

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG
DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PT. PLN ULP LABUHAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

Nama : Muhammad Ariandi Harahap
Npm : 1705160528
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sdm

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 20 Agustus 2024, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD ARIANDI HARAHAQ
NPM : 1705160528
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. PLN ULP LABUHAN

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

Drs. DANI ISKANDAR, S.E., M.M

Pembimbing

Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., MBA

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD ARIANDI HARAHAP
NPM : 1705160528
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA
KARYAWAN PT. PLN ULP LABUHAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Juli 2024

Pembimbing Skripsi

Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., MBA.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si. CMA



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238**

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Muhammad Ariandi Harahap
NPM : 1705160528
Dosen Pembimbing : Dr. Hazmanan Khair, S.E., MBA.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Karyawan PT. PLN ULP Labuhan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	1. Penulisan kerangka pembahasan tidak berurut 2. Nama kutipan salah 3. Batasan Penelitian salah	17/1/2023	
Bab 2	1. Istilah asing tidak cetak miring 2. Faktor yang mempengaruhi kinerja kurang lengkap 3. Gambar kerangka konseptual salah	17/1/2023	
Bab 3	1. Pendekatan Penelitian tidak perlu dibahas semuanya 2. Metode Penelitian tidak perlu dibahas semua	17/1/2023	
Bab 4	Deskripsi Responden ditambahkan	22/7/2024	
Bab 5	Keterbatasan Penelitian diperjelas	22/7/2024	
Daftar Pustaka	Ganti Mendelay	23/12/2023	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC	23/12/2023	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.

Medan, Juli 2024
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., MBA.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Ariandi Harahap
NPM : 1705160528
Fak/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Karyawan PT. PLN ULP Labuhan

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Juni 2024
Pembuat Pernyataan



Muhammad Ariandi Harahap

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. PLN ULP LABUHAN

Oleh:

**Muhammad Ariandi Harahap
NPM. 1705160528**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih rendahnya kinerja beberapa karyawan, masih terlihat kompetensi beberapa karyawan yang belum memadai, hal ini dapat dilihat terdapat karyawan baru yang belum dilatih sesuai dengan peralatan kerja yang ada sehingga mereka melakukan pekerjaan sambil belajar serta masih ada sebagian karyawan yang tidak melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan sering terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan yang menjadi kewajiban sebagai seorang pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Karyawan PT. PLN ULP Labuhan, baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiasi dengan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Penelitian ini memanfaatkan analisis regresi parsial (*Partial Least Square/PLS*) untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompetensi berpengaruh terhadap Motivasi Karyawan, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja melalui Motivasi Karyawan pada PT. PLN ULP Labuhan.

Kata Kunci: Kompetensi, Kinerja, Motivasi

ABSTRACT7

*THE INFLUENCE OF COMPETENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE
WHICH IS MEDIATED BY EMPLOYEE WORK MOTIVATION
PT. PLN ULP LABUHAN*

By:

*Muhammad Ariandi Harahap
NPM. 1705160528*

This research is motivated by the low performance of several employees, it is still visible that the competence of several employees is inadequate, this can be seen that there are new employees who have not been trained according to existing work equipment so they do their work while learning and there are still some employees who do not carry out their duties. as well as possible and there are often delays in completing work which is an obligation as an employee. This research aims to determine the influence of competency on employee performance which is mediated by employee work motivation at PT. PLN ULP Labuhan, either directly or indirectly. This research uses an association approach with data collection techniques in this research using a questionnaire. This research uses partial regression analysis (Partial Least Square/PLS) to test the hypothesis. The research results show that competence has no effect on employee performance, competence has an effect on employee motivation, motivation has an effect on employee performance, and competence has an effect on performance through employee motivation at PT. PLN ULP Labuhan.

Keywords: Competence, Performance, Motivation

KATA PENGANTAR



Assalamu'Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan KaruniaNya yang tiada tara kepada kita semua terutama kepada penulis, dan sholawat beriring salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, Dengan pengetahuan dan pengalaman yang sangat terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan Proposal yang berjudul : “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Karyawan PT. PLN ULP Labuhan”.

Penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan pemahaman, pengetahuan serta wawasan yang penulis miliki. Sehingga pada tugas akhir proposal ini masih banyak kekurangan baik itu dalam penyajian materi maupun penggunaan bahasa. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan tugas akhir proposal ini agar tidak terulang lagi dalam pembuatan tugas akhir proposal berikutnya. Penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat Kedua orang tua saya yang sangat luar biasa dan teristimewa Ayahanda Asran Harahap dan Ibunda Irma Hariani Siregar, yang selalu memberi dukungan dan doa sehingga saya bisa menyelesaikan proposal ini dengan baik.

Penulis juga mengucapkan terima kasih banyak kepada semua pihak yang telah banyak membantu penulis baik dalam penulisan, bentuk dan isi proposal yang bertujuan untuk kesempurnaan proposal ini, diantaranya :

1. Yang teristimewa kepada kedua orang tua tercinta ya asran Harahap Mama Irma Haryani Siregar yang telah memberi kasih yang perhatian pengorbanan dan semangat dan bimbingan serta doa yang tulus sehingga penulis mempunyai semangat dan kemauan yang keras dan bertanggung jawab
2. Bapak Prof. Dr. Agussani M.A.P selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang sudah memberikan kesempatan kepada saya unruk mengeyam pendidikan tinggi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. H. Januri SE.,MM.,M.Si, CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan SE.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univbersitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Prof. Dr. Jufrizen., SE., M.Si., selaku selaku Sekretaris Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Hazmanan Khair, S.E., MBA yang merupakan Dosen pembibing saya yang telah banyak memberikan bantuan nya terhadap penyusunan proposal ini.
9. Seluruh dosen dan staf karyawan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah meluangkan waktu untuk memberikan pengarahan dan bimbingannya

10. Bapak ibu pimpinan PT PLN persero P3 Medan Utara seluruh karyawan yang telah membantu dan memberikan kesempatan untuk melakukan riset kepada penulis.
11. Buat sahabat saya Ade Trianingsih dan Eko Ramadhani yang sudah membantu saya dalam menyusun proposal saya
12. Buat teman saya stambuk 2017, khususnya keluarga kelas J Manaejemen pagi yang telah banyak memberikan doa dan dukungan dalam membuat proposal saya ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian proposal ini semoga proposal ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca pada umumnya, serta pihak-pihak lain yang terkait dan dapat bermanfaat bagi penulis khususnya.

Medan, Juli 2024

Penulis

Muhammad Ariandi Harahap
1705160528

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR	
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Rumusan Masalah dan Batas-batas Masalah	8
1.4 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	9
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Kinerja	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	11
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	12
2.1.1.3 Indikator Kinerja	15
2.1.1.4 Manfaat Penilaian Kinerja	17
2.1.2 Kompetensi	19
2.1.2.1 Pengertian Kompetensi	19
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi	20
2.1.2.3 Indikator Kompetensi	22
2.1.2.4 Manfaat Kompetensi	24
2.1.3 Motivasi	25
2.1.3.1 Pengertian Motivasi	25
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	27
2.1.3.3 Indikator Motivasi	29
2.1.3.4 Tujuan Motivasi	32
2.2 Kerangka Berfikir Konseptual	34
2.3 Hipotesis	37
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	38
3.1 Jenis Pendekatan Penelitian.....	38
3.2 Definisi Operasional Variabel	39
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian	40
3.4 Teknik Pengumpulan Sampel.....	42
3.5 Metode Pengumpulan Data	43
3.6 Analisis Dan Teknik Analisis	44
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	50
4.1. Hasil Penelitian	50
4.2 Analisis Data.....	56
4.3. Pembahasan.....	70

BAB 5 PENUTUP	76
5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran	76
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	77
DAFTAR PUSTAKA.....	79

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Pencapaian KPI	6
Tabel 3.1	Indikator Kinerja	39
Tabel 3.2	Indikator Kompetensi	39
Tabel 3.3	Indikator Motivasi	40
Tabel 3.4	Rincian Waktu Penelitian	43
Tabel 4.1	Skala Likert	50
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	51
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	51
Tabel 4.6	Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Kompetensi	52
Tabel 4.7	Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Motivasi	53
Tabel 4.8	Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Kinerja	55
Tabel 4.9	Outer Loadings	59
Tabel 4.10	Cross Loading	60
Tabel 4.11	Hasil Cronbach's Alpha	62
Tabel 4.12	Hasil Composite Reliability	62
Tabel 4.13	Hasil Pengujian Average Variance Extracted	63
Tabel 4.14	Validitas Diskriminan	63
Tabel 4.15	Hasil Uji R-Square	64
Tabel 4.16	Hasil F-Square	65
Tabel 4.17	Hasil Koefisien Jalur (Hipotesis)	67
Tabel 4.18	Hasil Pengaruh Tidak Langsung	69
Tabel 4.19	Hasil Pengaruh Total	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja	34
Gambar 2.2	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	35
Gambar 2.3	Kerangka Konseptual	37
Gambar 4.1	Skema Penelitian Struktural SEM-PLS.....	58
Gambar 4.2.	Hasil Path Analysis	68

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan dimasa sekarang dihadapkan pada kompetisi usaha yang semakin ketat dan tidak lagi bersifat lokal. Sumber daya manusia merupakan motor utama penggerak organisasi, semakin baik pengelolaan sumber daya manusia, akan semakin baik organisasi dalam menghadapi kompetisi. Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam dunia organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam pencapaian tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju dan mundurnya perusahaan (Jufrizen, 2017).

Manusia sebagai salah satu sumber daya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang perlu mendapat perhatian dari pihak perusahaan. Perhatian ini diperlukan mengingat dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan akan selalu berhadapan dengan sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan demikian pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu terus mendapatkan perhatian mengingat pesan sumber daya manusia yang besar dalam suatu perusahaan.

Menurut (Paryanti & Rasmansyah, 2020) menyatakan bahwa Peranan sumber daya manusia dinilai sangat penting dalam setiap kegiatan perusahaan. sumber daya manusia dalam suatu perusahaan berfungsi sebagai pelaksana dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui arti penting karyawan dalam suatu perusahaan.

Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi yang dipertimbangkan dalam perusahaan, akan semakin meningkatkan kinerja organisasi yang baik. Kompetensi memiliki arti kemampuan yang didasari oleh pengetahuan dan keterampilan yang didukung dengan pelaksanaan tugas dan pekerjaan serta sikap kerja di tempat kerja yang sesuai dengan standar kerja yang diterapkan oleh perusahaan (Kurniawan, 2020). Kesuksesan organisasi ditentukan oleh mutu SDM melalui kompetensinya, kompetensi akan mendorong seseorang untuk memiliki kinerja terbaik dalam organisasi.

Kompetensi, pengetahuan dan kemampuan untuk menangani pekerjaan dapat berpengaruh terhadap target yang diharapkan oleh perusahaan salah satunya dapat dilihat dari pengetahuan atau keahlian pegawai terhadap pekerjaan tersebut dapat menguasai pekerjaan dengan baik atau tidak. Standar kompetensi yang diharapkan oleh perusahaan yaitu sesuai dengan jabatan atau tanggungjawab yang diberikan pada pegawai tersebut. Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) di tempat kerja (Suryani, 2017).

