

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

Luthfia Ardana

Universitas Bandar Lampung

Luthfiaardana16@gmail.com

Iskandar Ali Alam

Universitas Bandar Lampung

iskandar@UBL.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the impact of work motivation, compensation, and Occupational Safety and Health (K3) on technician performance at PT Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung. Using an associative quantitative method, data were collected through questionnaires from 36 technicians as research samples. Data analysis techniques used include multiple linear regression, t-test, and F-test. The test results show that work motivation and compensation have a partial significant effect on performance. In contrast, the K3 variable does not have a significant effect independently on technician performance at this company. Collectively, the three variables have a positive effect with a contribution of 77.6% on technician performance.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis dampak motivasi kerja, kompensasi, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja teknisi di PT Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung. Menggunakan metode kuantitatif asosiatif, data dikumpulkan melalui kuesioner dari 36 teknisi sebagai sampel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan meliputi regresi linier berganda, uji t, dan uji F. Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja. Sebaliknya, variabel K3 tidak berpengaruh signifikan secara mandiri terhadap kinerja teknisi pada perusahaan ini. Secara kolektif, ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dengan kontribusi sebesar 77,6% terhadap kinerja teknisi.

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 Human Capital Theory, 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 (2022) 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 (Mangkunegara, 2021).

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

Selain motivasi, kompensasi merupakan faktor eksternal yang sangat memengaruhi perilaku kerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2021), kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya terhadap organisasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Secara ekonomi, teori Efficiency Wage (Akerlof & Yellen, 1990) menjelaskan bahwa pemberian kompensasi yang lebih tinggi dari standar akan meningkatkan moral kerja, mengurangi absensi, serta meningkatkan kinerja.

Dalam industri berisiko tinggi seperti konstruksi listrik, K3 memegang peranan vital dalam menjaga keberlangsungan tenaga kerja dan mencegah kerugian produktivitas akibat kecelakaan kerja. Menurut Suma'mur (2020), 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 (Mangkunegara, 2021).

Sektor ketenagalistrikan di Indonesia terus menunjukkan pertumbuhan positif. Data Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM, 2025) 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.

Sejumlah penelitian telah membahas faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, namun belum banyak yang menyoroti konteks tenaga teknis di sektor jasa konstruksi kelistrikan. Alam dan 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, Pratama dan Dunan (2025) 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 sisi pan, hingga layanan perubahan daya baik prabayar maupun pascabayar.

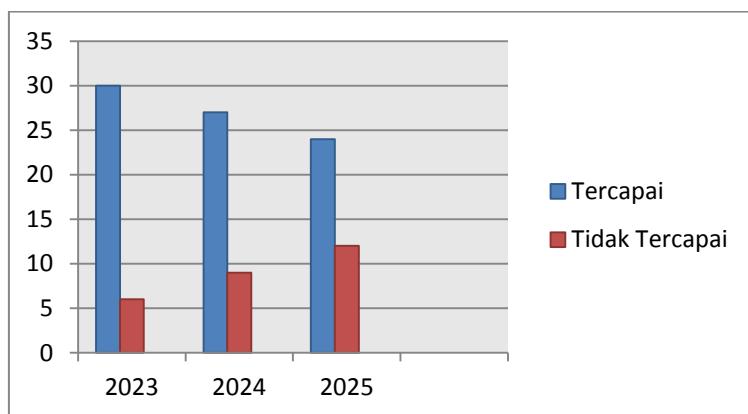
Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa ketenagalistrikan, PT Tri Cahaya Teknik tentu memerlukan tenaga teknisi yang memiliki keahlian dan kompetensi memadai untuk menyelesaikan setiap pekerjaannya. Guna memastikan hal tersebut, perusahaan menetapkan sistem penilaian kinerja bagi teknisi yang 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 1.1

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 grafik 1.1 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 1.1
Laporan Kecelakaan Kerja Teknisi PT. Tri Cahaya Teknik
Bandar Lampung 2024

No.	Keterangan	2024
1.	Kecelakaan Kerja Ringan	26
2.	Kecelakaan Kerja Berat	9

Sumber : PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung 2024

Berdasarkan data pada tabel 1.1, 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; Pratama & Dunan, 2025), sehingga kurang relevan diterapkan pada sektor jasa konstruksi kelistrikan yang memiliki risiko kerja tinggi.

- 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:

- Integrasi tiga variabel utama, motivasi kerja, kompensasi, dan K3 dalam satu model empiris untuk menjelaskan kinerja teknisi listrik secara komprehensif.
- 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.
- 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”**.

