

Pengaruh Tingkat Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Visi Nurul R, Yuni Rosdiana, Rini Lestari

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung.

Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116

visinurul@gmail.com, yunisyafar@gmail.com, unirinilestari@gmail.com

Abstract—Compensation Level and work motivation can improve employee performance, the higher the performance of employees, the greater the potential of achieving company goals. The phenomenon that occurs at PT PLN shows that employee performance is not good due to lack of compensation levels, as well as employee motivation. This study aims to determine the level of compensation, work motivation, employee performance, and determine the effect of compensation levels on employee performance, the influence of work motivation on employee performance, and the effect of compensation and work motivation on employee performance of PT PLN TJBT in Bandung. This research uses a verification method with a quantitative approach. The data collection technique used is a questionnaire distributed to all employees of PT PLN TJBT in the city of Bandung. Hypothesis testing on this study uses statistical techniques, namely kpath0analysis. Hypothesis testing results indicate that the level of compensation, work motivation at PT PLN TJBT has been implemented well, while the level of compensation has an effect on employee performance, work motivation has an effect on performance employee 1 and the level of compensation and work motivation has an effect on employee performance.

Keywords—Employee Performance, Work motivation, Level of Compensation

Abstract—Tingkat kompensasi dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, semakin tingginya kinerja karyawan maka potensi tercapainya tujuan perusahaan pun semakin besar. Fenomena yang terjadi pada PT PLN menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum baik disebabkan kurangnya tingkat kompensasi, serta motivasi para karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan serta mengetahui pengaruh tingkat kompensasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh tingkat kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Transmisi Jawa Bagian Tengah di Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan metode verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan PT PLN Transmisi Jawa Bagian Tengah di Kota Bandung. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik statistik yaitu analisis jalur. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tingkat kompensasi, motivasi kerja di PT PLN Transmisi Jawa Bagian Tengah sudah diterapkan dengan baik, sedangkan tingkat kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan tingkat kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh kinerja karyawan.

Kata Kunci— Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Tingkat Kompensasi

I. PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini persaingan industri cukup ketat sehingga menuntut kinerja karyawan untuk terus lebih optimal guna keberlanjutan hidup perusahaan agar dapat bersaing (Tohardi, 2002). Untuk bisa menjaga keberlanjutan hidup perusahaan maka seorang pemimpin, harus pandai menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimilikinya termasuk didalamnya meningkatkan kinerja karyawan [1]. Pada kenyataannya kinerja karyawan belum cukup baik dilihat dari proses kinerja karyawan yang belum tepat dalam penyelesaian tugas dan sifat malas yang masih ada dalam diri karyawan (Nofliana, 2018)

Fenomena yang dipaparkan diatas menyenggung masalah kompensasi belum optimal, apabila kompensasi yang dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang berpotensi [2]. Oleh sebab itu perusahaan harus memperhatikan pemberian kompensasi secara layak dan adil guna untuk memotivasi para karyawan disebuah perusahaan. Motivasi diartikan sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan ketrampilan tenaga dan waktunya menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Sonang, 2008:138).

Hal ini yang menjadi tantangan bagi perusahaan untuk bisa menyatukan kepentingan dari setiap individu karyawan untuk menjadi satu tujuan yang sama dalam mencapai visi misi perusahaan. Loyalitas karyawan menjadi tanggung jawab perusahaan untuk mencapai kinerja karyawan yang baik. Menyadari betapa pentingnya kondisi perusahaan yang harmonis dalam konteks kinerja karyawan.

Latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka diajukan rumusan masalah dalam penelitian:

1. Bagaimana Tingkat Kompensasi di PT PLN Transmisi Jawa bagian tengah?
2. Bagaimana Motivasi Kerja di PT PLN Transmisi Jawa bagian tengah?
3. Bagaimana Kinerja Karyawan di PT PLN

Transmisi Jawa bagian tengah?

4. Apakahh Tiingkat K ompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di P.T PLN Transmisi Jawa Bagian Tengah?
5. Adakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Pt PLN Transmisi Jawa Bagian Tengah?
6. Adakah Tinngkat Koompensasi dan Motivasi, Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawaan d PT Transmisi Jawa Bagian Tengah?

Selanjutnya, tujuan dalam, penelitian ini diuraikan dalam pokokpokok sbb.