Menurut (Hutapea & Thoha, 2008) “Kompetensi merupakan gambaran tentang apa yang harus diketahui/dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan menggambarkan bagaimana seseorang diharapkan berperilaku agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik”. Kompetensi pegawai yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan/keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh

perusahaan, sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berprestasi. Dengan tingginya kebutuhan masyarakat akan pelayanan listrik, maka PT. PLN ULP Labuhan perlu meningkatkan kinerja pegawainya.

Motivasi memiliki bahasa latin *movere* artinya dorongan atau penggerak. Motivasi adalah bagaimana cara untuk memberikan dorongan kepada karyawannya, agar dapat bekerja secara maksimal (Juanita, 2021). Motivasi kerja merupakan rangsangan dan dorongan yang mengakibatkan seseorang memiliki semangat dalam melakukan pekerjaan. Dalam kata lain motivasi kerja sebagai faktor pendorong internal yang berasal dalam diri seseorang atau dapat dikatakan sebagai motif untuk dapat menimbulkan perilaku dan perbuatan yang akan dilakukan (Tanjung, 2019).

Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu pekerjaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik- baiknya. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya kinerja.(Paryanti, 2020). apabila karyawan mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerjanya. Meningkatnya kinerja karyawan akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatnya motivasi karyawan akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi.

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan

kepentingan. kinerja sebagai hasil dari kegiatan unsur-unsur kemampuan yang terukur dan terstandardisasi (Wibowo, 2014).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain kompetensi dan motivasi. Kompetensi yang baik akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif, ini disebabkan karena adanya motivasi untuk menunjukkan kinerja yang baik. Motivasi tinggi diperlukan untuk menghasilkan performa yang diinginkan dan akan membawa penghargaan atas hasil yang dicapai. Pekerja yang terdemotivasi cenderung melakukan usaha minimal yang secara keseluruhan dapat menurunkan produktivitas dan kualitas pekerjaan (Buckner-Hayden, 2014).

Perusahaan berhadapan dengan tantangan besar untuk mempertahankan kelangsungan hidup, maka perusahaan memandang kompensasi sebagai kunci mengelolah sumber daya manusia secara efektif yang sesuai dengan kebutuhan bisnis dan kebutuhan karyawan (Kenelak et al., 2016).

Maka dari itu jika seorang pegawai atau karyawan mempunyai kompetensi dalam bekerja, akan memotivasinya melakukan yang terbaik untuk organisasi atau perusahaan. Sehingga akan menunjukkan kinerja yang sesuai harapan organisasi atau perusahaan.

Demikian pula halnya dengan PLN, sangat memperhatikan kinerja dan kompetensi para pegawainya. Perusahaan Listrik Negara (disingkat PLN) atau nama resminya adalah PT PLN (Persero) adalah sebuah BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Dalam pelayanan pendistribusian kelistrikan PLN membagi-bagi fungsi unit induknya kedalam beberapa unit induk berdasarkan pada sistem tenaga listrik yaitu pembangkitan, transmisi, dan distribusi. Selain itu ada juga unit induk atau pusat-pusat lain sebagai penunjang

berlangsungnya perusahaan. Karena luasnya cakupan wilayah kerja PLN, maka PLN memiliki unit-unit di seluruh wilayah Indonesia yang mempunyai fungsi masing-masing sesuai dengan unit induknya.

Listrik merupakan instrumen penting dalam kehidupan saat ini. Hampir semua sektor memerlukan daya listrik. PT PLN (Persero) sebagai Badan Usaha Milik Negara, merupakan penyedia tenaga listrik bagi kepentingan umum (Markoni, 2015). Selama ini, PT PLN (Persero) memberikan pelayanan listrik pascabayar, dengan menggunakan energi listrik terlebih dahulu dan membayar pada bulan berikutnya.

Setiap bulan PT PLN (Persero) harus mencatat meter, menghitung dan menerbitkan rekening yang harus dibayar pelanggan, melakukan penagihan kepada pelanggan yang terlambat atau tidak membayar, dan memutus aliran listrik jika konsumen terlambat atau tidak membayar rekening listrik setelah waktu tertentu. Mekanisme ini sangatlah tidak efektif jika ditanganin oleh unit yang tidak berkompetendan bermotivasi bagi PT PLN (Persero) maupun para pelanggan dalam kinerja pegawai. Olehkarena itu, PT PLN (Persero) harus dapat meningkatkan kompetensi dan motivasi agar dapat meningkatkan kinerjanya (Markoni, 2015).

Unit Layanan Pelanggan (ULP): Sub-unit di bawah UP3 yang membantu pengurusan pelayanan pelanggan dan Pelayanan Jaringan Listrik Distribusi lebih dekat dengan ruang lingkup wilayah lebih kecil. Berdasarkan hasil observasi awal ditemui bahwa kinerja karyawan PT. PLN ULP belum optimal. Kinerja yang dimiliki karyawan belum cukup baik terhadap pelayanan jasa dan produktifitas yang diberikan kepada pelanggan.

Tabel 1.1

Pencapaian KPI (Key Performance Indikator)				
Departemen Perencanaan dan Pengembangan SDM 2019-2021				
PT. PLN ULP LABUHAN				
No.	Persepektif	Target	Penilaian KPI	
			Realisasi	Nilai %
1	Keuangan dan pasar	10	9.16	91.6%
2	Fokus Pelanggan	20	19	95.0%
3	Efektifitas Produk & Proses	50	51.52	103.0%
4	Fokus Tenaga Kinerja Pegawai ULP	12	8.3	69.2%
5	Kepemimpinan, tata kelola & tanggung jawab kemasyarakatan	8	7.85	98.1%
Total		100	95.83	95.83%

Sumber : Data diolah 2022

Bedasarkan tabel I.1 *Key Performance Indikator* Departemen perencanaan dan pengembangan SDM dari tahun 2019 sampai dengan 2022 terdiri dari lima perspektif yaitu perspektif keuangan dan pasar, perspektif fokus pelanggan, perspektif efektifitas produk & proses, perspektif fokus tenaga kinerja pegawai, perspektif kepemimpinan, tata kelola & tanggung jawab kemasyarakatan. Cara menghitung KPI (Realisasi/Target) X 100% = Hasil Nilai %. Pencapaian nilai tertinggi adalah perspektif efektifitas produk & proses 103.0%, selanjutnya perspektif kepemimpinan, tata kelola & tanggung jawab kemasyarakatan 98.1%, perspektif fokus pelanggan 95.0% perspektif keuangan dan pasar 91.6%, dan paling rendah adalah perspektif fokus tenaga kinerja pegawai ULP sebesar 69.2%. Apabila dikaji lebih mendalam kondisi ini disebabkan oleh beberapa pegawai yang kompetensi dan motivasinya masih kurang dalam kerjanya.

Adanya keluhan dari pelanggan PT. PLN ULP, Hal ini disebabkan adanya sebagian karyawan yang memiliki kompetensi belum memadai salah satu tugas

konsultan mampu memberikan *problem solving* dan *decision making* untuk masalah yang dihadapi klien. Namun dengan perkembangan pengetahuan yang terjadi sementara pelatihan tidak dilakukan, maka keterampilan pegawai menjadi kurang memadai.

Kurangnya motivasi bebara karyawan PT. PLN ULP. Hal ini dapat terlihat sebagian karyawan yang tidak melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan sering terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan yang menjadi kewajiban sebagai seorang pegawai. Dan ada sebagian pegawai yang kurang mentaati aturan jam kerja dalam hal ini dapat dilihat adanya pegawai yang datang tidak tepat waktu, pada saat jam kerja masih ada sebagian pegawai yang berada di halaman kantor dan hal tersebut tidak menunjukkan bahwa pegawai sedang melakukan suatu pekerjaan, dan menggunakan waktu istirahat melebihi jam kerja, pegawai cenderung menghabiskan waktu untuk bersantai dan tidak disiplin dalam bekerja

Dari penjelasan diatas saya tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Karyawan PT. PLN ULP Labuhan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang dapat dikemukakan diidentifikasi masalah yang dihadapi perusahaan sebagai berikut:

1. Masih rendahnya kinerja beberapa karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara ULP Labuhan hal ini dapat dilihat pelayanan yang belum optimal.

2. Masih terlihat kompetensi Beberapa Karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara ULP Labuhan yang belum memadai, hal ini dapat dilihat terdapat karyawan baru yang belum dilatih sesuai dengan peralatan kerja yang ada sehingga mereka melakukan pekerjaan sambil belajar.
3. Masih terlihat rendahnya motivasi kerja beberapa karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara ULP Labuhan, hal ini dapat dilihat sebagian karyawan yang tidak melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan sering terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan yang menjadi kewajiban sebagai seorang pegawai.

1.3. Batasan Masalah

Batasan penelitian pada penulisan ini bertujuan untuk lebih memfokuskan kepada tujuan dari penelitian ini agar tidak berkembang kepada hal-hal yang relevan untuk itu peneliti akan membatasi masalah yang diteliti dan dibahas yaitu tentang banyak faktor yang mempengaruhi kinerja namun dalam penelitian ini hanya membatasi pada faktor kompetensi. Disamping itu penelitian ini juga membatasi motivasi sebagai variabel mediating.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Listrik Negara ULP Labuhan ?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT. Perusahaan Listrik Negara ULP Labuhan ?
3. Apakah Motivasi Mempengaruhi Kinerja Pegawai PT. Perusahaan Listrik Negara ULP Labuhan ?
4. Apakah Kompetensi Mempengaruhi Kinerja Melalui Motivasi Pegawai PT. Perusahaan Listrik Negara ULP Labuhan ?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Listrik Negara ULP Labuhan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja pada PT. Perusahaan Listrik Negara ULP Labuhan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT. Perusahaan Listrik Negara ULP Labuhan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pegawai PT. Perusahaan Listrik Negara ULP Labuhan.

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

a. Bagi Pembaca

Sebagai referensi bagi para peneliti selanjutnya yang berkaitan kompetensi dan motivasi terhadap kinerja. Memberikan pengetahuan dan informasi mengenai gambaran nyata tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi peneliti yang akan datang

Menambah pengalaman dan wawasan mengenai proses melakukan penelitian yang berguna bagi peneliti lain baik dalam hal kegiatan akademis maupun non-akademis di masa yang akan datang. Selain itu dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat dijadikan acuan dan memberikan referensi untuk melakukan riset di masa yang akan datang tentang kompetensi terhadap kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Sebagai landasan ilmu serta menjadikan pertimbangan untuk diterapkan dalam dunia pendidikan yang ada di Indonesia sebagai solusi terhadap permasalahan yang ada khususnya dalam bidang kinerja.

b. Bagi Perusahaan

Secara langsung, hasil penelitian ini dapat memberikan saran atau masukan bagi PT. PLN ULP Labuhan untuk membangun keunggulan bersaing dengan memanfaatkan potensi yang belum tergali seperti

membangun kepercayaan publik terhadap perusahaan melalui pengamatan kompetendan dan motibasi terhadap kinerja karyawan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Pengertian *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Permasalahan kinerja selalu menjadi permasalahan klasik di tiap tiap perusahaan banyak perusahaan mencoba mencari dan meneliti tentang kinerja untuk memajukan perusahaannya (Sembiring et al., 2021).

