dan kompensasi sedangkan sisanya sebanyak 5,3% dijelaskan oleh sebab lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini. Sementara besar pengaruh dari kemampuan kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 80,6% sementara sisanya 19,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Sedangkan untuk mengetahui hubungan struktural antar variabel laten, harus dilakukan pengujian hipotesis terhadap koefisien jalur (*path coefficients*) antar variabel. Nilai koefisien *path* menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis (Abdillah dan Hartono, 2015). Analisis ini dilakukan dengan membandingkan nilai *T-table* dengan nilai *T-statistics* yang dihasilkan dari hasil *bootstrapping* dalam PLS. Hipotesis diterima (terdukung) jika nilai *T-statistics* > *T-table* (1,96) dengan *P-Value*  $\alpha=5\%$ , (Ghozali dan Latan, 2015).



**Gambar Model Struktural**

Dasar pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah nilai yang terdapat pada *output result path coefficient* yang diperoleh dengan *bootstrapping* dari analisis PLS.

Hasil estimasi untuk pengujian model struktural dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel Hasil Path Coefficients**

Path Coefficients					
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Kemampuan Kerja (X1) -> Kinerja (Y)	0.319	0.316	0.045	7.144	0.000
Kemampuan Kerja (X1) -> Motivasi (Z)	0.516	0.524	0.062	8.260	0.000
Kompensasi (X2) -> Kinerja (Y)	0.573	0.572	0.041	13.899	0.000
Kompensasi (X2) -> Motivasi (Z)	0.447	0.440	0.063	7.054	0.000
Motivasi (Z) -> Kinerja (Y)	0.151	0.154	0.048	3.162	0.002

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4 dapat dilihat bahwa hasil uji hipotesis menunjukkan *path coefficient* (koefisien jalur) antara kemampuan kerja (X1) dengan kinerja memiliki koefisien parameter sebesar 0,319 dengan nilai t statistik sebesar 7,144 dan nilai signifikansi yaitu 0,000, yang berarti bahwa *t-statistic* (7,144) < *t-table* (1,96) dengan sig (0,000) < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) ULP Medan Denai.

Sedangkan hasil uji hipotesis pada *path coefficient* (koefisien jalur) antara kompensasi (X2) dengan kinerja memiliki koefisien parameter sebesar 0,573 dengan nilai t statistik sebesar 13,899 dan nilai signifikansi yaitu 0,000, yang berarti bahwa *t-statistic* (13,899) < *t-table* (1,96) dengan sig (0,000) < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) ULP Medan Denai. Hasil uji hipotesis pada *path coefficient* (koefisien jalur) antara kemampuan kerja (X1) dengan motivasi memiliki koefisien parameter sebesar 0,516 dengan nilai t-statistik sebesar 8,260 dan nilai signifikansi yaitu 0,000, yang berarti bahwa *t-statistic* (8,260) < *t-table* (1,96) dengan sig (0,000) < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja



(X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai PT PLN (Persero) ULP Medan Denai.

Hasil uji hipotesis pada path coefficient (koefisien jalur) antara kompensasi (X2) dengan motivasi memiliki koefisien parameter sebesar 0,447 dengan nilai t-statistik sebesar 7,054 dan nilai signifikansi yaitu 0,000, yang berarti bahwa  $t\text{-statistic} (7,054) < t\text{-table} (1,96)$  dengan sig (0,000) < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai PT PLN (Persero) ULP Medan Denai. Sedangkan untuk hasil uji hipotesis pada *path coefficient* (koefisien jalur) antara motivasi (Z) dengan kinerja memiliki koefisien parameter sebesar 0,151 dengan nilai t statistik sebesar 7,054 dan nilai signifikansi yaitu 0,000, yang berarti bahwa  $t\text{-statistic} (3,162) < t\text{-table} (1,96)$  dengan sig (0,000) < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) ULP Medan Denai.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung melalui motivasi sebagai variabel *intervening* dengan menggunakan program SmartPLS 3.00 dapat dilihat dari hasil *specific indirect effects* yang dapat dilihat pada tabel di bawah:

**Tabel Hasil *Specific Indirect Effects***

Specific Indirect Effects						
Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	Copy to Clipboard:	Excel Format	
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O /STDEV)	P Values	
Kemampuan Kerja (X1) -> Motivasi (Z) -> Kinerja (Y)	0.078	0.080	0.027	2.862	0.005	
Kompensasi (X2) -> Motivasi (Z) -> Kinerja (Y)	0.067	0.068	0.023	2.917	0.004	

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 5 dapat dilihat bahwa hasil uji hipotesis menunjukkan *specific indirect effects* antara kemampuan kerja terhadap kinerja dan motivasi sebagai variabel *intervening* memiliki nilai  $t\text{-statistik} (2,862) < t\text{-tabel} (1,96)$  dan nilai signifikansi (0,005) < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) ULP Medan Denai dengan motivasi sebagai variabel *intervening*.