1. Untouk menganalisi tingkat kompensasi di PT P.LN Tran.smisi Jawa Baagian Tengah.
2. Untuk menganalisis motivasi kerja di PT P.LN Transmisi Jawa. Bagian Tengah
3. Untukmenganalisis kinerja karyawan di PT PLN Transmisi Jwa Bagan Tengaah
4. Untukmenganalisis pengaruh tingkat kompensasi terhadap kinerja kryawan di PT PLN Transmisi Jawa Bagian Tengah
5. Untuk menganalisa adakah kinerja karyawan berpengaruh dengan motivasi kerja di PT PLN Traansmisi Jawa bagian Tengah
6. Untuk menganalisa pengaruh tiingkat kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diPT PLN Transmisi Jawa bagian Tengah

II. LANDASAN TEORI

A. Tingkat Kompensasi

Tingkat Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh peusahaankepadatenaga kerja yang telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan gunaa mencapay tujuan yang telaah di tetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang [3]. Sejalan dengan teori [4] Kompnsasi yakni semua pendapatan yg berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yangditerimakaryawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan Selanjutnya akan di jelaskan tentang indikator kompensasi sebagaimana yg dikemukakan oleh Dessler [5] yaitu:

1. Kompensasi *Financial* adalah kompensasi yang di terima oleh kaaryawan yang mempunyai hubungann langsung dengan pekerjaan,yangbiasanya diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, insentif, bonus.
 - a. Gaji yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap minggu/harian
 - b. karyawan tetap sebagai imbalan atas pekerjaannya sedangkan bila terjadi naik/turunnya prestasi kerja, tidak mempengaruhibesar kecilnyaa gaji tetap. Besarnya kecilnyaa gaji terjadi apabila terjadi kenaikan atau diturunkan nilaii gaji

yang ditetapkan oleh perusahaan.

- c. Bonus yakni tambahan balas jasa yng diberikan kepada karyawan berdasarkan produktivitas karyawan bersangkutan. Apabila prestasinya sedang menurun maka bonuusnya tidak akan diberikan.
2. Kompesasi *Non Financial* adalah kompensasi yng diterima oleh karyawan yang tidak ada kaitan langsung dengan pekerjaan, tetapi lebih menekankan kepada pembentukan kondisi kerja yang baik dlm menyelesaikan pekerjaannya.
 - a. Kompesasi yg diterima terhadap karyawanyg tida mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaanini bisa berupa:
 - a) Asuransi Jiwa
 - b) Asuransi Kesehatan
 - c) Asuransi Kecelakaan
 - b. Adanya kesempatan promosi jabatan terhadap karyawan

B. Motivasi Kerja

Motivasi adalah kesediaan untk melaksanakan usaha tinggi untuk mencapai tujuantujuan keorganisasian yang dikondisikan olehkemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu [6].

Salah satu teori motivasi yang paling banyak menjadi acuan para peneliti adalah teori "Hirarki Kebutuhan" yang dikemukakan oleh (2009:156) yang memandang kebutuhanberdasarkan suatu hiraki kebutuhn dri kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan ato pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan kekuatan yang ada dalam diri. Kebutuhan ini sendiri menjadi dasar manusia ataupun individu dalam bergerak, karena menjadi sebuah keharusan untuk dicapai maka manusia sendiri akan terdorong gairah pencapa kebutuhan pokok manusia yang diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Basic Needs*)
2. Kebutuhan akan Rasa Aman (*Securily Needs*)
3. Kebutuhn Afiliasi dn Akseptnsi (*Social Needs*)
4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem Needs*)
5. Kebutuhan Perwujudan Diri (*Self-Actualization*)

Sedangkan tujuan motivasi menurut (Hasibuan, 2006:146) mengungkapkan bahwa:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.

C. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawann yakni pretasi actual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang di harapkan dari karyawan [5]. Prawirosentono (1992:2) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sehingga dengan wewenang dan tanggungjawabmasing-masing,

dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sejalan pendapat ahli sebelumnya, Hery (2013:269) menyatakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai suatu hasil atau prestasi yg telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, ukuran atau standar yang bekerja. Berdasarkan pendapat para ahli (Dessler, 2009:45 ; Prawirosentono, 1992:2 ; Hery, 2013:269) kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang dalam suatu perusahaan dengan tanggung jawan serta wewenang yang diberikan perusahaan.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Hipotesis

A. Uji Koefisien Jalur pada variabel eksogen terhadap variabel endogen

Mdel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	.569	0.490		1.162	.251	
	x1	1.163	0.470	0.203	2.474	0.017
	x2	5.333	0.553	0.792	9.646	0.000

Nilai *Standardized Coefficients Beta* pada masing-masing variabel sebesar 0,203 dan 0,792, menunjukkan nilai koefisien jalur dari tingkat kompensasi ($P_{YX1} = 0,203$) dan motivasi ($P_{YX2} = 0,792$) terhadap kinerja karyawan.

B. Koefisien Determinasi (R square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.989 ^a	0.978	0.977	0.640106

Nilai koefisien determinasi (*R Square*) diinterpretasikan sebagai besaran pengaruh dari kompensasi dgn motivasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga terlihat bahwa kompensasi dan motivasi memberikan pengaruh sebesar 0,978 atau 97,8% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 2,2% merupakan pengaruh dari variable lain diluar penelitian.

C. Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regresi	851.152	2	425.576	1038.659	.000 ^b
	Residual	19.258	47	0.410		
	Total	870.410	49			

a. Dependent Variable: y
b. Predictors: (Constant), x2, x1

Berdasarkan table tersebut terlihat bahwa F sebesar 1038,6 dengan nilai sig 0.000 yang mana < 0.05. tersebut telah disimpulkan bahwa variable tingkat kompensasi dn motivasi kerjasecara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan taraf signifikansi 5%

D. Uji t

Model		Unstandaardized Coefficientss		Standardized Coefficient ss	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.569	0.490		1.162	0.251
	TK	1.163	0.470	0.203	2.474	0.017
	MK	5.333	0.553	0.792	9.646	0.000

Berdasarkan tabel diatas, nilai probabilitas X1 sebesar 0,017 ($p > 005$) dapat bisaa dinyatakan bahwa tingkat kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan taraf signifikansi 5%. Sedangkan nilai probabilitas X2 adalah 0.000 ($p < 005$) maka telah dinyatakan bhwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengn taraf signifikansi sebesar 5%.

1. Tingkat kompensasi pada PT PLN Transmisi Jawa Bagian Te'ngah di Kota Baandung

Tingkat kompensasi pada PT PLN Transmisi Jawa Bagian Tengah di Kota Bandung di ukur menggunakan dimensi yaitu kompensasi *financial* dan kompensasi *non financial* (Dessler 2009:82). Berdasarkan hasil kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT.PLN Transmisi Jawa Bagian Tengah di Kota Bandung diperoleh skor 706 dengan kriteria kelas interval baik, Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat kompensasi pada PT PLN TJBT Kota Bandung sudah baik, namun masih terdapat kelemahan dalam variabel tingkat kompensasi yang masih harus ditingkatkan

Adapun yang menjadi kelemahan dalam tingkat kompensasi ditunjukkan oleh pernyataan ; perusahaan dimana tmpat saya bertugas, memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan

yang lebih tinggi memiliki skor 152 yang mana skor tersebut merupakan skor terendah dibandingkan indikator lainnya pada variabel tingkat kompensasi. Hal tersebut menjelaskan kurangnya perhatian perusahaan kepada karyawan dalam pemberian kesempatan peluang promosi jabatan yang lebih tinggi pada PT PLN Transmisi Jawa Bagian Tengah.

2. Motivasi Kerja pada PT PLN Kota Bandung

Motivasi kerja pada PT PLN Transmisi Jawa Bagian Tengah di Kota Bandung diukur menggunakan dimensi yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan memperluas pergaulan, dan kebutuhan akan penghargaan. Berdasarkan hasil kuesioner yang ditujukan kepada karyawan PT PLN Transmisi Jawa Bagian Tengah di Kota Bandung diperoleh skor sebesar 1206 dengan kriteria kelas interval baik, namun masih terdapat kelemahan dalam variabel motivasi kerja yang masih harus ditingkatkan.

Adapun yang menjadi kelemahan dalam variabel motivasi kerja ditunjukkan oleh pernyataan; perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk memberikan ide atau gagasan memiliki skor 155 yang mana skor tersebut merupakan skor terendah dibandingkan indikator lainnya pada variabel motivasi kerja. Hal ini ditunjukkan bahwa selaku karyawan masih kurangnya diperhatikan dalam memberikan kesempatan terhadap ide atau gagasannya pada PT PLN Transmisi Jawa Bagian Tengah di Kota Bandung.