Penilaian kinerja (Performance Appraisal) adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan. Kinerja organisasi juga ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut (Januari et al., 2015).

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moheriono, 2014).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi, secara legal dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Januari et al., 2015).

Didalam proses pelaksanaan aktivitas harus selalu dilakukan monitoring, penilaian, dan review atau peninjauan ulang terhadap kinerja sumber daya manusia. Melalui monitoring, dilakukan pengukuran dan penilaian kinerja secara periodik untuk mengetahui pencapaian kemajuan kinerja dilakukan prediksi apakah terjadi deviasi pelaksanaan terhadap rencana yang dapat mengganggu pencapaian tujuan. Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang (Hendra, 2020).

Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan diperoleh dari upaya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya.(jasman) Kinerja karyawan pada umumnya merupakan tolak ukur yang digunakan oleh perusahaan di dalam melakukan penilaian terhadap karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja sesuai dengan standar atau bahkan melebihinya dapat diberikan penghargaan atau sebaliknya, bagi yang belum dapat mencapai standar yang ditentukan dapat dikenakan konsekuensi (Widjaja, 2021)

Pengukuran kinerja dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat deviasi antara progres yang direncanakan dengan kenyataan. Apabila terdapat deviasi

berupa progres yang lebih rendah daripada rencana, perlu dilakukan langkah-langkah untuk memacu kegiatan agar tujuan yang diharapkan dapat dicapai. Evaluasi atas kinerja organisasi akan dipergunakan sebagai umpan balik atau *feedback* dalam proses manajemen kinerja. Di sisi lain, evaluasi dapat dipergunakan untuk melakukan perbaikan kinerja organisasi dimasa yang akan datang (Susanto, 2013).

Evaluasi kinerja juga dilakukan terhadap hasil kerja individu dan organisasi. Keberhasilan kinerja individu sangat berpengaruh terhadap hasil kerja organisasi. Di sisi lain, evaluasi kinerja individu dapat dipergunakan untuk menilai kemampuan pekerja, peringkat pekerja, penggajian, kompensasi, promosi, dan penentuan dalam jabatan. Pengertian Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Mangkunegara, 2016).

2.1.1.2 Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pegawai tidak semata-mata hanya menilai pegawai saja, banyak manfaat yang didapatkan dengan adanya penilaian kinerja pegawai salah satunya sebagai bahan guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. (Fahmi, 2016) menyatakan bahwa bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja oleh manajemen diantaranya:

- a. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui permotivasi karyawan secara maksimum.
- b. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi, transfer, dan pemberhentian,

- c. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- d. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- e. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Menurut (Sinambela & Poltak, 2013), menyatakan bahwa manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan prestasi kerja

Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan, memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan dan prestasinya.

- b. Memberi kesempatan kerja yang adil

Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.

- c. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

- d. Penyesuaian kompensasi

Melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi dan sebagainya.

- e. Keputusan promosi dan demosi

Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.

f. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan

Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

g. Menilai proses rekrutmen dan seleksi

Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

2.1.1.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Kasmir, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan dan Keahlian

Menipakan kemampuan atau skill yang dimiliki seorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian pula sebaliknya bagi pegawai yang tidak memiliki kemampuan dan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil kerja yang kurang baik, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja pegawai.

b. Pengetahuan

Maksudnya pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang pegawai yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui

pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan pegawai untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika pegawai tidak atau kurang memiliki mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain motivasi kerja (Kasmir, 2016) :

a. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut (Mangkunegara, 2016), kinerja (performance) dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu: faktor individu, faktor psikologi dan faktor organisasi.

Menurut (Wibowo, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- 1) *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- 2) *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
- 3) *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- 4) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

- 5) *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Menurut (Kasmir, 2016) indikator dari keberhasilan kinerja dapat diukur berdasarkan 4 (empat) indikator sebagai berikut:

a. **Kualitas**

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan di mana suatu proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati kesempurnaan.

b. **Kuantitas**

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.

c. **Jangka Waktu**

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

d. **Penekanan biaya**

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

e. **Pengawasan**

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan menentukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.

f. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama, kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, kontribusi yang dapat diberikan karyawan terhadap organisasinya.

Menurut (Sugiono, 2018) Indikator kinerja yaitu :

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

2.1.2 Kompetensi

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi

Pengertian kompetensi yang dikemukakan oleh para ahli, kompetensi menurut (Wibowo, 2014) mengemukakan bahwa suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas

keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2017). Menurut (Kadarwati, 2019) bahwa kompetensi meliputi sekumpulan pengetahuan, keterampilan, sifat, dan perilaku yang bisa bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi, atau berorientasi bisnis.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2014). Secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik.

Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja (Wibowo, 2014). Kinerja di pekerjaan dipengaruhi oleh:

- 1) Pengetahuan, kemampuan, dan sikap
- 2) Gaya kerja, kepribadian, kepentingan/minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan, dan gaya kepemimpinan.

Kompetensi ini merupakan pemahaman terhadap visi, misi, dan nilai-nilai perusahaan. Suatu kompetensi yang dihubungkan dengan strategi organisasi yang dapat diterapkan pada semua karyawan sebagai suatu keahlian unggulan suatu organisasi. Sementara itu, kompetensi manajerial menunjukkan kemampuan

dalam menjalankan manajemen dan kompetensi fungsional merupakan kemampuan berdasar profesi di bidang teknis tertentu.

2.1.2.2 Manfaat Kompetensi

Menurut (Fahmi, 2016) ada berbagai manfaat dalam kompetensi untuk dapat meningkatkan produktifitas perusahaan yaitu ada dua manfaatnya bagi karyawan juga bagi perusahaan yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat kompetensi bagi karyawan:
 - a. Adanya Kesempatan bagi karyawan mendapatkan pendidikan dari pelatihan standar yang ada.
 - b. Memberikan nilai tambah pada pembelajaran dan pertumbuhan
 - c. Meningkatkan keterampilan dan marketability sebagai karyawan
 - d. Kejelasan relevansi pembelajaran sebelumnya
 - e. Pilihan perubahan karir
 - f. Penempatan sasaran sebagai sarana pengembangan karir
 - g. Penilaian kinerja yang lebih objektif
2. Manfaat Kompetensi bagi perusahaan/organisasi
 - a. Meningkatkan efektivitas rekrutmen dengan cara menyesuaikan kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaan yang dimiliki pencari kerja
 - b. Pendidikan dan pelatihan dapat di fokuskan pada kompetensi yang diinginkan perusahaan.
 - c. Penilaian terhadap hasil pendidikan dan pelatihan akan lebih handal dan konsisten
 - d. Pengambilan keputusan akan lebih percaya diri karena karyawan memiliki keterampilan.

- e. Mempermudah terjadinya perubahan melalui identifikasi kompetensi yang diperlukan untuk mengelola perusahaan (Ekapadma, 2015).

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut (Wibowo, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi antara lain:

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku.

2. Keterampilan

Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.

4. Karakteristik kepribadian

Kepribadian dapat memengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

5. Motivasi

Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

6. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi.

7. Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.

8. Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan praktik rekrutmen dan seleksi karyawan, sistem penghargaan, praktik pengambilan keputusan, filosofi organisasi-misi, visi dan nilai-nilai, kebiasaan dan prosedur, komitmen pada pelatihan dan pengembangan pada pekerja, dan proses organisasi.

Menurut (Sutrisno, 2014) bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kompetensi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. Role/task perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Menurut (Wibowo, 2014) pada penelitian terdahulu Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual, budaya organisasi.

2.1.2.4 Indikator Kompetensi

Indikator dari kompetensi menurut (Parulian & Thoha, 2018) yaitu:

a. Pengendalian Diri (Self Control)

Kemampuan untuk mengendalikan emosi diri agar terhindar dari berbuat sesuatu yang negatif saat situasi tidak sesuai harapan atau saat berada di bawah tekanan.

b. Kepercayaan Diri (Self Confidence)

Tingkat kepercayaan yang dimitikinya dalam menyelesaikan karyawan.

c. Membangun Hubungan (Relationship Building)

Kemampuan bekerja untuk membangun atau memelihara keramahan. hubungan yang hangat atau komunikasi jaringan kerja dengan seseorang, atau mungkin suatu hari berguna dalam mencapai tujuan kerja.

Menurut (Wibowo, 2014) Terdapat 5 (lima) indikator kompetensi antara lain sebagai berikut:

1) *Motives* (Motif)

Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.

2) *Traits* (Sifat)

Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.

3) *Self Concept* (Konsep diri)

Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.

4) *Knowledge* (Pengetahuan)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik.

5) *Skill* (Keterampilan)

Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

Sedangkan Menurut (Nitisemito & Alex, 2014), ukuran-ukuran kompetensi sumber daya manusia yaitu sebagai berikut :

1. Semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat, serta sikap individu dan kelompok terhadap lingkungan kerja mereka dan terhadap kesediaan bekerja sama dengan orang lain secara menyeluruh sesuai dengan kemauan mereka yang lebih baik.
2. Pengembangan, dalam hal ini senantiasa belajar untuk mengembangkan kemampuan kerja pegawai, karena dengan adanya sikap demikian pegawai dapat menunjukkan serta meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.
3. Tingkat pendidikan, dimana ini merupakan hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan profesionalisme pegawai.
4. Produktivitas kerja, merupakan hasil usaha dari para pegawai guna mencapai tujuan instansi tersebut.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi kerja merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Motivasi juga merupakan salah satu faktor penting dalam memberikan kontribusi terhadap usaha mendorong seseorang untuk dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan yang diharapkan. (Syaripuddin & Handayani, 2018).

Dengan adanya motivasi kerja maka dapat dilihat pengaruhnya dari kinerja karyawan, dimana karyawan akan melakukan tindakan atas dasar keinginan untuk berprestasi dan memperoleh jabatan lebih tinggi di perusahaan. Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi (Widjaja, 2021)

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para karyawan agar mau bekerja dengan giat demi terciptanya tujuan perusahaan secara baik (Tanjung, 2015).

Motivasi kerja menjadi hal yang penting bagi setiap perusahaan, terutama manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan produktif. Begitu pula motivasi dalam perusahaan

dalam rangka peningkatan produksi dan penekanan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan (Purwati & Muttaqiyathun, 2014).

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai factor pendorong perilaku seseorang. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2014).

Menurut (Fahmi, 2013) bahwa motivasi merupakan aktivitas perilaku dari seseorang dalam bekerja dalam rangka usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Motivasi juga dapat didefinisikan sebagai suatu stimulasi keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang yang mana setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Luffi et al., 2021).