Sedangkan hasil uji hipotesis menunjukkan *specific indirect effects* antara kompensasi terhadap kinerja dan motivasi sebagai variabel *intervening* memiliki nilai t-statistik (2,917) < t-tabel (1,96) dan nilai signifikansi (0,004) < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) ULP Medan Denai dengan motivasi sebagai variabel *intervening*.

## Pembahasan

### Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan H1 yang berbunyi bahwa; “Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) ULP Medan Denai”, dan dari hasil analisis statistik yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) ULP Medan Denai, hal tersebut dapat dilihat dari  $t\text{-statistic} (7,144) < t\text{-table} (1,96)$  dengan sig (0,000) < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Kemampuan kerja pegawai merupakan suatu proses kerja yang memberikan pemahaman dan



kemampuan kepada pegawai dalam melakukan aktivitas, sehingga apa yang diharapkan perusahaan dapat tercapai dengan baik guna meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu dari (Budiyatno and Utari 2022), (Rakata, Subyantoro, and Pujiharjanto 2022), serta (Nuariningsih and Widiastini 2020) yang mengatakan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja**

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan H2 yang berbunyi bahwa; “Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) ULP Medan Denai”, dan dari hasil analisis statistik yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) ULP Medan Denai, hal tersebut dapat dilihat dari *t-statistic* (13,899) < *t-table* (1,96) dengan sig (0,000) < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Pemberian kompensasi bertujuan untuk membantu pegawai memenuhi kebutuhannya. Jika kompensasi yang diberikan sebanding dengan beban yang diberikan pada pegawai, maka kinerja pegawai dapat meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Ervina, Ferdinand, and Meitiana 2023), Andriyani dan Faris (2022), serta (Agustina and Adriani 2022) yang mengatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi**

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan H3 yang berbunyi bahwa; “Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada PT PLN (Persero) ULP Medan Denai”, dan dari hasil analisis statistik yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada PT PLN (Persero) ULP Medan Denai, hal tersebut dapat dilihat dari *t-statistic* (8,260) < *t-table* (1,96) dengan sig (0,000) < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima.

Kemampuan kerja dapat menunjukkan keahlian dari setiap pegawai saat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan. Kemampuan kerja dari seorang pegawai sangat dibutuhkan dalam peningkatan kualitas suatu perusahaan. Jika pegawai memiliki kualitas kemampuan kerja yang tinggi maka dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah pasti kinerja dalam bekerja akan tercapai secara maksimal. Kemampuan kerja setiap pegawai merupakan gambaran dari potensi pegawai dalam menyelesaikan tugas yang telah dibebankan padanya. Tentu pegawai yang mempunyai bakat yang berkualitas dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang berkualitas pula.

Penelitian ini didukung dengan hasil penelitian dari (Budiyatno and Utari 2022), (Rakata et al. 2022), serta (Nuariningsih and Widiastini 2020) yang mengatakan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi**

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan H4 yang berbunyi bahwa; “Kompensasi berpengaruh



positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada PT PLN (Persero) ULP Medan Denai”, dan dari hasil analisis statistik yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada PT PLN (Persero) ULP Medan Denai, hal tersebut dapat dilihat dari  $t$ -statistic (7,054) <  $t$ -table (1,96) dengan sig (0,000) < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 4 (empat) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Kompensasi dapat dipakai sebagai dorongan atau motif pada suatu tingkat perilaku dan prestasi serta dorongan pemilihan perusahaan sebagai tempat bekerja. Kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada pegawai sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi pegawai untuk lebih semangat bekerja.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Ervina et al. 2023), (Agustina and Adriani 2022), serta (Handoko, Susbiyani, and Martini 2022) yang mengatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan H5 yang berbunyi bahwa; “Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) ULP Medan Denai”, dan dari hasil analisis statistik yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) ULP Medan Denai, hal tersebut dapat dilihat dari  $t$ -statistic (3,162) <  $t$ -table (1,96) dengan sig (0,000) < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 5 (empat) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Semakin banyak pemberian motivasi yang diberikan kepada seorang pegawai maka hasil kerja yang akan dicapai dapat semakin maksimal, sehingga dapat sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Maka dari itu pemberian motivasi sangatlah penting bagi para pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Penelitian ini didukung dengan hasil penelitian dari (Budiyatno and Utari 2022), (Handoko et al. 2022), serta (Nuariningsih and Widiastini 2020) yang mengatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening***