3. Kinerja karyawan pada PT PLN Transmisi Jawa Bagian Tengah Kota Bandung

Kinerja karyawan diukur menggunakan 5 dimensi yaitu kualitas kerja, kuantitas, lama jam kerja, kerja sama, supervisi. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang diberikan kepada pegawai dan diperoleh skor 1429, dengan kriteria kelas interval cukup baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT PLN Transmisi Jawa Bagian Tengah di Kota Bandung sudah cukup baik namun masih terdapat kelemahan dalam variabel kinerja karyawan yang masih harus ditingkatkan.

Adapun yang menjadi kekurangan dalam kinerja karyawan pada PT PLN Transmisi Jawa Bagian Tengah di Kota Bandung ditunjukkan oleh pernyataan saya bekerja sesuai dengan target bahkan melebihi target yang telah ditetapkan mempunyai skor terendah dibandingkan kinerja karyawan lainnya dengan skor 113. Hal ini berarti tingkat pencapaian target dalam bekerja pada PT PLN Transmisi Jawa Bagian Tengah masih belum maksimal.

4. Pengaruh Tingkat Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang pertama menunjukkan terdapat pengaruh dengan tingkat kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan perhitungan uji t diperoleh

t_{hitung} sebesar $2,474 \geq t_{tabel}$ 2,01 dan tingkat signifikan $0,017 < 0,05$. Hasil positif yang didapat dari perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} menunjukkan arah bahwa jika semakin tinggi pemberian kompensasi maka akan memicu peningkatan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya apabila pemberian kompensasi tidak secara layak dan adil akan mengakibatkan penurunan kinerja dalam bekerja

Berdasarkan hasil statistik menunjukkan bahwa tingkat kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang hanya sebesar 19,2 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti variabel gaya kepemimpinan (Riyadi;2011) kepuasan kerja (Pambudi *et al*; 2016) dan lingkungan kerja (Priyanto;2016).

5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan jumlah pengujian kedua menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji t di peroleh nilai sebesar 0,000 dengan hasil perhitungan uji t diperoleh t_{hitung} sejumlah $9,646 \geq t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil positif yang didapat dari perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} menunjukkan arah bahwa jika kinerja karyawan akan mengalami peningkatan apabila perusahaan mampu membangun motivasi kerja yang kuat, begitu juga sebaliknya motivasi kerja tidak akan tercipta apabila tidak ada dukungan dari perusahaan. Adapun upaya untuk menciptakan motivasi kerja seperti pemberian kesempatan untuk berprestasi berupa kesempatan untuk promosi jabatan, memperluas pergaulan sesama karyawan, dan memberikan penghargaan atas hasil kerja karyawan sehingga karyawan mampu bekerja sama dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan pada kinerja

Berdasarkan hasil statistik menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 78% lalu sisanya sebesar terpengaruh oleh variabel lain selain motivasi kerja, artinya motivasi kerja pada PT PLN Transmisi Jawa Bagian Tengah sudah mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Meskipun begitu manajemen atau perusahaan baiknya selalu mempertahankan atau bahkan meningkatkan motivasi kerja melalui berbagai faktor yang pada indikator motivasi kerja seperti meraih akan penghargaan sesuai dengan harapan karyawan.

6. Pengaruh Tingkat Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa tingkat kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan hasil perhitungan uji f diperoleh f_{hitung} sebesar $1038,6 \geq f_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil positif yang didapatkan dari perbandingan f_{hitung} dan f_{tabel} memberikan bukti jika pemberian kompensasi yang baik dalam organisasi akan meningkatkan semangat dan kualitas kinerja yang baik. Hal tersebut dapat

