

# PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA TEKNISI PADA PT TRI CAHAYA TEKNIK BANDAR LAMPUNG

<sup>1\*</sup>Luthfia Ardana, <sup>2</sup>Iskandar Ali Alam

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bandar Lampung

<sup>1\*</sup>e-mail: luthfiaardana16@gmail.com

*Abstract: This study is motivated by the importance of work motivation, compensation, and Occupational Health and Safety (OHS) in improving technician performance in technical service companies, which involve relatively high levels of work risk. The purpose of this study is to analyze the effect of work motivation, compensation, and OHS on technician performance at PT Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung. This research uses a quantitative associative method, with data collected through questionnaires from 36 technicians as the research sample. The data analysis techniques used include multiple linear regression, t-test, and F-test. The results show that work motivation and compensation have a significant partial effect on technician performance, while the OHS variable does not have a significant partial effect. However, simultaneously, all three variables have a positive and significant effect on technician performance with a contribution of 77.6%. The conclusion of this study indicates that technician performance is more strongly influenced by work motivation and compensation compared to OHS as an individual factor. Therefore, it is recommended that the company strengthen motivation and fair compensation systems while continuously improving the implementation of OHS to support optimal technician performance.*

*Keywords: Work Motivation, Compensation, Occupational Safety and Health (K3), Technician Performance*

**Abstrak:** Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya faktor motivasi kerja, kompensasi, serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam meningkatkan kinerja teknisi pada sektor jasa teknik yang memiliki tingkat risiko kerja cukup tinggi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan K3 terhadap kinerja teknisi di PT Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner kepada 36 teknisi sebagai sampel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan meliputi regresi linier berganda, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja teknisi, sedangkan variabel K3 tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Namun secara simultan, ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja teknisi dengan kontribusi sebesar 77,6%. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja teknisi lebih banyak dipengaruhi oleh aspek motivasi kerja dan kompensasi dibandingkan faktor K3 secara individual. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan lebih memperkuat sistem motivasi dan kompensasi yang adil serta tetap meningkatkan implementasi K3 secara berkelanjutan untuk mendukung kinerja teknisi secara optimal.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kinerja Teknisi

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi, terutama dalam industri yang menuntut ketepatan, kecepatan, dan keselamatan kerja. Menurut (Becker, 1993) dalam bukunya tentang Human Capital Theory yang kemudian dikutip oleh (Arifin, 2023) SDM merupakan bentuk investasi yang memberikan kontribusi signifikan terhadap produktivitas dan kinerja organisasi melalui peningkatan kemampuan, motivasi, dan kesejahteraan. Selanjutnya, konsep ini diperluas oleh Smith yang menekankan pentingnya membangun human capital



ecosystem, yaitu integrasi antara motivasi kerja, kompensasi yang layak, dan penerapan keselamatan serta kesehatan kerja (K3) yang efektif sebagai dasar pembentukan kinerja berkelanjutan. Dalam konteks ini, kinerja karyawan menjadi indikator utama sejauh mana organisasi mampu mengelola potensi SDM untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif (Rahayu et al., 2023)

Motivasi merupakan kekuatan internal yang mendorong individu untuk berperilaku dan berusaha mencapai tujuan tertentu. Robbins dan Judge mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai sasaran (Rosnawati et al., 2021) Dalam konteks ketenagakerjaan, motivasi memengaruhi semangat, tanggung jawab, dan kreativitas seseorang dalam bekerja (Wirtadipura et al., 2024)

Selain motivasi, kompensasi merupakan faktor eksternal yang sangat memengaruhi perilaku kerja karyawan. Menurut Gerhart dan Newman kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya terhadap organisasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial (Wardhana, 2023) Secara ekonomi, teori Efficiency Wage menjelaskan bahwa pemberian kompensasi yang lebih tinggi dari standar akan meningkatkan moral kerja, mengurangi absensi, serta meningkatkan kinerja (Rupus, 2025)

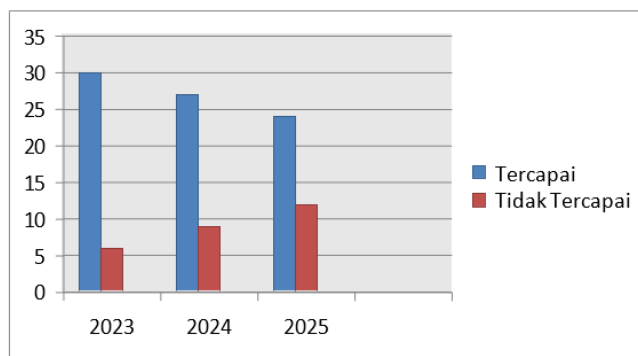
Dalam industri berisiko tinggi seperti konstruksi listrik, K3 memegang peranan vital dalam menjaga keberlangsungan tenaga kerja dan mencegah kerugian produktivitas akibat kecelakaan kerja. Menurut (Nabila et al., 2024), K3 adalah serangkaian upaya untuk menjamin dan melindungi pekerja agar dapat bekerja secara aman, sehat, dan efisien. Penerapan K3 yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menumbuhkan rasa aman yang pada akhirnya meningkatkan motivasi dan kinerja.