2.1.3.2 Tujuan Motivasi

Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut (Hasibuan, 2010) yaitu:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan prestasi kerja karyawan
- c. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- d. Mempertahankan kestabilan perusahaan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

Dalam hal pemberian motivasi ini, pimpinan harus mampu melihat situasi serta suasana kerja para karyawan pada saat bekerja, hal ini berguna untuk memberikan motivasi pada saat kapan para karyawan diberikan motivasi baik itu motivasi positif maupun motivasi negatif.

Tujuan motivasi menurut (Hasibuan, 2010) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya.
9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat – alat bahan baku.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor motivasi adalah potensi akan mempengaruhi kinerja karyawan yang dimiliki seseorang. Menurut (Sembiring et al., 2021) motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Sutrisno, 2014) faktor-faktor motivasi terdiri dari :

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk hidup meliputi kebutuhan, antara lain : memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong orang untuk mau melakukan pekerjaan.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan meliputi, antara lain : penghargaan terhadap prestasi dan adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2) Faktor Ekstern

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai

kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong pra karyawn bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

fungsi supervisi dalam suatu perusahaan adalah memberikan pengarahan, membimbing karyawan, agar karyawan dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, jika yang bersangkutan merasa ada jaminan kerja yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

f) Peraturan yang fleksibel

Suatu perusahaan sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi karyawan.

Menurut (Gomes, 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

- 1) Faktor Individual
- 2) Faktor organisasional

2.1.3.3 Indikator Motivasi

Menurut (Hamzah, 2013) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang terlihat dari dimensi faktor internal dan dimensi faktor eksternal sebagai berikut:

1. Faktor Internal merupakan faktor motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Motivasi internal ini timbul atau muncul disebabkan adanya keinginan individu untuk bisa/dapat memiliki prestasi serta juga tanggungjawab di dalam hidupnya. Faktor-faktor internal antara lain:

- a. Keinginan untuk dapat hidup, merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di dunia ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja dengan pekerjaan yang baik.
 - b. Keinginan untuk memperoleh penghargaan, Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain.
 - c. Keinginan untuk memperoleh pengakuan, seperti adanya penghargaan terhadap prestasi hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
 - d. Keinginan untuk memperoleh posisi jabatan, keinginan akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih keras dan lebih baik.
2. Faktor Eksternal merupakan faktor motivasi yang berasal luar diri seseorang. eksternal disebabkan adanya peran dari luar, seperti organisasi, yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya. Faktor-faktor eksternal antara lain:
- a. Kondisi Lingkungan Kerja.
Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.
 - b. Kompensasi Yang Memadai.
Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Adanya Jaminan Kesehatan

Setiap orang akan mau bekerja untuk mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan/instansi, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan kesehatan yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

d. Status Dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, seseorang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

Menurut (Sutrisno, 2014) Indikator-indikator motivasi antara lain adalah sebagai berikut:

1. **Kebutuhan fisiologis**
kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian.
2. **Kebutuhan rasa aman**
kebutuhan akan dirasakan mendesak setelah kebutuhan pertama terpenuhi yaitu keselamatan dan keamann diri.
3. **Kebutuhan hubungan sosial**
kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain.
4. **Kebutuhan penghargaan**
kebutuhan ini merupakan kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
5. **Kebutuhan aktualisasi diri**

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/ luar biasa.

Menurut (Mathis & Jackson, 2014) Indikator motivasi yaitu:

1. *Quantity of output* (kuantitas keluaran) Standar keluaran (output) lebih banyak digunakan untuk menilai prestasi karyawan di bagian produksi atau teknis.
2. *Quality of output* (kualitas keluaran) Jika yang digunakan dalam mengukur prestasi kerja karyawan itu.
3. *Timelines of output* (waktu keluaran) Ketepatan waktu yang digunakan dalam menghasilkan sebuah barang sering digunakan sebagai ukuran atau penilaian terhadap prestasi kerja.
4. *Presences at work* (tingkat kehadiran) Jika kehadiran karyawan di bawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi.
5. *Efficiency of work completed* (efisiensi pekerjaan yang telah diselesaikan) Melakukan setiap kegiatan suatu organisasi dengan tujuan untuk dapat memperoleh hasil yang dikehendaki dengan usaha yang seminimal mungkin sesuai dengan standar yang ada.
6. *Effectiveness of work completed* (efektivitas pekerjaan yang telah diselesaikan) Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana.

2.3 Kerangka Konseptual

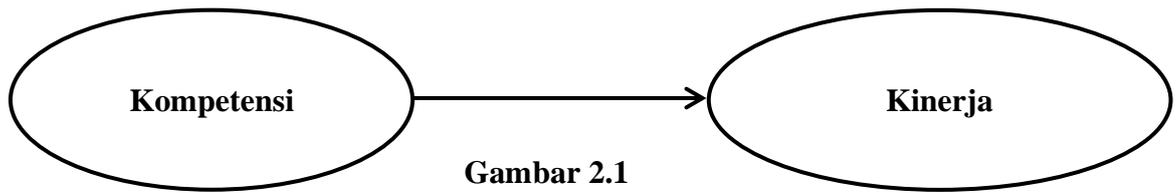
2.2.1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Menurut (Sutrisno, 2014) Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Menurut (Wibowo, 2014) Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja.

Dari kedua pendapat tersebut maka dapat ditarik kesimpulan, bahwa kompetensi merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kompetensi adalah landasan utama dalam sebuah peningkatan kinerja sehingga dapat membuat karyawan akan produktif dalam kerjanya. Untuk itu sangat diperlukan kompetensi bagi sumber daya manusia agar para karyawan bisa paham dan mengerti atas pekerjaan mereka, dan diyakini memiliki pengaruh terhadap perusahaan dalam bentuk non keuangan yaitu kinerja karyawan, sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan bisa dengan cepat terlaksana dan mencapai target yang diharapkan. Maka dari itu kompetensi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian (Khair & Hasibuan, 2021), (Khair & Rambe, 2024), (Rinaldi, et al., 2023), (Simanjuntak, & Khair, 2021) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja.



Gambar 2.1

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

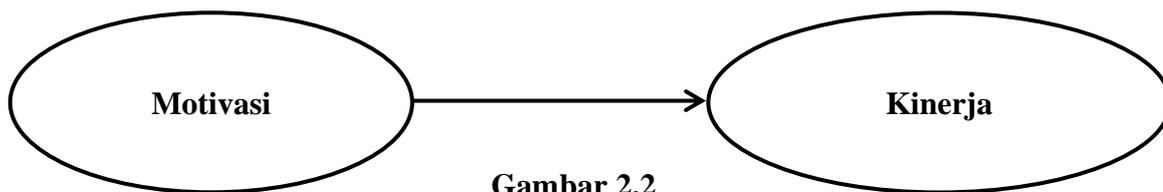
2.2.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Menurut (Wibowo, 2014) Motivasi kerja dengan dasar teori yang mengacu pada pendapatnya yang berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior, dengan indikator motivasi kerja yang meliputi fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

(Hasibuan, 2014) Menyatakan motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan sumber daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Dari kedua penelitian tersebut dapat dirumuskan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan harus mendapatkan tanggapan dari pimpinan dengan memberikan pengakuan atas pekerjaan yang telah dilakukan sehingga karyawan tersebut merasa diperhatikan.

Hasil penelitian (Chairani, & Khair, 2022), (Khair & Hakim, 2020), (Susilo, et al., 2023) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja



Gambar 2.2

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

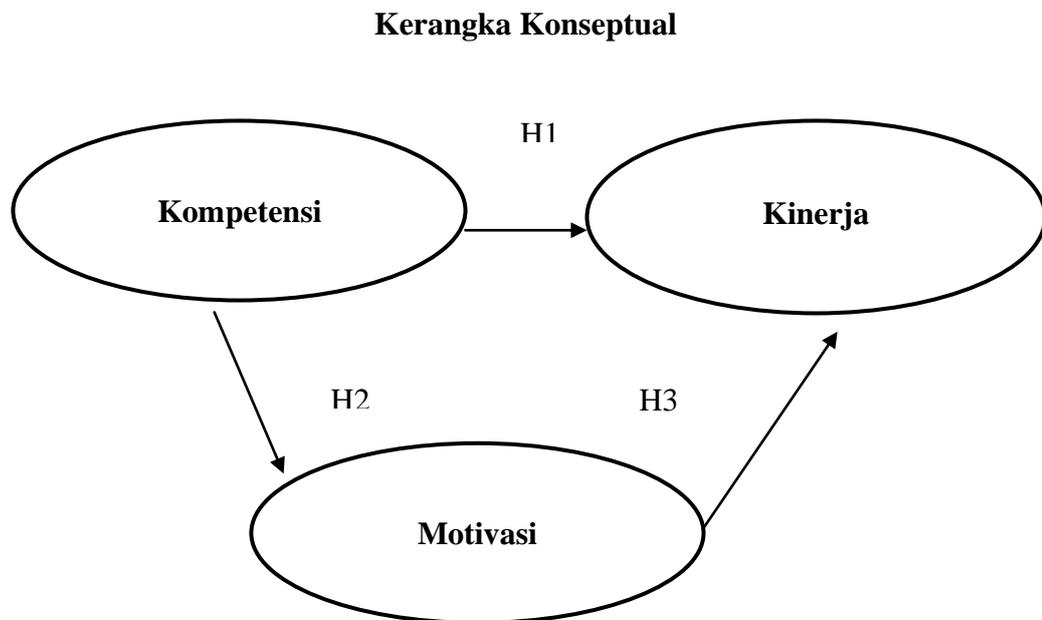
2.2.3. Pengaruh Motivasi Sebagai Mediasi Antar Kompetensi Dan Kinerja

Kerangka konseptual dibuat untuk memberikan gambaran penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti mengenai variabel kompetensi, motivasi, dan kinerja.

Menurut (Hasibuan, 2014) Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dengan giat dan berkeinginan. Menurut (Wibowo, 2014) Motivasi kerja dengan dasar teori yang mengacu pada pendapatnya yang berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior, dengan indikator motivasi kerja yang meliputi fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

Kinerja dengan dasar teori yang mengacu pada pendapatnya Hariandja (Hariandja, 2013) yang mengemukakan bahwa kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi, dengan indikator kinerja yang mengacu pada pendapatnya (Ranupandojo et al., 2014) yang meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

Berdasarkan pendapat sebelumnya maka kerangka konseptual bahwa variabel kompetensi, motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.3

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Adapun hipotesis penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Listrik Negara ULP Labuhan
2. Kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT. Perusahaan Listrik Negara ULP Labuhan

3. Motivasi berengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. Perusahaan Listrik Negara ULP Labuhan
4. Kompetensi berengaruh terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pegawai PT. Perusahaan Listrik Negara ULP Labuhan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini dilihat dari cara penjelasannya dan bertujuan untuk membuktikannya adanya pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat menggambarkan jenis/bentuk penelitian yang mendasari penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan *assosiatif* dan *kuantitatif*. Pendekatan *assosiatif* adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan pengaruh atau pengaruh diantara kedua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Kemudian data yang dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif.

Menurut (Sugiyono, 2018) pendekatan *asosiatif* adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Menurut (Sugiyono, 2018) metode kuantitatif juga dapat diartikan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendeteksi variabel-variabel yang berkaitan dengan masalah penelitian dan untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian. Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.2.1 Kinerja (Y)

Kinerja merupakan aspek paling utama dalam sebuah organisasi atau perusahaan dalam pencapaian tujuan visi dan misi perusahaan atau organisasi. Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2014)

Tabel 3.1 Indikator Kinerja

No.	Indikator
1	Kuantitas
2	Kualitas
3	Biaya
4	Waktu

Sumber : (Rifai & Rusdi, 2014)

3.2.2 Kompetensi (X)

Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2014). Secara etimologi, kompetensi diartikan

sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik.

Tabel 3.2 Indikator Kompetensi

No.	Indikator
1	<i>Motivies</i> (Motif)
2	<i>Traits</i> (Sifat)
3	<i>Self Concept</i> (Konsep Diri)
4	<i>Knowladge</i> (Pengetahuan)
5	<i>Skill</i> (Keterampilan)

Sumber : (Wibowo, 2014)

3.2.3 Motivasi (Z)

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para karyawan agar mau bekerja dengan giat demi terciptanya tujuan perusahaan secara baik (Tanjung, 2015).

Tabel 3.3 Indikator Motivasi

No	Kerja keras
1	Orientasi masa depan
2	Tingkat cita-cita yang tinggi
3	Orientasi tugas dan keseriusan tugas
4	Usaha untuk maju
5	Ketekunan
6	Pemanfaatan waktu

Sumber: (Mangkunegara, 2014)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya, secara berurutan yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Dapat dikur dengan menggunakan skala likert, yaitu:

1. Sangat Setuju (SS) = Skor 5
2. Setuju (S) = Skor 4
3. Kurang Setuju (KS) = Skor 3
4. Tidak Setju (TS) = Skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = Skor 1

3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat Penelitian atau Lokasi Penelitian ini dilakukan di Bagian Unit Laayanan Pelanggan PT. PLN ULP Labuhan beralamat di Jl. Kol. Yos Sudarso, Mabar, Kec. Medan Deli, Kota Medan, Sumatera Utara 20242, No. Telp: 088 6851891 - No. Call Center : 123.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Desember 2023 sampai Juni 2024

Tabel 3.4 Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	2023/2024																			
		Desember				Januari				Februari				Mei				Juni			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■	■	■	■																
2	Penyusunan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■								
3	Bimbingan Proposal									■	■	■	■	■	■	■	■				
4	Seminar Proposal													■	■	■	■				

3.4 Teknik Pengumpulan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kaulitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Adapun populasi dan obyek yang menjadi sasaran pengamatan penulis adalah Pegawai Bagian Manajemen Bisnis Karyawan tetap dan beberapa divisi PT. PLN ULP Labuhan yang berjumlah 85 orang.

Tabel 3.5 Populasi Penelitian

No	Jenjang Jabatan	Populasi
1.	Analyst Kinerja	6
2.	Analyst Pelaksana	1
3.	Analyst Transaksi Energi	1
4.	Assistant Analyst	6
5.	Assistant Engineer	8
6.	Assistant Officer	1
7.	Engineer	2
8.	Junior Analyst	1
9.	Junior Engineer	6
10.	Junior Officer	2
11.	Junior Operator	5
12.	Junior Technician	10
13.	Manager Bagian	5
14.	Manager Unit Layanan	5
15.	Manager Unit Pelaksana	1
16.	Pejabat Pelaksana	6
17.	Supervisor Bidang	22
	Total	88

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat

diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dan populasi betul-betul representative (mewakili) (Sugiyono, 2018).

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Sampling Jenuh yaitu pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi. Menurut (Sugiyono, 2018) dalam penelitian ini, karena jumlahnya kurang dari 88 orang, maka penulis mengambil keseluruhan dari jumlah populasi untuk dijadikan sampel penelitian yaitu sebanyak 88 orang.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden. Dan data sekunder yang diperoleh dari rangkuman, pengalaman dan referensi lainnya.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Adapun cara-cara yang digunakan untuk pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Interview (Wawancara)

Interview merupakan teknik pengumpulan data dalam metode survei yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subyek penelitian.

2. Kuisisioner (Angket)

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.

Skala yang dipakai dalam penyusunan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam Pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.7
Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sebelum melakukan pengumpulan data, seluruh kuesioner harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas dengan menggunakan uji Analisa outer model pada SEM PLS

3.6 Teknik Analisis Data

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni partial least square – structural equation model (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali & Latari, 2015) Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan

reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi)

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang powerfull oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows. Berikut adalah model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah:

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer model*), yakni (a) validitas konvergen (*convergent validity*); (b) realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*); dan (c) validitas diskriminan (*discriminant validity*) serta analisis model struktural (*inner model*), yakni (a) koefisien determinasi (*r-square*); (b) f-square; dan (c)

pengujian hipotesis (Hair et al., 2014). Estimasi parameter yang didapat dengan (Partial Least Square) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, adalah weight estimate yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (path estimate) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (loading). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (Partial Least Square) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan weight estimate.
2. Menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

Dalam metode (Partial Least Square) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.3.1 Analisa Outer Model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

1. Convergent Validity adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran

refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.

2. Discriminant Validity merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada 60 ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai *squareroot of average variance extracted* (AVE).
3. Composite reliability merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view latent variable coefficient. Untuk mengevaluasi composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan cronbach's alpha. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.
4. Cronbach's Alpha merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,7$.

3.3.2 Analisis Inner Model

Analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive dan uji t serta signifikansi dari

koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan (*Partial Least Square*) PLS dimulai dengan cara melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantive. Selain melihat nilai R-square, pada model (*Partial Least Square*) PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai Q-square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan apanilai nilai Q-square kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance.

3.3.3 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika $t\text{-statistik} > 1,96$. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai probabilitas $< 0,05$.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini peneliti mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Kompetensi (X), 14 pernyataan untuk 14 pernyataan untuk variable Motivasi (Z) dan 12 pernyataan untuk variabel Kinerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 88 orang responden yaitu Karyawan PT. PLN ULP Labuhan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan Likert Summated Rating (LSR).

Tabel. 4.1. Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skala Jawaban
1. Sangat setuju	5
2. Setuju	4
3. Kurang setuju	3
4. Tidak setuju	2
5. Sangat tidak setuju	1

Dan ketentuan di atas berlaku dalam menghitung variabel Kompetensi (X1), Motivasi (Z) dan 10 pernyataan untuk variabel Kinerja (Y)

4.1.1.1 Karakteristik Responden

Berikut ini adalah karakteristik responden yang ada pada Karyawan PT. PLN ULP Labuhan.

1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	68	77,3%
2	Perempuan	20	22,7%
Jumlah		88	100%

Sumber : Data Primer diolah (2024)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 68 orang (77,3%) sedangkan perempuan sebanyak 20 orang (22,7%) dan. Maka dalam penelitian ini responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki .

2. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SLTA	48	54,5
2	Diploma	2	2,3
3	S1	26	29,6
4	S2	12	13,6
Jumlah		88	100%

Sumber : Data Primer (2024)

3. Data Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	<25 tahun	17	19,3
2	25-40 tahun	49	55,7
3	> 50 tahun	22	25,0
Jumlah		88	100%

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Dari data diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini yaitu usia antara <25 tahun sebanyak 17 orang (19,3%), yang memiliki usia 25-40 tahun sebanyak 49 orang (55,7%), yang memiliki usia >50 sebanyak 22 orang (25%).

4.1.1.2 Analisis Variabel Penelitian

1. Kompetensi (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Kompetensi yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.6
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden
Variabel Kompetensi

No	Indikator / Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan					F	%
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Saya bersyukur pendidikan yang saya lalui dapat terlaksana	66	17	5	0	0	88	100
2	Dengan pengetahuan saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya	60	20	2		0	88	100
3	Memiliki kemampuan koordinasi sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan	69	16	3		0	88	100
4	Mampu menanggapi dengan cepat dan tepat permintaan dan pertanyaan pihak yang membutuhkan	73	11	3	1	0	88	100
5	Memiliki kepercayaan diri dan kemampuan yang tinggi dalam membuat keputusan yang baik	75	13	0	0	0	88	100
6	Mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan orang lain	70	13	5	0	0	88	100
7	Mampu mengenali dan mengatasi permasalahan yang muncul dalam melaksanakan sebuah pekerjaan.	72	13	3	0	0	88	100
8	Memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu orang lain dalam pengambilan keputusan	12	47	29	0	0	88	100
9	Saya memiliki keterampilan dan dapat bekerja sama dengan rekan kerja	65	22	1	0	0	88	100
10	Saya memberikan pengalaman dengan rekan kerja, karena saya terampil dalam bekerja	60	28		0	0	88	100

Sumber: Penelitian Diolah (2024)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju atas semua pernyataan untuk variabel kompetensi, hal ini dapat dilihat bahwa responden dengan pengetahuannya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, memiliki kemampuan koordinasi sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu orang lain dalam pengambilan keputusan serta memberikan pengalaman dengan rekan kerja, karena saya terampil dalam bekerja.

2. Motivasi (Z)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Motivasi yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden
Variabel Motivasi

No	Indikator / Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan					F	%
		SS	S	N	TS	STS		
1	Saya merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target produksi	62	25	1	0	0	88	100
2	Saya siap lembur apabila pekerjaan saya belum selesai tepat waktu	66	21	1	0	0	88	100
3	Saya sering diberi kesempatan untuk pendidikan dan pelatihan	65	23	0	0	0	88	100
4	Bekerja diperusahaan ini membuat kemampuan dan keterampilan saya berkembang.	69	19	0	0	0	88	100
5	Saya suka bekerja pada perusahaan yang memberikan kenaikan jenjang karir bagi karyawan yang memiliki kemampuan	70	17	1	0	0	88	100
6	Saya terdorong untuk bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan	69	19	0	0	0	88	100
7	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan sesuai	69	19	0	0	0	88	100

	dengan pendidikan dan kemampuan saya.							
8	Sebagai karyawan saya harus memiliki kualitas kerja yang maksimal sebagai tanggungjawab saya terhadap pekerjaan	70	18	0	0	0	88	100
9	Saya merasa senang menerima tantangan kerja yang diberikan oleh perusahaan.	21	63	2	1	1	88	100
10	Potensi pengembangan diri yang menarik dalam pekerjaan saya adalah hal yang memotivasi saya dalam bekerja	21	59	7	1	0	88	100
11	Saya terdorong menyelesaikan tugas yang sulit atau memecahkan masalah yang suli	20	59	8	1	0	88	100
12	Saya sebagai karyawan berkewajiban mampu menyelesaikan target kerja yang ditetapkan oleh pimpinan.	19	58	10	1	0	88	100
13	Saya akan berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	17	54	15	2	0	88	100
14	Saya akan mengerjakan hal-hal apa saja yang terbaik buat perusahaan	19	60	8	1	0	88	100

Sumber: Penelitian Diolah (2024)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju atas semua pernyataan untuk variabel motivasi, hal ini mengindikasikan bahwa responden merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target produksi, tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan, potensi pengembangan diri yang menarik dalam pekerjaan saya adalah hal yang memotivasi saya dalam bekerja, dan akan mengerjakan hal-hal apa saja yang terbaik buat perusahaan.

3. Kinerja (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Kinerja yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.9
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden
Variabel Kinerja

No	Indikator / Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan					F	%
		SS	S	N	TS	STS		
1	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan yang ditargetkan	16	58	14	0	0	88	100
2	Kuantitas kerja saya sesuai dengan standar kerja yang ditentukan	28	50	4	6	0	88	100
3	Saya selalu mengerjakan pekerjaan apapun yang atasan berikan dan menyelesaikan dengan baik	72	13	2	1	0	88	100
4	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan	66	22	0	0	0	88	100
5	Saya dan karyawan lainnya memanfaatkan sumberdaya organisasi yang diberikan	68	20	0	0	0	88	100
6	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti	68	18	2	0	0	88	100
7	Saya tidak sering membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas, sehingga tidak merugikan perusahaan	68	19	1	0	0	88	100
8	Saya bekerja dengan memanfaatkan sumberdaya dengan efisien	68	19	1	0	0	88	100
9	Saya mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas kerja	66	21	1	0	0	88	100
10	Dalam menyelesaikan tugas saya dapat menyelesaikan dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan	69	19	0	0	0	88	100
11	Efisiensi dalam waktu kerja oleh karyawan sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik	67	21	0	0	0	88	100

12	Saya memiliki inisiatif yang berguna membantu menyelesaikan pekerjaan lebih baik	70	17	1	0	0	88	100
----	--	----	----	---	---	---	----	-----

Sumber: Penelitian Diolah (2024)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju atas semua pernyataan untuk variabel Kinerja. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan bahwa responden menyelesaikan tugas sesuai dengan yang ditargetkan, mengerjakan pekerjaan apapun yang atasan berikan dan menyelesaikan dengan baik, responden dan karyawan lainnya memanfaatkan sumberdaya organisasi yang diberikan, efisiensi dalam waktu kerja oleh karyawan sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, responden memiliki inisiatif yang berguna membantu menyelesaikan pekerjaan lebih baik.

4.2 Analisis Data

Berdasarkan data hasil kuesioner yang telah disajikan maka data kualitatif kuesioner tersebut dijadikan data bentuk kuantitatif berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya. Adapun data kuantitatif tersebut merupakan data mentah dari masing-masing variabel dalam penelitian ini. Dalam bagian ini, data-data yang telah dideskripsikan dari data-data sebelumnya yang merupakan deskripsi data akan dianalisis.

Terdapat dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (outer model), yakni realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*). Selanjutnya analisis model struktural (inner model), yakni koefisien determinasi (R-square); F-square; pengujian hipotesis yakni pengaruh langsung (*direct effect*), pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan *total effect* (Juliandi,

2018). Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

4.2.1. Analisis Model Pengukuran/*Measurement Model Analysis (Outer Model)*

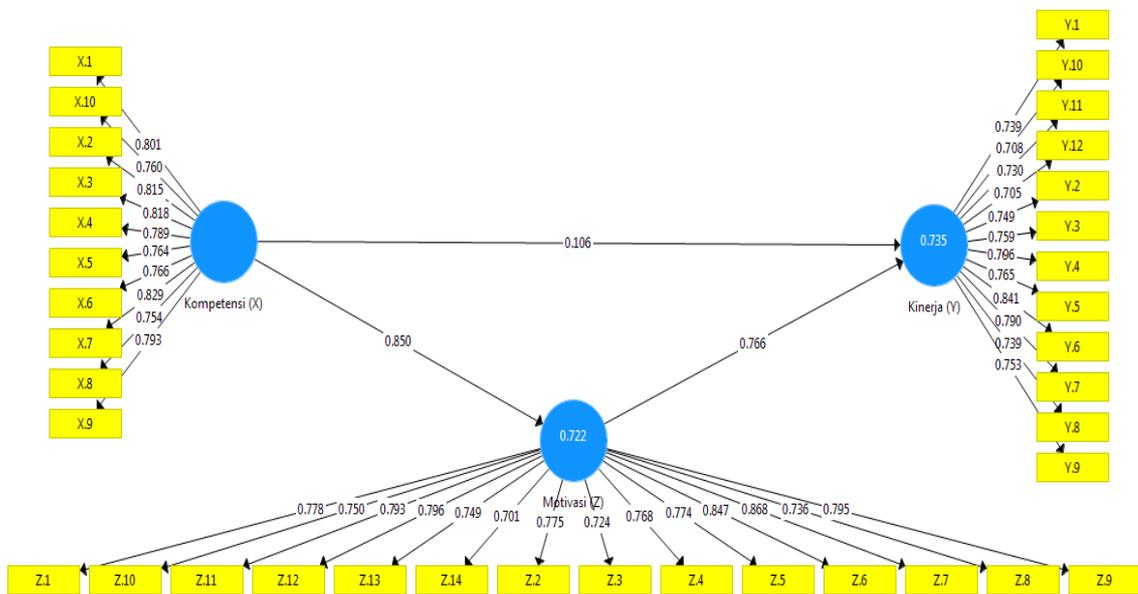
Outer model sering juga disebut (*outer relation* atau *measurement model*) yang mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menilai validitas dan realibilitas model. Cooper dan Schindler (Abdillah & Jogiyanto, 2015 Hal 32) menjelaskan bahwa uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrument penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur dan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrument penelitian. Analisis model pengukuran *measurement model analysis* menggunakan 2 pengujian, yaitu : realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*).

4.2.1.1 Analisis *Outer Model*

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis PLS memerlukan 2 tahap untuk menilai fit model dari sebuah model penelitian (Ghozali). Salah satunya adalah analisis *outer model*. Analisis *outer model* digunakan untuk menguji pengukuran yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran yang valid. Ada beberapa indikator dalam analisis *outer model*, diantaranya *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*.

a. *Convergent Validity*

Convergent validity dari sebuah model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score* dengan *construct score* pada *Loading Factor* yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,5 dengan konstruk yang ingin diukur. Berikut adalah gambar hasil kalkulasi model SEM PLS.



Sumber: Diolah oleh penulis, 2024

Gambar 4.1 Skema Penelitian Struktural SEM-PLS

Hasil pengolahan dengan SmartPLS 3.00 dapat dilihat pada gambar 4.1 nilai *outer model* antara konstruk dengan variabel sudah memenuhi *convergent validity* karena indikator memiliki nilai validitas diatas 0,6. Pada gambar 4.1 menunjukkan nilai korelasi variable Kompetensi, Kompensasi, Motivasi dan Kinerja menunjukkan bahwa nilai diatas berada di atas 0,6 sehingga konstruk pada variabel tidak ada yang dieleminasi dari model.

Tabel 4.9
Outer Loadings

	Kinerja (Y)	Kompetensi (X)	Motivasi (Z)
X.1		0.801	
X.10		0.760	
X.2		0.815	
X.3		0.818	
X.4		0.789	
X.5		0.764	
X.6		0.766	
X.7		0.829	
X.8		0.754	
X.9		0.793	
Y.1	0.739		
Y.10	0.708		
Y.11	0.730		
Y.12	0.705		
Y.2	0.749		
Y.3	0.759		
Y.4	0.796		
Y.5	0.765		
Y.6	0.841		
Y.7	0.790		
Y.8	0.739		
Y.9	0.753		
Z.1			0.778
Z.10			0.750
Z.11			0.793
Z.12			0.796
Z.13			0.749
Z.14			0.701
Z.2			0.775
Z.3			0.724
Z.4			0.768
Z.5			0.774
Z.6			0.847
Z.7			0.868
Z.8			0.736
Z.9			0.795

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian validitas *outer loading* di atas diperoleh hasil bahwa pengujian yang dilakukan pada 82 orang responden

diperoleh hasil bahwa semua item pernyataan memenuhi standar validasi dengan nilai di bawah 0.6. Sehingga item pernyataan yang tidak memenuhi standar validasi maka item ini dikeluarkan atau tidak diikuti sertakan pada uji selanjutnya dengan tujuan dapat menaikkan skor pengukuran model.

4.2.1.2 Discriminant Validity

Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi discriminan validity apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan dengan variabel lainnya (ghozali). Berikut adalah nilai *cross loading* pada masing-masing indikator:

Tabel 4.10
Cross Loading

	Kinerja (Y)	Kompetensi (X)	Motivasi (Z)
X.1	0.548	0.801	0.589
X.10	0.577	0.760	0.677
X.2	0.606	0.815	0.619
X.3	0.541	0.818	0.634
X.4	0.662	0.789	0.671
X.5	0.511	0.764	0.623
X.6	0.572	0.766	0.674
X.7	0.648	0.829	0.710
X.8	0.426	0.654	0.609
X.9	0.736	0.793	0.783
Y.1	0.739	0.499	0.625
Y.10	0.008	0.052	0.000
Y.11	0.130	0.041	0.083
Y.12	0.205	0.195	0.165
Y.2	0.549	0.330	0.502
Y.3	0.759	0.524	0.564
Y.4	0.696	0.625	0.675
Y.5	0.765	0.568	0.650
Y.6	0.841	0.648	0.788
Y.7	0.790	0.524	0.569
Y.8	0.739	0.610	0.630

Y.9	0.553	0.511	0.466
Z.1	0.636	0.733	0.778
Z.10	0.636	0.785	0.750
Z.11	0.679	0.611	0.693
Z.12	0.768	0.586	0.696
Z.13	0.769	0.597	0.749
Z.14	0.681	0.494	0.701
Z.2	0.584	0.457	0.675
Z.3	0.586	0.475	0.724
Z.4	0.469	0.429	0.668
Z.5	0.652	0.555	0.774
Z.6	0.635	0.750	0.847
Z.7	0.658	0.771	0.868
Z.8	0.508	0.729	0.736
Z.9	0.563	0.706	0.695

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2024

Berdasarkan data Tabel 4.7 diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

4.2.1.3 Construct Reliability and Validity

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur (Abdillah & Jogiyanto, 2015 Hal 32).

Uji reliabilitas konstruk dapat dilihat dari nilai *Cronbach's alpha* dan nilai *composite reliability*. Untuk dapat dikatakan suatu item pernyataan reliabel, maka nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* harus $> 0,6$. Berikut ini hasil pengujian *Cronbach's alpha*.

Tabel 4.11
Hasil Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha
Kinerja (Y)	0.778
Kompetensi (X)	0.928
Motivasi (Z)	0.937

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa konstruk reliabilitas pada *Cronbach Alpha* telah memenuhi kriteria yang nilainya diatas 0,6. Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik dan variabel Kompetensi, Motivasi dan Kinerja memenuhi asumsi pengujian reliabilitas. Berikut ini hasil pengujian *composite reliability*.

Tabel 4.12
Hasil Composite Reliability

	Composite Reliability
Kinerja (Y)	0.836
Kompetensi (X)	0.939
Motivasi (Z)	0.945

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa konstruk reliabilitas pada *Composite Reliability* telah memenuhi kriteria yang nilainya diatas 0,6. Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik dan variabel Kompetensi, Motivasi dan Kinerja memenuhi asumsi pengujian reliabilitas.