ditunjukkan apabila kompensasi yang diberikan perusahaan dirasakan adil oleh pekerja, maka karyawan akan merasa puas. Kenikmatan dalam pemberian kompensasi akan memicu motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya seperti meningkatkan kualitas dalam bekerja dan selalu berusaha mencapai target pada perusahaan yang telah ditetapkan, agar tujuan organisasi dan kebutuhan karyawan akan tercapai secara mutualisme.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang diteliti yg menjelaskan tentang pengaruh tingkat kompensasi^c dan motivasi kerja terhadap kinerjapekerja pada PT PLN Transmisi Jawa Bagian Tengah di Kota Bandung, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kompensasi pada PT PLN TJBT di Kota Bandung dinilai sudah baik. Hal tersebut dilihat pada kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang dilakukan oleh perusahaan sudah diterapkan dengan baik.
2. Motivasi Kerja pada PT PLN TJBT di Kota Bandung dinilai sudah baik. Hal ini tersebut terlihat pada kebutuhan kebutuhan untuk berprestasi,kebutuhan memperluas pergaulan, dan kebutuhan penghargaan pada PT PLN TJBT di Kota Bandung sudah berjalan dengan baik
3. Kinerja karyawan pada PT PLN TJBT di Kota Bandung dinilai cukup baik. Hal tersebut terlihat pada kualitas, kuantitas , lama jam kerja, kerja sama, dan supervisi pada PT PLN TJBT kota Bandung sudah berjalan dengan cukup baik
4. Tingkat Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan adanya program kompensasi dan kompensasi non finansial yang diterapkan oleh perusahaan dengan sebaik-baiknya sehingga membuat tingkat volume kinerja karyawan PT PLN TJBT Kota Bandung sudah berjalan dengan baik
5. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun masih terdapat kelemahan yaitu kurangnya bekerja sesuai target dan adanya selalu pengawasan lebih dalam bekerja.
6. Secara silmultan tingkat kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan apabila karyawan akan merasa puas dalam pemberian kompensasi sehingga kepuasan dalam pemberian kompensasi akan memicu motivasi karyawan dalam bekerja untuk meningkatkan volume kinerja pada karyawan.

V. SARAN

A. Saran Operasional

1. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT

PLN TJBT Kota Bandung sudah kategori baik, namun demikian sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan karyawan dalam pemberian peluang yang merata terhadap promosi pada jabatan yang lebih tinggi seperti memberikan pelatihan untuk persiapan promosi jabatan yang lebih tinggi setiap karyawan yang mampu menunjukkan kinerja yang terbaik. Pemberian peluang promosi kepada karyawan tentu akan meningkatkan kerja sama antar karyawan. Selain itu juga dapat menciptakan persaingan yang sehat antar karyawan PT PLN TJBT.

2. Motivasi kerja pada karyawan PT PLN TJBT Kota Bandung sudah baik, akan tetapi harus lebih meningkatkan dalam memberikan kesempatan kepada karyawan terhadap ide atau gagasannya, seperti diikutsertakannya karyawan dalam rapat perusahaan minimal 1 kali sebulan.
3. Sebaiknya PT PLN TJBT Kota Bandung meningkatkan untuk bekerja sesuai target dalam suatu pekerjaan. Untuk setiap pekerjaan yang tidak sesuai target maka pimpinan perlu bertindak adil dan tegas dalam pemberian sanksi atau hukuman seperti memberikan surat peringatan atau dikurangi dalam pemberian kompensasi, sehingga memberikan efek jera terhadap karyawan.

B. Saran Pengembangan Ilmu

1. semestinya butuh diperlukannya penelitian pada bidang hal yg sama untuk mengetahui konsistensi dari hasil penelitian, karena tujuan penelitian tingkat kompensasi dan motivasi kerja terhadap kineja karyawan sudah ada memiliki hasil yang berbeda-beda
2. Penelitian yang akn datang diharapkan dapat menambahkn sampel penelitian agar hasilnya mampu menggeneralisasikan teori, dan bisa juga menambahkan variable seperti gaya kepemimpinan (Riyadi;2011), kepuasan kerja (Pambudi *et al*;2016), dan lingkungan kerja (Priyanto;2016) dengan metode yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Umaar, H. 2005. *Metode Penelitian dan Bisnis* . Jakarta: Grafindo Persada
- [2] Nitisemito. 2015. *Pengaruh Kompensasi dan Kinerja Karyawan* . Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [3] Hansen, & Mowen. 2000. *Pengendalian Akuntansi Manajemen Edisi 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- [4] Hasibuan. 2009. *Manajemen: Dasar Kompensasi pada Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [5] Dessler, G. 2009. *Manajemen Sumber Daya. Manusia* . Jakarta: Indeks.
- [6] Robbins, S. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi kesepuluh*. Jakarta: Salemba Empat.