Sektor ketenagalistrikan di Indonesia terus menunjukkan pertumbuhan positif. Data Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral mencatat kapasitas pembangkit listrik nasional telah mencapai sekitar 105 gigawatt (GW) pada semester I tahun 2025, naik sekitar 4,4 GW dibandingkan tahun sebelumnya. Konsumsi listrik per kapita juga meningkat menjadi 1.448 kWh, mendekati target nasional. Pertumbuhan ini mendorong peningkatan proyek instalasi, distribusi, dan layanan perawatan sistem kelistrikan di berbagai daerah, sehingga kebutuhan akan teknisi listrik yang kompeten dan berkinerja tinggi semakin besar. (Kementerian ESDM, 2025)

Sejumlah penelitian telah membahas faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, namun belum banyak yang menyoroti konteks tenaga teknis di sektor jasa konstruksi kelistrikan. Studi oleh (Alam & Putri, 2023) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, tetapi penelitian mereka terbatas pada karyawan jasa ritel dan belum mempertimbangkan aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) maupun kompensasi, yang sangat relevan di sektor berisiko tinggi seperti kelistrikan. Sementara itu, (Roberto Parinussa & Dunan, 2022) meneliti pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja, tetapi belum mengaitkannya dengan motivasi dan faktor keselamatan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan tersebut dengan menguji secara komprehensif pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan K3 terhadap kinerja teknisi listrik pada PT Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung.

PT Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung adalah perusahaan yang bergerak di sektor jasa konstruksi kelistrikan dan menjadi anggota PAKKLINDO (Perkumpulan Kontraktor Konstruksi Umum dan Ketenagalistrikan Indonesia). Sejak berdiri pada tahun 2015, perusahaan ini telah menangani beragam proyek di bidang ketenagalistrikan serta layanan penerbitan Sertifikat Layak Operasi (SLO). Saat ini, PT Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung memiliki 36 teknisi listrik yang bertugas mengerjakan pekerjaan seperti pemasangan tower listrik, instalasi dan penambahan daya KWh, perbaikan jaringan, pembangunan gardu sisipan, hingga layanan perubahan daya baik prabayar maupun pascabayar.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa ketenagalistrikan, PT Tri Cahaya Teknik tentu memerlukan tenaga teknis yang memiliki keahlian dan kompetensi memadai untuk menyelesaikan setiap pekerjaannya. Guna memastikan hal tersebut, perusahaan menetapkan sistem penilaian kinerja bagi teknisi yang dimiliki, dengan tujuan menilai sejauh mana efektivitas kerja mereka dalam mendukung tercapainya target serta sasaran perusahaan. Hasil penilaian menunjukkan kinerja teknisi belum memenuhi target yang ditetapkan. Berikut ini penilaian kinerja teknisi yang tidak mencapai target PT Tri Cahaya Teknik dari tahun 2023 hingga 2025:



**Gambar 1. Data Penilaian Kinerja Teknisi Yang Tidak Mencapai Target PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung 2023-2025**

Sumber: PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung 2023-2025

Berdasarkan gambar 1. terlihat bahwa hasil penilaian kinerja teknisi PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung mengalami kecenderungan menurun dari tahun 2023 hingga 2024. Penilaian tersebut dihitung menggunakan standar nilai yang telah ditetapkan perusahaan, dengan acuan tercapai atau tidaknya target kerja para teknisi listrik. Dari grafik dapat diketahui bahwa pada tahun 2023 terdapat 6 teknisi yang tidak mencapai target, sedangkan pada tahun 2024 jumlahnya meningkat menjadi 9 teknisi.

Selanjutnya, pada periode 2024 hingga 2025, penurunan kinerja masih berlanjut yang ditandai dengan bertambahnya jumlah teknisi yang tidak berhasil memenuhi target, dari 9 orang menjadi 12 orang. Kondisi ini menggambarkan bahwa kinerja proyek perusahaan cenderung menurun setiap tahunnya, meskipun pihak manajemen telah melakukan penambahan jumlah teknisi

Keberhasilan pencapaian kinerja akan memberikan dampak positif bagi perusahaan karena tujuan dapat tercapai secara optimal. Sebaliknya, kegagalan dalam pencapaian kinerja dapat menimbulkan hambatan maupun kerugian yang merugikan perusahaan, sebagaimana dialami PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung.

Dari hasil wawancara dengan beberapa teknisi di PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung, diketahui bahwa salah satu kendala yang mereka hadapi adalah menurunnya motivasi kerja. Hal ini dipicu oleh keterlambatan pembayaran gaji yang sering terjadi, bahkan bisa mencapai lebih dari satu minggu dari jadwal seharusnya. Kondisi tersebut membuat semangat kerja teknisi menurun sehingga berdampak pada kinerja yang tidak maksimal. Sementara itu, pihak perusahaan menjelaskan bahwa keterlambatan pembayaran gaji disebabkan karena klien belum melunasi biaya proyek. Dengan demikian, rendahnya motivasi teknisi dalam bekerja menjadi salah satu faktor yang memengaruhi turunnya kinerja mereka.

Selain itu, kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja dapat menumbuhkan rasa penghargaan terhadap karyawan, sehingga berpengaruh positif terhadap kinerjanya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa teknisi PT. Tri Cahaya Teknik, terungkap bahwa salah satu persoalan yang mereka rasakan adalah kurang jelasnya sistem pemberian insentif atau bonus. Para teknisi menyampaikan bahwa insentif yang seharusnya menjadi bentuk penghargaan atas keberhasilan menyelesaikan proyek, sering kali tidak dijelaskan secara rinci baik mengenai besaran maupun waktu pembayarannya. Bahkan ada yang merasa insentif diberikan secara tidak merata antara teknisi yang memiliki beban kerja berbeda. Hal ini menimbulkan rasa kurang puas dan dianggap tidak adil, sehingga berpengaruh terhadap semangat mereka dalam bekerja. Menurut pengakuan teknisi, apabila sistem bonus lebih jelas dan transparan, mereka akan lebih termotivasi untuk meningkatkan hasil kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa kejelasan kompensasi, khususnya insentif, menjadi salah satu faktor penting yang berkaitan erat dengan motivasi serta kinerja teknisi di perusahaan tersebut

Di sisi lain, teknisi di bidang konstruksi listrik memiliki tingkat risiko kerja yang cukup tinggi, sehingga penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menjadi hal yang sangat penting. Permasalahan yang dihadapi PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung dalam hal Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah masih kurangnya kesadaran teknisi dalam menggunakan perlengkapan kerja secara lengkap. Banyak dari mereka yang tidak terlalu menghiraukan potensi risiko apabila bekerja

tanpa perlindungan yang memadai. Standar operasional prosedur (SOP) maupun alat pelindung diri (APD) sering kali dianggap sekadar formalitas yang harus dipenuhi. Di lapangan, para teknisi biasanya hanya menjalankan SOP dan menggunakan APD ketika ada pengawasan dari atasan. Namun, di luar pengawasan, kepatuhan terhadap sistem K3 cenderung diabaikan dengan berbagai alasan, seperti merasa lebih praktis atau menganggap pekerjaannya tidak berbahaya. Kondisi ini memperlihatkan bahwa penerapan K3 di perusahaan belum sepenuhnya dipatuhi secara konsisten oleh teknisi, sehingga berpotensi menimbulkan risiko kerja yang lebih besar. Berikut ini adalah data laporan kecelakaan kerja pada PT Tri Cahaya Teknik di tahun 2024:

**Tabel 1**  
**Laporan Kecelakaan Kerja Teknisi PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung 2023-2025**

No.	Keterangan	2023	2024	2025
1.	Kecelakaan Kerja Ringan	20	26	28
2.	Kecelakaan Kerja Berat	7	9	12

Sumber: PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung 2024

Berdasarkan data pada tabel 1, diketahui bahwa sepanjang tahun 2024 terjadi 26 kasus kecelakaan kerja ringan dan 9 kasus kecelakaan kerja berat di PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung. Hal ini memperlihatkan bahwa kurangnya kepatuhan teknisi terhadap aturan keselamatan kerja dapat memicu terjadinya kecelakaan.

Berdasarkan uraian latar belakang, terdapat beberapa kesenjangan penelitian (*research gap*) sebagai berikut:

1. Sebagian besar penelitian terdahulu hanya meneliti pengaruh motivasi kerja, kompensasi, atau K3 secara terpisah terhadap kinerja karyawan, belum menguji ketiganya secara simultan.
2. Konteks penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada sektor nonteknis seperti jasa ritel dan perkantoran (Alam & Putri, 2023), sehingga kurang relevan diterapkan pada sektor jasa konstruksi kelistrikan yang memiliki risiko kerja tinggi.
3. Belum ada penelitian empiris yang secara khusus mengkaji pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan K3 terhadap kinerja teknisi listrik pada perusahaan jasa konstruksi seperti PT Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung, padahal kondisi di lapangan menunjukkan adanya penurunan kinerja, rendahnya motivasi, ketidakjelasan sistem kompensasi, dan kurangnya kepatuhan terhadap K3.

Sementara *novelty* dalam penelitian ini terletak pada:

1. Integrasi tiga variabel utama, motivasi kerja, kompensasi, dan K3 dalam satu model empiris untuk menjelaskan kinerja teknisi listrik secara komprehensif.
2. Fokus pada tenaga teknis sektor jasa konstruksi kelistrikan, yang jarang menjadi objek penelitian sebelumnya, padahal memiliki tingkat risiko kerja yang tinggi dan kebutuhan penerapan K3 yang kompleks.
3. Kontribusi praktis berupa temuan empiris yang dapat menjadi dasar perbaikan kebijakan motivasi, kompensasi, dan sistem K3 pada PT Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung guna meningkatkan kinerja teknisi secara berkelanjutan.

Dengan mempertimbangkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya serta adanya temuan dari penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya kontradiksi maupun ketidakkonsistenan hasil, peneliti merasa perlu melakukan kajian lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini diberi judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Teknisi PT. Tri Cahaya Teknik”.

## KAJIAN TEORI

### Kinerja Teknisi

Kinerja merupakan gambaran hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugasnya. Menurut Mangkunegara dalam (Towoliu et al., 2023), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Artinya, kinerja dapat dinilai dari seberapa baik seorang teknisi mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar perusahaan.

Kinerja teknisi sangat penting karena berkaitan langsung dengan kualitas layanan, ketepatan



pekerjaan, serta keselamatan dalam proses kerja. Kinerja yang tinggi menunjukkan bahwa teknisi mampu bekerja dengan baik, produktif, dan bertanggung jawab. Dalam perspektif *Human Capital Theory*, kinerja teknisi yang baik mencerminkan bahwa perusahaan berhasil mengelola *human capital* melalui pengembangan kemampuan kerja, motivasi, serta lingkungan kerja yang aman.

Indikator Kinerja Menurut Mangkunegara (Safitri, 2022) meliputi:

1. Kualitas kerja, yaitu tingkat ketepatan dan hasil pekerjaan sesuai standar.
2. Kuantitas kerja, yaitu jumlah hasil kerja yang diselesaikan dalam waktu tertentu.
3. Ketepatan waktu, yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang ditetapkan.
4. Tanggung jawab, yaitu keseriusan dan keandalan dalam melaksanakan tugas.
5. Kerja sama, yaitu kemampuan berkolaborasi dan berkoordinasi dengan rekan kerja.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan dorongan yang menggerakkan individu untuk bertindak mencapai tujuan dalam pekerjaan. Menurut Robbins & Judge dalam (Putri, 2024), motivasi adalah “*proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan.*” Sementara (Esisuarni et al., 2024) menjelaskan bahwa motivasi merupakan kondisi yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan semangat agar mencapai standar kerja yang baik.

Motivasi berperan penting dalam meningkatkan produktivitas. Dalam teori motivasi insentif atau *Incentive Theory of Motivation*, di mana individu akan berupaya lebih keras jika mendapat imbalan yang sepadan (Ghasemi & Shakerian, 2025) Motivasi menjadi pendorong produktivitas karena seseorang akan meningkatkan kinerjanya apabila insentif ekonomi dan psikologis terpenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi sangat berkaitan dengan peningkatan kinerja. Dalam perspektif *Human Capital Theory*, motivasi merupakan bagian dari investasi organisasi untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja.

Menurut Mangkunegara dalam (Rismayanti et al., 2023), motivasi kerja terbagi menjadi dua bentuk, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu seperti rasa bangga, kebutuhan berprestasi, dan tanggung jawab. Sedangkan motivasi ekstrinsik berasal dari luar seperti penghargaan, kompensasi, serta kondisi kerja yang mendukung.

Indikator motivasi kerja (Robbins & Judge, 2024) meliputi:

1. Intensitas, yaitu seberapa besar usaha dan energi yang dikeluarkan karyawan dalam bekerja.
2. Arah yaitu sejauh mana perilaku kerja difokuskan pada pencapaian tujuan organisasi.
3. Ketekunan, yaitu konsistensi dan daya tahan karyawan dalam menghadapi hambatan kerja.

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Wisanggeni et al., 2024). Kompensasi dapat berupa gaji, tunjangan, insentif, atau penghargaan non-finansial seperti kesempatan pengembangan karier. Kompensasi yang baik dapat meningkatkan semangat kerja serta rasa puas karyawan terhadap perusahaan.

Menurut teori Efficiency Wage pemberian kompensasi di atas standar pasar dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi tingkat absensi, serta memperkuat loyalitas karyawan. (Rupus, 2025) Dalam industri kelistrikan yang memiliki tingkat risiko tinggi, kompensasi yang adil dan transparan menjadi elemen penting untuk menjaga moral kerja teknisi serta menumbuhkan rasa keadilan.

Dalam perspektif *Human Capital Theory*, kompensasi merupakan bentuk penghargaan atas investasi tenaga kerja. Jika perusahaan memberikan kompensasi yang layak, maka karyawan akan merasa dihargai dan terdorong untuk bekerja lebih baik.

Indikator Kompensasi (Dohude, 2023) meliputi:

1. Keadilan kompensasi, yaitu imbalan yang diterima karyawan sesuai dengan tanggung jawab dan kontribusinya.
2. Kelayakan kompensasi, yaitu besaran kompensasi mencukupi kebutuhan dan sesuai dengan standar industri.
3. Ketepatan waktu pemberian, yaitu pembayaran gaji dan insentif diberikan tepat waktu sesuai ketentuan.
4. Pemberian insentif sesuai kinerja, yaitu bonus atau insentif diberikan secara proporsional berdasarkan hasil kerja karyawan.



### Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Penelitian (Nabila et al., 2024) menjelaskan bahwa K3 merupakan upaya untuk menjamin dan melindungi tenaga kerja agar dapat bekerja secara aman, sehat, dan efisien. Penerapan K3 tidak hanya bertujuan mencegah kecelakaan kerja, tetapi juga membentuk budaya kerja yang aman dan produktif.

Dalam konteks konstruksi listrik, tingkat risiko kerja sangat tinggi karena pekerja berhadapan langsung dengan arus listrik dan peralatan berat. Oleh karena itu, penerapan K3 harus disertai pengawasan, pelatihan, serta ketersediaan alat pelindung diri (APD) yang memadai. Dalam perspektif *Human Capital Theory*, penerapan K3 merupakan investasi penting karena perusahaan melindungi *human capital* agar tetap sehat, produktif, dan mampu bekerja optimal.

Indikator K3 (Nabila et al., 2024) meliputi:

1. Kepatuhan penggunaan APD, yaitu disiplin pekerja dalam memakai alat pelindung diri saat bekerja.
2. Penerapan prosedur keselamatan, yaitu konsistensi dalam mengikuti standar operasional kerja yang aman.
3. Pelatihan dan sosialisasi K3, yaitu kegiatan pembekalan untuk meningkatkan kesadaran dan pengetahuan keselamatan kerja.
4. Pengawasan dan evaluasi keselamatan, yaitu pemantauan rutin terhadap penerapan K3 di lingkungan kerja.

### METODE PENELITIAN

#### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan subjek yang memiliki karakteristik sesuai dengan fokus penelitian. Populasi dimaksud terdiri atas seluruh karyawan PT Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung dengan jumlah total 39 orang

**Tabel 2. Populasi PT Tri Cahaya Teknik**

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Pimpinan	1
2.	Staf Administrasi	1
3.	Petugas Kebersihan	1
4.	Teknisi	36
	Jumlah	39

Sumber: PT Tri Cahaya Teknik

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil untuk diteliti lebih lanjut dengan tujuan mewakili keseluruhan. (Mardhiyah et al., 2025) Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Dari total populasi, yang dijadikan sampel adalah para teknisi PT Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung sebanyak 36 orang. Adapun 3 karyawan lainnya yang tidak termasuk dalam sampel terdiri atas satu orang pimpinan, satu staf administrasi, dan satu orang petugas kebersihan. Ketiganya tidak dijadikan sampel karena peran dan tanggung jawab mereka tidak berhubungan langsung dengan fokus penelitian

#### Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada teknisi PT Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung. Data primer dikumpulkan dengan metode komunikasi, yaitu menyampaikan pertanyaan secara tertulis melalui kuesioner maupun secara langsung lewat wawancara (Sulung & Muspawi, 2024) Observasi juga dilakukan untuk melihat kondisi nyata di lapangan. Teknik pengumpulan data meliputi:

1. Wawancara, digunakan saat studi pendahuluan untuk menemukan masalah penelitian dan memperoleh data sekunder dari teknisi.
2. Kuesioner, berupa pertanyaan tertutup yang diberikan kepada teknisi sebagai responden. Jawaban diukur menggunakan skala ordinal mulai dari 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai 5 (Sangat Setuju) agar mudah dianalisis.

#### Metode Analisis

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan software SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Teknik analisis yang digunakan meliputi



uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji F).

Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja teknisi
- a = Konstanta
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien regresi
- X<sub>1</sub> = Motivasi kerja
- X<sub>2</sub> = Kompensasi
- X<sub>3</sub> = Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
- e = Error (variabel pengganggu)

**Variabel Operasional**

Variabel operasional dalam penelitian ini terdiri atas tiga variabel independen dan satu variabel dependen:

1. Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)  
Merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi semangat kerja teknisi dalam menyelesaikan tugas.
2. Kompensasi (X<sub>2</sub>)  
Merupakan seluruh bentuk imbalan yang diterima teknisi baik finansial maupun non-finansial atas pekerjaan yang dilakukan.
3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja / K3 (X<sub>3</sub>)  
Merupakan sistem perlindungan kerja yang bertujuan menjamin keselamatan dan kesehatan teknisi dalam bekerja.
4. Kinerja Teknisi (Y)  
Merupakan hasil kerja teknisi dalam melaksanakan tugas yang diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu pekerjaan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Karakteristik Responden**

Gambaran umum responden dalam penelitian ini mencakup karakteristik dasar seperti umur, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Deskripsi karakteristik ini bertujuan untuk memberikan informasi mengenai profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian serta membantu memahami konteks data yang diperoleh. Deskripsi data pada penelitian ini berfungsi untuk memaparkan informasi yang telah dikumpulkan apa adanya, tanpa melakukan penarikan kesimpulan yang bersifat umum.

**Profil Responden**

Berdasarkan kuesioner yang telah dikembalikan oleh para responden, peneliti memperoleh data mengenai identitas responden. Penyajian identitas ini bertujuan memberikan gambaran nyata mengenai kondisi responden yang terlibat dalam penelitian, khususnya teknisi di PT Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung.

**Jenis Kelamin Responden**

Informasi mengenai jenis kelamin teknisi yang menjadi responden dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3. Identitas Responden Berdasarkan JenisKelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	36	100,00%
Perempuan	0	0%
Total	36	100,00%

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa seluruh responden yang terlibat dalam penelitian ini merupakan laki-laki dengan jumlah total 36 orang atau 100%. Hal ini menunjukkan bahwa posisi teknisi di PT Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung pada saat penelitian berlangsung seluruhnya diisi oleh karyawan laki-laki.



**Usia Responden**

Gambaran mengenai rentang usia para teknisi di PT Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. Identitas Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	20–30 Tahun	19	52,78%
2	31–40 Tahun	10	27,78%
3	41–50 Tahun	7	19,44%
4	>50 Tahun	0	0%
Jumlah		36	100,00%

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4. di atas, menunjukkan bahwa teknisi PT Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung dengan usia tertinggi berada pada rentang 20–30 tahun sebanyak 19 orang (52,78%), sedangkan usia terendah berada pada rentang 41–50 tahun sebanyak 7 orang (19,44%).

**Pendidikan Terakhir**

**Tabel 5. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SD	0	0%
2	SMP	10	27,78%
3	SMA/SMK	26	72,22%
4	S1	0	0%
Jumlah		36	100,00%

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 5. di atas, menunjukkan bahwa jumlah teknisi dengan pendidikan terakhir terbanyak adalah SMA/SMK sebanyak 26 orang (72,22%), sedangkan pendidikan SMP sebanyak 10 orang (27,78%).

**Masa Kerja**

**Tabel 6. Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Kerja	Jumlah	Persentase
1	0–2 tahun	18	50,00%
2	3–4 tahun	12	33,33%
3	5–6 tahun	6	16,67%
4	>7 tahun	0	0%
Jumlah		36	100,00%

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 6. di atas, menunjukkan bahwa masa kerja teknisi terbanyak berada pada rentang 0–2 tahun sebanyak 18 orang (50%), sedangkan terendah pada rentang 5–6 tahun sebanyak 6 orang (16,67%).

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Sebuah model persamaan regresi dianggap layak apabila telah memenuhi ketentuan dalam uji asumsi klasik, yang meliputi normalitas distribusi data, tidak Uji Koefisien Determinasi.(Sulantri et al., 2025).

**Tabel 7. Hasil Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,370	5,481		,980	,335
TOTAL_X <sub>1</sub>	,274	,098	,354	2,798	,009
TOTAL_X <sub>2</sub>	,450	,117	,483	3,865	,001
TOTAL_X <sub>3</sub>	,133	,081	,187	1,637	,112

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber: Data diolah oleh SPSS, 2025.



Berdasarkan Tabel 7, hasil analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + et$$

$$Y = 5,370 + 0,274 X_1 + 0,450 X_2 + 0,133 X_3 + et$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa ketika variabel motivasi kerja, kompensasi, dan keselamatan serta kesehatan kerja (K3) berada pada kondisi tetap atau bernilai nol ( $X_1=0, X_2=0, X_3=0$ ), maka kinerja karyawan berada pada nilai dasar sebesar 5,370 yang mencerminkan tingkat kinerja awal tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas. Selanjutnya, apabila motivasi kerja meningkat satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,274, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja juga cenderung meningkat. Selain itu, jika kompensasi bertambah satu satuan dengan kondisi variabel lain tetap, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,450, sehingga dapat diartikan bahwa kompensasi memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja melalui pemberian imbalan yang sesuai. Sementara itu, ketika variabel K3 meningkat satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,133, yang menunjukkan bahwa penerapan K3 yang lebih baik tetap memberikan kontribusi positif terhadap kinerja, meskipun pengaruhnya relatif lebih kecil dibandingkan variabel lainnya.

**Koefisien Determinasi**

**Tabel 8. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,776 <sup>a</sup>	,602	,565	2,272

Sumber: Data diolah oleh SPSS, 2025.

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada tabel 8. uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,776. Nilai ini menunjukkan bahwa 77,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, kompensasi, dan K3 secara bersama-sama. Dengan demikian, ketiga variabel independen tersebut memiliki kontribusi yang cukup besar dalam memengaruhi kinerja karyawan. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,565 menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel independen yang digunakan dalam model, kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan adalah sebesar 56,5%. Sisanya sebesar 43,5% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

**Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji-T)**

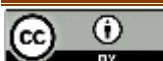
Uji t digunakan untuk menilai apakah hipotesis penelitian dapat diterima atau ditolak. (Dewi & Fitriani, 2021) Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel serta melihat tingkat signifikansi pada taraf kesalahan 5%. Dengan jumlah responden sebanyak 36 orang, perhitungan derajat bebas (df) adalah  $n - k = 36 - 3 = 33$ . Pada taraf signifikansi 0,05 (uji dua arah), nilai t tabel yang digunakan adalah sebesar 2,034. Keputusan pengujian didasarkan pada ketentuan berikut (Rahma, 2021):

**Tabel 9. Uji Hipotesis t**

Variabel	t <sub>hitung</sub>	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	2,798	0,009	Berpengaruh signifikan
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	3,865	0,001	Berpengaruh signifikan
K3 (X <sub>3</sub> )	1,637	0,112	Tidak berpengaruh signifikan

Sumber: Data diolah oleh SPSS, 2025.

Berdasarkan Tabel 9, dapat diketahui bahwa hasil uji t untuk variabel Motivasi Kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,798 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,009. Apabila dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 2,034, maka diperoleh hasil t hitung > t tabel (2,798 >



2,034), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Selain itu, nilai signifikansi yang lebih kecil dari alpha ( $0,009 < 0,05$ ) semakin memperkuat hasil pengujian tersebut. Dengan demikian, secara parsial dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk variabel Kompensasi, hasil pengujian menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,865 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Jika dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 2,034, maka terlihat bahwa t hitung lebih besar daripada t tabel ( $3,865 > 2,034$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Nilai signifikansi yang berada di bawah tingkat kesalahan 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ) menegaskan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Selanjutnya, variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki nilai t hitung sebesar 1,637 dengan nilai signifikansi sebesar 0,112. Ketika dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 2,034, diperoleh hasil t hitung  $<$  t tabel ( $1,637 < 2,034$ ). Selain itu, nilai signifikansi lebih besar dari alpha ( $0,112 > 0,05$ ). Dengan demikian,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel K3 tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Uji Simultan (Uji F)**

Uji F dilakukan untuk menilai apakah seluruh variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. (Sitompul, 2023) Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, serta membandingkan nilai signifikansi dengan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5% atau 0,05. Nilai F tabel ditentukan pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan  $df_1 = k - 1$ , yaitu  $3 - 1 = 2$ , dan  $df_2 = n - k$ , yaitu  $36 - 3 = 33$ , sehingga diperoleh nilai F tabel sebesar 3,285.

**Tabel 10. Uji Hipotesis F**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	250,089	3	83,363	16,154	,000 <sup>b</sup>
	Residual	165,133	32	5,160		
	Total	415,222	35			
a. Dependent Variable: TOTAL_Y						
b. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1						

Sumber: Data diolah oleh SPSS, 2025.

Berdasarkan hasil uji F yang disajikan pada tabel 4.25, diperoleh nilai F hitung sebesar 16,154 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, sedangkan nilai F tabel sebesar 3,285 pada tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai Fhitung lebih besar daripada F tabel ( $16,154 > 3,285$ ) serta nilai signifikansi lebih kecil dari alpha ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Keselamatan serta Kesehatan Kerja (K3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, perubahan kinerja karyawan dipengaruhi secara bersama-sama oleh ketiga variabel tersebut, namun di luar variabel yang diteliti masih terdapat faktor lain yang juga dapat memengaruhi kinerja, seperti disiplin kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja, serta budaya organisasi yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

**Pembahasan**

**Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Teknisi**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja teknisi. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari tingkat kesalahan yang ditetapkan. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja memiliki peranan penting dalam mendorong teknisi untuk bekerja lebih optimal.

Secara praktis, motivasi kerja terlihat dalam bentuk dorongan internal seperti rasa tanggung jawab teknisi dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta dorongan eksternal seperti arahan atasan dan target pekerjaan harian. Sebagai contoh, teknisi yang memiliki motivasi tinggi akan tetap menyelesaikan perbaikan instalasi listrik meskipun menghadapi kondisi kerja yang sulit atau waktu yang terbatas. Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi yang kuat mampu meningkatkan fokus, ketekunan, dan kualitas hasil kerja teknisi.

**Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Teknisi**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja



teknisi. Nilai  $t$  hitung yang lebih besar dari  $t$  tabel serta nilai signifikansi yang berada di bawah  $\alpha$  menunjukkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja teknisi.

Dalam praktiknya, kompensasi yang diterima teknisi berupa gaji, insentif lembur, maupun bonus proyek memiliki dampak langsung terhadap semangat kerja. Sebagai contoh, teknisi yang mendapatkan tambahan insentif ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan produktivitas pada pekerjaan berikutnya. Selain itu, kejelasan sistem upah juga mendorong teknisi untuk bekerja lebih disiplin dan bertanggung jawab karena merasa dihargai sesuai kontribusinya

### **Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Teknisi**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja teknisi secara parsial. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t$  hitung yang lebih kecil dari  $t$  tabel serta nilai signifikansi yang lebih besar dari  $\alpha$  yang ditetapkan.

Meskipun tidak signifikan, penerapan K3 tetap memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran kerja teknisi. Contohnya, penggunaan alat pelindung diri (APD) seperti helm kerja, sarung tangan, dan sepatu safety membantu mengurangi risiko kecelakaan saat bekerja di lapangan. Namun, karena penerapan K3 sudah menjadi prosedur standar di perusahaan, teknisi cenderung menganggapnya sebagai kewajiban rutin sehingga tidak lagi dipersepsikan sebagai faktor yang secara langsung meningkatkan kinerja, melainkan lebih kepada aspek keamanan kerja.

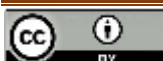
## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yang menunjukkan bahwa peningkatan motivasi serta pemberian kompensasi yang sesuai mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan. Sementara itu, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja, meskipun tetap memiliki peran dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman. Secara simultan, motivasi kerja, kompensasi, dan K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga ketiga variabel tersebut secara bersama-sama tetap menjadi faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan.

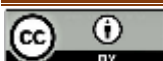
Perusahaan disarankan untuk terus memperkuat motivasi kerja melalui pemberian apresiasi, arahan yang jelas, serta lingkungan kerja yang mendukung agar kinerja karyawan semakin optimal. Selain itu, sistem kompensasi perlu dikelola secara adil dan sesuai dengan beban kerja untuk menjaga produktivitas dan loyalitas karyawan. Meskipun K3 tidak berpengaruh signifikan secara parsial, perusahaan tetap perlu mempertahankan serta meningkatkan penerapannya guna menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mengurangi risiko kecelakaan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, disiplin kerja, atau lingkungan kerja serta memperluas objek penelitian agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Alam, I. A., & Putri, I. P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Adiksi Coffee. *Jurnal EMT KITA*, 7(3), 795–800. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i3.1253>
- Arifin, A. S. (2023). Human Capital Investment: Meningkatkan Daya Saing Global Melalui Investasi Pendidikan. *Jurnal Education and Development*, 11(2), 174–179. <https://doi.org/10.37081/ed.v11i2.4672>
- Azizah, P. N. A., & Kustiwa, A. (2024). Penerapan Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di CV. Barokah Bandung. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 198-205
- Becker, G. s. (1993). *Human Capital; A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to education*. The University of Chicago Press.
- Dewi, G. H. T., & Fitriani. (2021). Pengaruh Advertising, Brand Awareness Dan Brand Trust Terhadap Keputusan Pembelian Produk Merek Make Over (Studi Pada Mahasiswa FEB UM Metro). *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 1(3), 561–573.
- Dewi, M. S., Hutasuhut, J., Lubis, T., & Harahap, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kinerja Karyawan PTP Nusantara II Tanjung



- Morawa. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(2), 129-145
- Dohude, O. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan swayalan berkat kasih telukdalam kabupaten nias selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 6(2), 29–43.
- Esisuarni, Alqadri, H., & Nellitawati. (2024). Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Niara*, 17(2), 478–488.
- Ghasemi, M., & Shakerian, S. (2025). Incentives on the motivation and job performance; insights from community health workers in Iran. *BMC Health Services Research*, 6(25), 1–11. <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s12913-025-13543-6>
- Kementerian ESDM. (2025). Semester I Tahun 2025, Kapasitas Terpasang Pembangkit Meningkat 4,4 GW. Kementerian ESDM.
- Koto, Z. A., Simbolon, P., & Saragih, Y. H. J. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAWASLU Kota Pematang Siantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(2), 261-270
- Maksum, M. J. F. S., & Salim, R. A. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Ojek Online. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 7(1), 291-301
- Mardhiyah, Dinilhaq, N. A., Amelia, Y., Arini, A., Hidayatullah, R., & Harmonedi. (2025). Populasi dan Sampel dalam Penelitian Pendidikan: Memahami Perbedaan, Implikasi, dan Strategi Pemilihan yang Tepat. *Katalis Pendidikan: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Matematika*, 2(2), 208–218. <https://doi.org/https://doi.org/10.62383/katalis.v2i2.1670>
- Nabila, Y. A., Tanjung, N., Abdurrozzaq, S. D., & Hasibuan, A. (2024). Penerapan K3 ( Keselamatan dan Kesehatan Kerja ) Pada Karyawan Pabrik Kripik Tuntungan Dalam Upaya Mencegah Kecelakaan Kerja. *Quantum Wellness: Jurnal Ilmu Kesehatan*, 3(2), 122–13. <https://doi.org/https://doi.org/10.62383/quwell.v1i2.298>
- Pratama, A. P. (2025). Pengaruh Kompensasi Sebagai Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Leea Footwear Indonesia Lebaksiu Kabupaten Tegal. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 7(3), 710-721
- Putri, M. A. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Seblak Mama. *JUSTI (Jurnal Sistem Dan Teknik Industri)*, 5(2), 214–222.
- Rahayu, S. T., Mansyur, & Ismail, I. (2023). Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Suksesnya Suatu Perusahaan. *Jurnal Medika Akademik (JMA)*, 2(12), 1–13.
- Rahma, Z. N. (2021). Memahami Uji T Dalam Regresi Linear. Binus University.
- Razmayanti, A. R., & Kusuma, S. F. (2024). Pengaruh Kompensasi, Loyalitas Karyawan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sari Ater Kamboti Bandung. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 206-215
- Rismayanti, R., Aththar, M., Khairullah, Q., Adzim, E., Fatihah, & Fatihah, A. (2023). Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Proses Pembelajaran Mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia. *Jurnal Pendidikan, Sains Dan Teknologi (JPST)*, 2(2), 251–261.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.
- Roberto Parinussa, K., & Dunan, H. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Saat Pandemi Covid 19 (Studi Pada Telkomsel Bandar Lampung). *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(4), 315–326. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i4.35>
- Rosnawati, Hasibuan, L., & Us, K. A. (2021). AkMen AkMen. *AkMen*, 18(2), 153–163.
- Ropus. (2025). *Manajemen Kompensasi Compensation Management*. Cakrawala : Management Science Journal, 2(1), 40–46.
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25.
- Santana, T. H., Setyowati, T., & Umamy, S. H. (2025). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perum Perhutani KPH Jember. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 7(2), 535-547
- Saragih, Y. H. J., Martina, S., & Simbolon, P. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Lapangan Ekspedisi J&T



- Ekspress. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(3), 485-494
- Siringoringo, M., Damanik, E. O. P., & Purba, J. W. P. (2023). Analisis Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Fresh Laundry Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(1), 59-64
- Sitompul, I. S. (2023). Memahami Uji F (Uji Simultan) Dalam Regresi Linear. Binus University.
- Sulantri, Hariadi, W., Putra, E. D., & Anas, A. (2025). Analisis Regresi Linier Berganda Untuk Memodelkan Faktor Yang Mempengaruhi Nilai Penambahan Utang Tahunan Negara Indonesia. *Jurnal UJMC*, 10(1), 36–46.
- Sulung, U., & Muspawi, M. (2024). Memahami Sumber Data Penelitian: Primer, Sekunder, Dan Tersier. *Jurnal Edu Research Indonesian Institute for Corporate Learning and Studies (IICLS)*, 5(3), 110–116.
- Towoliu, G. T., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. G. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sulawesi Utara the Influence of Training and Development and Job Characteristics on Employee Performance in The Nati. *Jurnal EMBA*, 11(3), 935–945.
- Wardhana, A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital 4.0* (1st ed.). Eurika Media Aksara.
- Wirtadipura, D., Kurniasih, D., & Tajudin. (2024). Manajemen kinerja dan kinerja organisasi: tinjauan sistematis. *Desanta (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*.
- Wisanggeni, D. H., Saputra, D. D., & Prasetio, T. (2024). Analisis Kompensasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan: Kajian Literasi. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(4), 116–131.