4.2.1.4 Discriminant Validity

Ghozali (2013 Hal 212) menyatakan bahwa validitas diskriminan adalah sebagai suatu ujian dapat melakukan untuk diukur perbedaan dari dua variabel yang kemiripan dengan konseptual. Validitas diskriminan di nilai berdasarkan nilai AVE dengan korelasi antar konstruk atau variable laten. Variabel laten

dikatakan memiliki validitas diskriminan yang tinggi jika nilai AVE (*Average Variance Extracted*) direkomendasikan $\geq 0,5$.

Tabel 4.13
Hasil Pengujian *Average Variance Extracted*

	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja (Y)	0.594
Kompetensi (X)	0.609
Motivasi (Z)	0.550

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Average Variance Extracted* telah memenuhi kriteria yang nilainya lebih dari 0,3. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian memenuhi kriteria pengujian validitas diskriminan dan variabel Kompetensi, Motivasi dan kinerja karyawan telah memenuhi asumsi pengujian validitas diskriminan.

Validitas diskriminan bertujuan untuk menilai suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, yakni dengan cara melihat Nilai *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) $< 0,90$, maka variabel memiliki validitas diskriminan yang baik (valid) (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.14
Validitas Diskriminan

	Kinerja (Y)	Kompetensi (X)	Motivasi (Z)
Kinerja (Y)			
Kompetensi (X)	0.824		
Motivasi (Z)	0.726	0.793	

Sumber : SEM PLS (2024)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) maka

1. Variabel Motivasi dengan Kompetensi sebesar $0,793 < 0,900$, korelasi variabel *Heterotrait-Monotrait Ratio of Corelation* (HTMT). Motivasi

dengan Kinerja sebesar $0,726 < 0,900$ korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT), dengan demikian seluruh nilai korelasi Motivasi dinyatakan valid.

2. Nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Kompetensi dengan Kinerja sebesar $0,824 < 0,900$, nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT).

4.2.2 Analisis Model Struktural / *Structural Model Analysis (Inner Model)*

Analisis model structural menggunakan 3 pengujian, antara lain: *R-Square*; *F-Square* dan *Hypothesis Test*: Berikut ini hasil pengujiannya:

4.2.2.1 Hasil *R-Square*

Kriteria dari *R-Square* adalah:

1. Jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat);
2. Jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang);
3. Jika nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (rendah)

Tabel 4.15
Hasil Uji *R-Square*

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja (Y)	0.735	0.729
Motivasi (Z)	0.722	0.719

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil pengujian nilai *R-Square adjust* diperoleh hasil bahwa model jalur yang menggunakan variabel moderating adalah 0,729 dan 0,719. Dengan kata lain kemampuan variabel X yaitu Kompetensi dalam menjelaskan vaiabel Z yaitu Motivasi adalah sebesar 72,9% dengan demikian model tergolong substansial (sedang) dan kemampuan variabel X yaitu

Kompetensi dalam menjelaskan variabel Y yaitu Kinerja adalah sebesar 71,9% dengan demikian model tergolong substansial (sedang).

4.2.2.2 Hasil Uji *F-Square*

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*F-square*) disebut juga efek perubahan, perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, Manurung, & Sastriawan, 2016).

Kriteria F-Square yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai = 0.02 → Efek yang rendah dari variabel eksogen terhadap endogen.
2. Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Jika nilai = 0.35 → Efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.16
Hasil *F-Square*

	Kinerja (Y)	Kompetensi (X)	Motivasi (Z)
Kinerja (Y)			
Kompetensi (X)	0.012		2.601
Motivasi (Z)	0.613		

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel diatas mengenai nilai *F-Square* diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel Kompetensi (X) terhadap Motivasi (Z) memiliki nilai 2,601

maka efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen.

2. Variabel Kompetensi (X) terhadap Kinerja (Y) memiliki nilai 0,012 maka efek yang rendah dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Variabel Motivasi (Z) terhadap Kinerja (Y) memiliki nilai 0,613 maka efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian Hipotesis mengandung tiga analisis, antara lain: direct effect, indirect effect dan total effect.

4.2.3.1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Tujuan analisis direct effect (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (direct effect) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik.
2. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah.

Nilai probabilitas/signifikansi (P-Value): jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan dan jika nilai P- Values > 0.05 , maka tidak signifikan (Juliandi

et al., 2014).

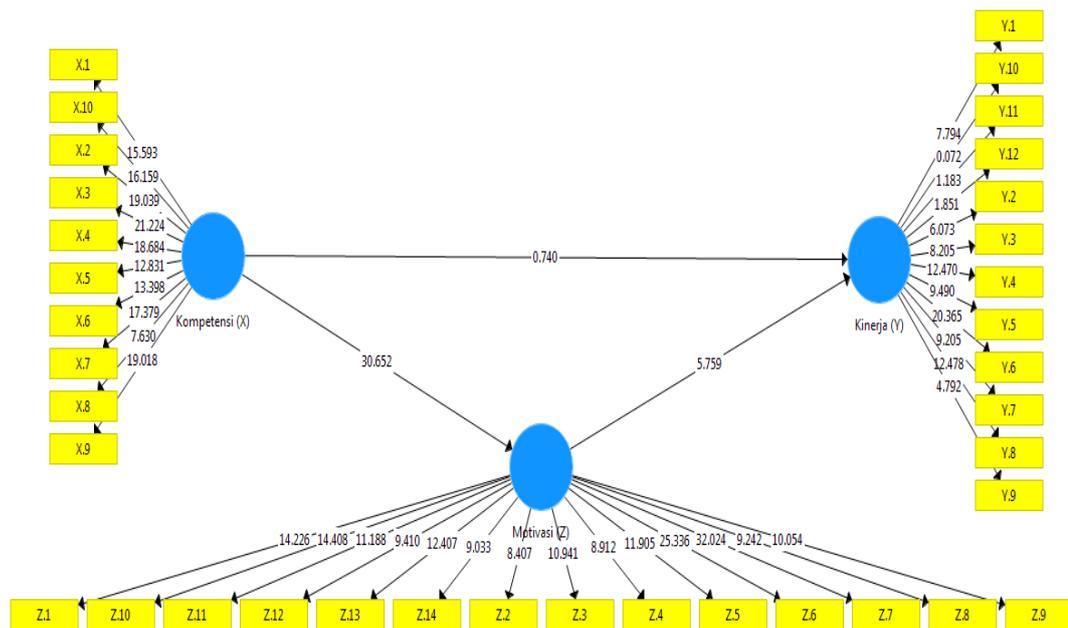
Tabel 4.17
Hasil Koefisien Jalur (Hipotesis)

	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompetensi (X) -> Kinerja (Y)	0.740	0.460
Kompetensi (X) -> Motivasi (Z)	30.652	0.000
Motivasi (Z) -> Kinerja (Y)	5.759	0.000

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil koefisien jalur (*path coefficient*) diperoleh hasil bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada *T-statistic*), antara lain:

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja mempunyai nilai t statistic sebesar 0,740. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin rendah Kompetensi, maka semakin rendah pula Kinerja. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,460 > 0,05$, dengan demikian Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja.
2. Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi mempunyai nilai t statistic sebesar 30,652. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi Kompetensi, maka semakin tinggi pula Motivasi. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi.
3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja mempunyai nilai t statistic 5,759. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi Motivasi seorang, maka semakin tinggi pula Kinerja. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja



Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Gambar 4.2. Hasil Path Analysis

4.2.3.2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Tujuan analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (indirect effect) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan, artinya variabel moderating (Motivasi), memberi pengaruh pada variabel eksogen (Kompetensi) terhadap variabel endogen Kinerja (Y). Dengan kata lain, ada pengaruhnya secara tidak langsung.
2. Jika nilai P-Values > 0.05 , maka tidak signifikan, artinya variabel Moderating (Motivasi), tidak memberi pengaruh pada variabel eksogen (Kompetensi) terhadap variabel endogen Kinerja (Y). Dengan kata lain, tidak ada pengaruhnya secara tidak langsung.

Tabel 4.18
Hasil Pengaruh Tidak Langsung

	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompetensi (X) -> Motivasi (Z) -> Kinerja (Y)	5.419	0.000

Sumber : Hasil Olahan PLS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian efek tidak langsung (pengaruh tidak langsung) diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja dengan variabel Motivasi sebagai variabel moderating diperoleh hasil thitung sebesar 5.419 dan p-values sebesar 0,000 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi sebagai variabel moderating mampu memediasi pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja.

4.2.2.3. Pengaruh Total (*Total Effect*)

Total effect (pengaruh total) merupakan total dari direct effect (pengaruh langsung) dan indirect effect (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.19
Hasil Pengaruh Total

	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompetensi (X) -> Kinerja (Y)	15.651	0.000
Kompetensi (X) -> Motivasi (Z)	30.652	0.000
Motivasi (Z) -> Kinerja (Y)	5.759	0.000

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh total (*total effect*) diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Total effect untuk pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja diperoleh hasil sebesar 15.651 dengan nilai P-Values 0,000 (berpengaruh signifikan).
2. Total effect untuk pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi diperoleh hasil sebesar 30,652 dengan nilai P-Values 0,000 (berpengaruh signifikan).

3. Total effect untuk pengaruh Motivasi terhadap Kinerja diperoleh hasil sebesar 5,759 dengan nilai P-Values 0,000 (berpengaruh signifikan).

4.3. Pembahasan

4.3.1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja, hal ini dibuktikan dengan hasil uji thitung sebesar 0,740 dengan angka signifikan 0,460. Hal ini menunjukkan rendah Kompetensi seseorang maka akan semakin rendah pula pula Kinerja seseorang.

Menurut (Sutrisno, 2014) Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Menurut (Wibowo, 2014) Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja. Dari kedua pendapat tersebut maka dapat ditarik kesimpulan, bahwa kompetensi merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kompetensi adalah landasan utama dalam sebuah peningkatan kinerja sehingga dapat membuat karyawan akan produktif dalam kerjanya. Untuk itu sangat diperlukan kompetensi bagi sumber daya manusia agar para karyawan bisa paham dan mengerti atas pekerjaan mereka, dan diyakini memiliki pengaruh terhadap perusahaan dalam bentuk non keuangan yaitu kinerja karyawan, sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan bisa dengan cepat terlaksana dan mencapai target yang diharapkan. Maka dari itu kompetensi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian (Khair & Hasibuan, 2021), (Khair & Rambe, 2024), (Rinaldi, et al., 2023), (Simanjuntak, & Khair, 2021) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja.

Menurut (Sutrisno, 2014) Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Menurut (Wibowo, 2014) Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja.

Dari kedua pendapat tersebut maka dapat ditarik kesimpulan, bahwa kompetensi merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kompetensi adalah landasan utama dalam sebuah peningkatan kinerja sehingga dapat membuat karyawan akan produktif dalam kerjanya. Untuk itu sangat diperlukan kompetensi bagi sumber daya manusia agar para karyawan bisa paham dan mengerti atas pekerjaan mereka, dan diyakini memiliki pengaruh terhadap perusahaan dalam bentuk non keuangan yaitu kinerja karyawan, sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan bisa dengan cepat terlaksana dan mencapai target yang diharapkan. Maka dari itu kompetensi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian (Khair & Hasibuan, 2021), (Khair & Rambe, 2024), (Rinaldi, et al., 2023), (Simanjuntak, & Khair, 2021) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja.

4.3.2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi, hal ini dibuktikan dengan hasil uji thitung sebesar 30,652 dengan angka signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan semakin tinggi Kompetensi seseorang maka akan semakin tinggi pula Motivasi kerjanya.

Kompetensi erat kaitanya dengan motivasi dikarenakan kompetensi merupakan kemampuan dari pegawai dalam melaksanakan seluruh tugas yang diberikan. Semakin tinggi kompetensi pegawai dalam melaksanakan tugas, maka motivasi seseorang dalam bekerja akan semakin tinggi. Semakin baik pengetahuan pegawai mengenai bidang tugasnya dan terknik dalam bekerja maka karyawan akan semakin mampu mencapai target pekerjaan secara tepat waktu bahkan pegawai akan mampu memberikan temuan temuan baru dalam bekerja.

Pengetahuan yang baik mengenai peraturan perusahaan akan membuat karyawan lebih baik dalam melaksanakan proses bekerja sesuai dengan SOP yang ada dan karyawan akan menjadi lebih disiplin dalam mengikuti seluruh peraturan perusahaan. Pengetahuan karyawan mengenai sistem informasi dan alat pendukung pekerjaan juga sangat berperan dalam meningkatkan kinerja. Pegawai yang terampil dalam mengoperasikan berbagai sistem dalam pekerjaannya akan mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan cermat.

Hasil dari penelitian ini didukung hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh (Muindi, 2015) dan (Prabowo, 2012), dalam hasil

penelitiannya menemukan terdapat pengaruh yang kuat kompetensi terhadap motivasi. Dalam temuan penelitian sebelumnya tersebut ditemukan bahwa kompetensi menjadi andil yang besar dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

4.3.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t hitung sebesar 5,759 dengan angka signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan semakin tinggi Motivasi seseorang maka akan semakin tinggi pula Kinerja seseorang.

Menurut (Wibowo, 2014) Motivasi kerja dengan dasar teori yang mengacu pada pendapatnya yang berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior, dengan indikator motivasi kerja yang meliputi fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

(Hasibuan, 2014) Menyatakan motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan sumber daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Dari kedua penelitian tersebut dapat dirumuskan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan harus mendapatkan tanggapan dari pimpinan dengan memberikan pengakuan atas pekerjaan yang telah dilakukan sehingga karyawan tersebut merasa diperhatikan.

Hasil penelitian (Chairani, & Khair, 2022), (Khair & Hakim, 2020), (Susilo, et al., 2023) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja

4.3.4. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara tidak langsung pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel moderating, hal ini dibuktikan dengan uji statistik sebesar 5,419 dengan angka signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan hipotesis diterima bahwa ada pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel moderating.

Menurut (Hasibuan, 2014) Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dengan giat dan berkeinginan. Menurut (Wibowo, 2014) Motivasi kerja dengan dasar teori yang mengacu pada pendapatnya yang berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior, dengan indikator motivasi kerja yang meliputi fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

Kinerja dengan dasar teori yang mengacu pada pendapatnya Hariandja (Hariandja, 2013) yang mengemukakan bahwa kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi, dengan indikator

kinerja yang mengacu pada pendapatnya (Ranupandojo et al., 2014) yang meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dibahas pada bab sebelumnya menunjukkan bahwa sebagian besar dari hasil penelitian berpengaruh signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Simpulan yang dapat diambil dari hasil analisis adalah:

1. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN ULP Labuhan.
2. Kompetensi berpengaruh terhadap Motivasi Karyawan PT. PLN ULP Labuhan.
3. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN ULP Labuhan.
4. Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja melalui Motivasi Karyawan pada PT. PLN ULP Labuhan.

5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil simpulan yang diperoleh, maka penulis ingin memberikan saran bagi pihak yang berkepentingan yakni sebagai berikut:

1. Dalam hal kinerja, perusahaan perlu membangun kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, dengan cara pihak perusahaan memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi, memberikan kenaikan gaji. Hal-hal tersebut perlu dilakukan agar karyawan memiliki rasa kepercayaan yang lebih tinggi terhadap perusahaan dan merasa terikat pada perusahaan, untuk akan

menunjang kehidupan di masa depannya dan akan mengutamakan pekerjaannya.

2. Peneliti menyarankan untuk perusahaan agar lebih mengefektifkan penggunaan teknologi informasi dan lebih sering mengadakan pelatihan-pelatihan dan seminar yang berhubungan dengan pekerjaan dan kemampuan dalam berhubungan dengan atasan masing-masing.
3. Hendaknya perusahaan mengadakan pendekatan yang lebih baik dari hubungan antar rekan kerja supaya dapat saling menghormati satu sama lain dalam hal pekerjaan, dimana semua pegawai dapat mengerjakan tugasnya baik secara individu maupun teamwork kepada para pegawai.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari 1 variabel eksogen, yaitu Kompetensi, variabel moderating terdiri dari variabel yaitu Motivasi dan Variabel endogen yaitu Kinerja sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kinerja seperti pengawasa, budaya organisasi dan sebagainya.
2. Teknik pengolahan data dalam penelitian ini hanya menggunakan program software Smart PLS, dimana masih ada program software yang lainnya, yang digunakan untuk pengolahan data.
3. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data Kuisisioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya

DAFTAR PUSTAKA

- Buckner-Hayden, G. (2014). Reduce Turnover, Increase Productivity, And Maximize New Employee Success. In *Journal of Management Value and Ethics* (Vol. 4, Issue 4).
- Chairani, A., & Khair, H. (2022). Pengaruh Pengawasan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dimediasi oleh Disiplin Kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1279–1293.
- Ekapadma, I. (2015). *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Fahmi, I. (2013). *Perilaku Organisasi, Teori, Aplikasi, Dan Kasus*. Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Ghozali, I., & Latari, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip.
- Gomes, F. C. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kedua)*. Andi.
- Hair, J., Hult, G., Ringel, C., & Sartsedt, M. (2014). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage Publication Inc.
- Hamzah, B. U. (2013). *Teori Motivasi Dan Pengukuran*. Bumi Aksara.
- Hariandja, M. T. E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Dan Peningkatan Produktifitas Pegawai*. PT. Grasindo.
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Hutapea, P., & Nurianna Thoha. (2008). *Kompetensi Plus*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Januari, C. I., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT . Telekomunikasi Indonesia , Tbk Wilayah Malang). *Administrasi Bisnis*, 24(2), 1–8.
- Juanita, K. nurwin. (2021). *Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja*

karyawan perusahaan asuransi. 9, 876–885.

- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 34–53.
- Kadarwati. (2019). *Perilaku Organisasi Pendukung Motivasi Karyawan Berkinerja Tinggi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016a). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*. Rajawali Pers.
- Kasmir. (2016b). Pengaruh Metode Pelatihan dan Materi Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan tetap PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula P esantren Baru Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 62(2), 1–10.
- Kenelak, D., Pio, R., & Kaparang, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 4(4), 1–10.
- Khair, H., & Hakim, F. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Khair, H., & Rambe, M. F. (2024). Pengaruh Pengembangan SDM Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Semangat Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1), 1–12.
- Khair, N., & Hasibuan, F. Y. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Informasi Manajemen Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kominfo Labuhanbatu Utara. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 5(1), 15–30.
- Kurniawan, K. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada (Dinas Pehubungan Kota Makassar Tahun 2019-2020). *Niagawan*, 9(2), 114. <https://doi.org/10.24114/niaga.v9i2.19037>
- Luffi, M., Agrasadya, A., & Apriansyah, M. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. G4s Security Service Jakarta (Studi Kasus Pada Karyawan Security Proyek Pt Hm Sampoerna Tbk Di Jakarta). *Jurnal Arastirma*, 1(1), 93–105. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10066>
- Mangkunegara, D. A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Markoni. (2015). Analisis Kepuasan Pelanggan Pt Pln (Persero) Terhadap Proses Pemasangan Listrik Prabayar (Studi Kasus Pt Pln Ws2jb Rayon Sukarami).

Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya, 13(4), 487–489.

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2014). *Human Resource Management* (13th ed.). Joseph Sabatino.
- Moeheriono, M. (2014). *Pengukuran Kinerja berbasis kompetensi (Revisi)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Nitisemito, & Alex, S. (2014). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Parulian, H., & Thoha, N. (2018). Kompetensi Plus, Teori, Desain, Kasus, dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis. *Gramedia Pustaka Utama*.
- Paryanti, D., & Rasmansyah, R. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Antam Tbk Upp Logam Mulia. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 21(2), 21–29. <https://doi.org/10.35137/jei.v21i2.432>
- Purwati, S., & Muttaqiyathun, A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Anindya Mitra Internasional Yogyakarta. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 1(1), 70. <https://doi.org/10.12928/fokus.v1i1.1301>
- Ranupandojo, Heidjrachman, & Husnan, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Rifai, & Rusdi, A. (2014). *Pengantar Manajemen*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Rinaldi, B., Tanjung, H., & Khair, H. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 7(2), 334–347.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sembiring, M., Jufrizen, & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Simanjuntak, S., & Khair, H. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kerjasama Tim, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Satuan Kerja Bidang Hukum Kepolisian Daerah Sumatera Utara. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(2), 444–454.
- Sinambela, & Poltak, L. (2013). *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran Dan*

Implikasi. Graha Ilmu.

- Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *metode penelitian kuantitatif,kualitatif dan R&D*. Alfabeta CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis* (Edisi 15). Alfabeta.
- Suryani, N. L. (2017). *Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia*. 1(1).
- Susanto, A. S. (2013). Membuat Segmentasi Be R Dasarkan Life Style (Gaya Hidup). *Jurnal Jibeka* , 7 (2)(1-3).
- Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 587–605.
- Sutrisno, E. (2014a). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2014b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Syaripuddin, J., & Handayani, R. (2018). Disiplin Dan Motivasi. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Ekp*, 13(3), 1576–1580.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Widjaja, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X. *Jurnal Perspektif*, 19(1), 32–40. <https://doi.org/10.31294/jp.v19i1.9527>

Lampiran

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Data Pribadi

Nama : Muhammad Ariandi Harahap
NPM : 1705160528
Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 04 Juli 1999
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak Ke : 1
Alamat : Jl. Platina 4 Gg.Ganti Lk.10
No. Telephone : 082284405943
Email : andiharahap944@gmail.com

2. Data Orang Tua

Nama Ayah :
Nama Ibu :
Pekerjaan Ayah :
Pekerjaan Ibu :
Alamat :
No. Hp, Ibu. :

3. Data Pendidikan Formal

Sekolah Dasar :
Menengah Tingkat Pertama :
Sekolah Menengah Tingkat Atas :
Perguruan Tinggi : UMSU

Medan, feb 202

(Muhammad Andi Harahap)