

# PENGARUH KOMPENSASI, KEAHLIAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT.METRO TARUNA JAKARTA

RIZKI MAULANA

e-mail: [kikidulnakwi@gmail.com](mailto:kikidulnakwi@gmail.com)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, keahlian, dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Metro Taruna Jakarta. Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yaitu kompensasi, keahlian dan motivasi, dengan satu variabel dependen yaitu prestasi kerja. Dalam kaitannya dengan prestasi kerja karyawan, dalam penelitian ini menitikberatkan pada kenyataan yang terjadi di perusahaan yaitu adanya pemberian upah atau gaji yang kurang memuaskan para karyawan, kurangnya pengetahuan dan ketepatan waktu karyawan dalam mengantar barang, dan kurangnya interaksi atasan dan bawahan yang kurang aktif, karena apa yang karyawan harapkan kurang sesuai dengan kenyataan yang mereka rasakan. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan diimplementasikan kepada 55 karyawan pada PT Metro Taruna Jakarta sebagai sampel penelitian. Analisis yang digunakan dalam metode ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, uji hipotesis meliputi uji F dan uji t, serta analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ). Dengan bantuan *software SPSS 22 for Windows*. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel kompensasi, keahlian dan motivasi berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja. Namun secara parsial kompensasi dan motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Variabel keahlian sebagai variabel yang paling berpengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Metro Taruna Jakarta.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Keahlian, Motivasi dan Prestasi Kerja

**Latar Belakang** dan motivasi. Pemberian kompensasi yang Pada dasarnya setiap organisasi maupun layak, menciptakan lingkungan kerja yang perusahaan akan selalu berusaha untuk kondusif dan melalui proses-proses meningkatkan prestasi kerja karyawan, tersebut, karyawan diharapkan akan lebih dengan harapan apa yang menjadi tujuan memaksimalkan tanggung jawab atas perusahaan akan tercapai. Dalam pekerjaan mereka karena para karyawan meningkatkan prestasi kerja karyawannya telah terbekali oleh keahlian dan perusahaan menempuh beberapa cara pemberian motivasi yang tentu berkaitan misalnya melalui kompensasi, keahlian dengan implementasi kerja mereka.