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 3.1 Populasi PT Tri Cahaya Teknik

	Jabatan	Jumlah
.	Pimpinan	1
.	Staf Administrasi	1
.	Petugas Kebersihan	1
.	Teknisi	36
	Jumlah	39

Sumber : PT Tri Cahaya Teknik

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan *field research* (Studi Lapangan) 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. Observasi juga dilakukan untuk melihat kondisi nyata di lapangan.

Metode Analisis

Karena penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel independen, maka analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda. Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + et$$

Keterangan :

Y	= Kinerja
X1	= Motivasi Kerja
X2	= Kompensasi
X3	= Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
α	= Konstanta
et	= Error Term
b1, b2, b3	= Koefisien Regresi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variasi variabel dependen. Menurut Fauzi (2022), nilai R^2 yang mendekati 1 menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik. Penelitian ini menggunakan **Adjusted R²** agar hasil lebih akurat.

Variabel Operasional

Variabel independen atau variabel bebas adalah faktor yang diduga memiliki pengaruh terhadap variabel lain. Variabel ini ditentukan atau dipilih oleh peneliti untuk mengetahui bagaimana hubungannya dengan gejala yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini, variabel bebas terdiri atas motivasi kerja (X1), kompensasi (X2), serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X3).

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh adanya variabel bebas. Variabel ini diamati dan diukur untuk mengetahui sejauh mana perubahan yang terjadi akibat faktor lain. Pada penelitian ini, variabel terikat adalah kinerja teknisi (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karateristik Responden

Gambaran umum responden dalam penelitian ini mencangkup karakteristik dasar seperti umur, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Deskripsi karakteristik ini bertujuan untuk memberikan infomasi mengenai profile 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.

Profile 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 1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-Laki	36	100,00%
2.	Perempuan	0	0%
Total		36	100,00%

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan tabel tersebut, 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 yang bekerja di PT Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Identitas Responden Berdasarkan Usia

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

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan data bahwa teknisi PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung dengan usia tertinggi yaitu berkisar antara berumur 20 – 30 tahun berjumlah 19 teknisi (52,78%). Sedangkan terendah usia berkisar antara 41 – 50 tahun berjumlah 7 orang (19,44%).

Pendidikan Terakhir

Gambaran mengenai pendidikan terakhir para teknisi di PT Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Indentitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
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 3 diatas menunjukkan data bahwa jumlah teknisi pada PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung dengan pendidikan terakhir terbanyak adalah SMA/SMK dengan jumlah 26 orang (72,22%), sedangkan pendidikan terakhir terendah adalah SMP sebanyak 10 orang (27,78%).

Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja teknisi PT Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Indentitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Kerja	Jumlah	Presentase
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 4 diatas menunjukkan data jumlah teknisi PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung dengan lama bekerja terbanyak adalah berkisar antara 0 – 2 tahun dengan jumlah 18 orang (50%), sedangkan terendah adalah berkisar 5 -6 tahun dengan jumlah 6 orang (16,67%).

Pengujian Hipotesis Regresi Linier Berganda

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

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

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

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

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

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

a. 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. Nilai ini mencerminkan tingkat kinerja awal yang terbentuk tanpa dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas yang diteliti.

b. Apabila motivasi kerja (X_1) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, sementara kompensasi dan K3 berada dalam kondisi tetap (X_2 dan X_3 konstan), maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,274. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka kinerja yang dihasilkan juga cenderung meningkat.

c. Jika variabel kompensasi (X_2) bertambah sebesar satu satuan dengan asumsi motivasi kerja dan K3 tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,450. Temuan ini mengindikasikan bahwa kompensasi memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja, di mana pemberian imbalan yang sesuai mampu meningkatkan semangat dan produktivitas kerja karyawan.

d. Ketika variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) meningkat satu satuan, sementara motivasi kerja dan kompensasi berada pada kondisi tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,133. Artinya, penerapan K3 yang lebih baik cenderung memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan, meskipun pengaruhnya relatif lebih kecil dibandingkan variabel lainnya.

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	,776 ^a	,602	,565	2,272
a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1				

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada tabel 4.23 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.

Berdasarkan nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan kinerja

karyawan, meskipun masih terdapat ruang bagi variabel lain untuk memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja.

Uji Parsial (Uji-T)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,370	5,481		,980	,335
	,274	,098	,354	2,798	,009
	,450	,117	,483	3,865	,001
	,133	,081	,187	1,637	,112
a. Dependent Variable: TOTAL_Y					

Berdasarkan Tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji t untuk variabel Motivasi Kerja (X1) 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 (X2), 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) (X3) 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)

ANOVA^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
	Regression	250,089	3	83,363	16,154 ,000 ^b
	Residual	165,133	32	5,160	
	Total	415,222	35		

a. Dependent Variable: TOTAL_Y
b. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

Berdasarkan hasil uji F yang disajikan pada tabel 4.25, diperoleh nilai F hitung sebesar 16,154 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sementara itu, nilai F tabel sebesar 3,285 pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar daripada F tabel ($16,154 > 3,285$) serta nilai signifikansi lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan K3 (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Artinya, peningkatan atau penurunan kinerja karyawan dipengaruhi secara bersama-sama oleh motivasi kerja, kompensasi, dan keselamatan serta kesehatan kerja.

Analisis/Diskusi

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.

Teknisi yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat, tanggung jawab, serta komitmen yang lebih besar dalam menyelesaikan tugasnya. Dorongan internal maupun eksternal yang diterima karyawan mampu meningkatkan fokus dan kesungguhan dalam bekerja, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Dengan demikian, upaya organisasi dalam menumbuhkan motivasi kerja, baik melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan diri, maupun lingkungan kerja yang mendukung, menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja 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.

Kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan kepuasan serta loyalitas teknisi terhadap organisasi. Ketika teknisi merasa bahwa imbalan yang diterima sebanding dengan kontribusi yang diberikan, maka mereka akan terdorong untuk bekerja lebih giat dan bertanggung jawab. Temuan ini menegaskan bahwa pemberian kompensasi yang

tepat tidak hanya berfungsi sebagai balas jasa, tetapi juga sebagai sarana untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja teknisi secara berkelanjutan.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Teknisi

Berbeda dengan dua variabel sebelumnya, 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 demikian, koefisien regresi K3 bernilai positif, yang menunjukkan bahwa penerapan K3 tetap memiliki kecenderungan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja, meskipun pengaruhnya belum cukup kuat secara statistik. Kondisi ini dapat disebabkan oleh penerapan K3 yang sudah dianggap sebagai standar atau rutinitas oleh teknisi, sehingga tidak lagi dipersepsikan sebagai faktor yang secara langsung memengaruhi kinerja. Selain itu, teknisi mungkin lebih memfokuskan perhatian pada aspek motivasi dan kompensasi dibandingkan aspek K3 dalam menjalankan pekerjaannya.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat motivasi kerja yang dimiliki, maka kinerja yang dihasilkan juga cenderung meningkat.
2. Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Pemberian kompensasi yang sesuai dan adil mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai target kerja.
3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan K3 dalam penelitian ini belum secara langsung dirasakan mampu meningkatkan kinerja karyawan.
4. Secara simultan, Motivasi Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan K3 (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Dengan demikian, ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Akerlof, G. A., & Yellen, J. L. (1990). *The fair wage-effort hypothesis and unemployment*. *The Quarterly Journal of Economics*, 105(2), 255–283.
- Alam, R., & Putri, D. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Adiksi Coffee. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Modern*, 7(1), 45–53.
- Arifin, S. (2022). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas pekerja proyek. *Jurnal Teknik dan Keselamatan Kerja*, 5(2), 112–121.
- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education* (3rd ed.). University of Chicago Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2020). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.
- Fauzi, A. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif untuk manajemen dan bisnis*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hidayat, A. (2023). Pengaruh keselamatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 215–225.
- Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral. (2025). *Laporan Statistik Ketenagalistrikan Nasional Tahun 2025*. Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan, ESDM.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Cet. ke-14). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Prasetyo, A. (2020). *Metode penelitian kuantitatif: Konsep dan aplikasi SPSS*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Pratama, R., & Dunan, H. (2025). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Wijaya Konstruksi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 33–42.
- Putri, S., & Sari, M. (2023). Validitas dan reliabilitas instrumen penelitian manajemen. *Jurnal Ilmiah Metodologi Penelitian*, 6(2), 89–97.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Setiawan, B., & Lestari, D. (2024). Analisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di PT PLN (Persero) Cabang Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kinerja*, 12(1), 77–86.
- Smith, R. R. (2022). *Strategic human capital development in Asia: Building ecosystems for business growth*. Routledge.
- Suma'mur, P. K. (2020). *Higiene perusahaan dan kesehatan kerja (HIPERKES)*. Sagung Seto.
- Susanti, D. (2022). Pengaruh penerapan K3 terhadap kinerja karyawan pada proyek konstruksi. *Jurnal Keselamatan Kerja Indonesia*, 4(1), 56–64.