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan H6 yang berbunyi bahwa; “Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) ULP Medan Denai dengan motivasi sebagai variabel *intervening*”, dan dari hasil analisis statistik yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) ULP Medan Denai, hal tersebut dapat dilihat dari  $t$ -statistic (2,862) <  $t$ -table (1,96) dengan sig (0,005) < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 6 (enam) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Dalam upaya kemampuan kerja pegawai, perusahaan juga harus meningkatkan motivasi kerja para pegawai karena motivasi dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu. Pemberian motivasi menjadi kebutuhan penting bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Budiyatno and Utari 2022), (Rakata et al. 2022), serta (Nuariningsih and Widiastini 2020) yang mengatakan bahwa kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening**

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan H7 yang berbunyi bahwa; “Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) ULP Medan Denai dengan motivasi sebagai variabel *intervening*”, dan dari hasil analisis statistik yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) ULP Medan Denai, hal tersebut dapat dilihat dari *t-statistic* (2,917) < *t-table* (1,96) dengan sig (0,004) < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 7 (tujuh) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya. Motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Sehingga apabila seorang pegawai menganggap bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan yang pegawai harapkan, maka akan dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian di atas didukung dengan hasil penelitian dari Agustina dan Adriani (2022), (Handoko et al. 2022) serta (Armantari, Sugianingrat, and Mashyuni 2021) yang mengatakan bahwa secara tidak langsung kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui Motivasi Kerja.

### **E. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis PLS menggunakan SmartPLS 3.00 dan pembahasan yang digambarkan di bagian sebelumnya, menunjukkan bahwa seluruh hipotesis diterima, atau secara keseluruhan, memiliki pengaruh positif dan signifikan, sehingga kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian ini yaitu kemampuan kerja, kompensasi dan motivasi mempengaruhi kinerja pegawai. Begitu juga dengan kemampuan kerja dan kompensasi mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Sedangkan untuk pengujian secara tidak langsung kemampuan kerja dan kompensasi secara tidak langsung melalui motivasi sebagai variabel *intervening* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdillah, W., dan Hartono, J. (2015). Partial least square (PLS) : Alternatif structural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis. Yogyakarta: Andi Offset
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing
- Agustina dan Adriani. (2022). Analisis Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. BPR Tanggo Rajo Perseroda Di Kuala Tungkal). Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu), Vol. 11, No. 03



- Andriani, A., dan Faris, R. M. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. SENAKOTA - Seminar Nasional Ekonomi dan Akuntansi Vol. 1, No. 1
- Armantari et al (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Duta Niaga Bali Denpasar. Jurnal Widya Amrita, Vol. 1, No. 1
- Budiyatno, D., et al. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang Yang Dimediasi Oleh Motivasi. Jurnal Ekonomika, Vol. 9, No. 2
- Dessler, G. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Indeks
- Ervina et al. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Palangka Raya. Edunomics Journal, Vol. 4, No. 2
- Ghozali, I., dan Latan, H. (2015). Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko et al. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Jurnal Manajemen, Vol. 14, No. 1
- Hasibuan, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Nuariningsih dan Widiastini. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Perkreditan Rakyat Tridarma Putri. Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 6, No. 2
- Rakata, G., et al. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di Kedai Kopi "Barista Di Daerah Condong Catur, Yogyakarta. Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 3, No. 1
- Robbins, S. (2017). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- Samsudin, S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Jaya
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: Refika Aditama
- Sinaga, O. S. (2020). Manajemen Kinerja Dalam Organisasi. Jakarta : Yayasan Kita Menulis
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, D. (2015). Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Depok: Raja Grafindo Persada
- Wirawan. (2015). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat