

## PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PERTAMINA PATRA NIAGA TBBM UJUNGBERUNG GROUP BANDUNG

### *THE EFFECT OF COMPENSATION AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. PERTAMINA PATRA NIAGA TBBM UJUNGBERUNG GROUP BANDUNG*

Muhammad Irfanda Prawirasyah<sup>1</sup>, Dr. Alex Winarno<sup>2</sup>

Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

[Irvandapap@gmail.com](mailto:Irvandapap@gmail.com)<sup>1</sup>, [Winarno06@gmail.com](mailto:Winarno06@gmail.com)<sup>2</sup>

---

#### **Abstrak**

Penelitian ini dilatar belakangi oleh permasalahan kinerja karyawan bagian distribusi BBM PT.Pertamina Patra Niaga Bandung yang belum sesuai target yang diharapkan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Kebijakan pemberian kompensasi yang tepat akan dapat meningkatkan motivasi karyawan yang bisa mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Metode yang di gunakan adalah kuantitatif dimana data penelitian yang diperoleh di analisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 68 orang yang semua merupakan karyawan bagian distribusi BBM PT.Pertamina Patra Niaga TBBM Ujungberung Group Bandung. Hasil penelitian melalui analisis deskriptif menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kinerja, kompensasi, dan motivasi berada dalam kategori sangat baik. Hasil uji analisis regresi linier berganda menunjukan bahwa secara parsial kompensasi dan motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan besarnya pengaruh paling tinggi yaitu pada variabel motivasi sebesar 45,5% dan paling rendah yaitu kompensasi sebesar 33,2%. Secara simultan variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan sebesar 65,2%. Dan sisanya sebesar 34,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteleiti dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, dan stres kerja.

**Kata Kunci: Tingkat Kinerja, Kompensasi, Tingkat Motivasi.**

---

#### **Abstract**

*This research is motivated by the problem of the performance of the employees of PT. Pertamina Patra Niaga Bandung's fuel distribution that has not met the expected target. The purpose of this study was to determine the magnitude of the effect of compensation and motivation on employee performance. Appropriate compensation policies will be able to increase employee motivation which can affect the level of employee performance. The method used is quantitative where the research data obtained were analyzed using descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The samples in this study were 68 people who were all employees of the fuel distribution division of PT.Pertamina Patra Niaga TBBM Ujungberung Group Bandung. The results of the study through descriptive analysis showed that the responses of respondents to the variables of performance, compensation, and motivation were in the very good category. The results of multiple linear regression analysis showed that partially compensation and motivation had a positive effect on employee performance, the highest influence was on motivation variable of 45.5% and the lowest was compensation of 33.2%. Simultaneously the compensation and motivation variables positively influence employee performance by 65.2%. And the remaining 34.8% is influenced by other variables not examined in this study such as the work environment, and work stress.*

**Keywords: Level of Performance, Compensation, Level of Motivation**

---

## **1. Pendahuluan**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu bagian terpenting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Maka dari itu perusahaan harus dapat mengelola SDM yang dimilikinya dengan optimal agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Banyak aspek yang berkaitan dengan pengelolaan SDM di perusahaan yang perlu diperhatikan, salah satunya adalah yang berkaitan dengan pemberian kompensasi. Kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusinya kepada perusahaan. Kebijakan pemberian kompensasi yang tepat akan dapat meningkatkan motivasi karyawan dan pada akhirnya ikut mempengaruhi tingkat kinerja dari karyawan yang bersangkutan. Wujud kompensasi tersebut bisa berupa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

PT.Pertamina Patra Niaga TBBM Ujungberung Group Bandung adalah salah satu perusahaan yang memiliki peran penting bagi masyarakat karena perusahaan ini menjalankan tugas sebagai sarana pendistribusian Bahan Bakar Minyak (BBM) yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Keberhasilan dan kegagalan perusahaan ini dalam menjalankan tugasnya akan berdampak luas bagi kehidupan perekonomian masyarakat. Oleh karena itu perusahaan ini selalu diuntut menghasilkan kinerja tinggi agar dampak sosial yang akan timbul akibat dari kegagalan perusahaan dalam menjalankan fungsi sebagai sarana pendistribusi BBM dapat diminimalisir bahkan dihindari.

Salah satu faktor penentu pencapaian kinerja PT.Pertamina Patra Niaga TBBM Ujungberung Group Bandung adalah peran yang dijalani oleh SDM yang dimilikinya khususnya yang bertugas sebagai tenaga distribusi BBM yaitu Awak Mobil Tangki (AMT). Kinerja pegawai bidang AMT tersebut menjadi salah satu ukuran keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja AMT tersebut perlu mendapat perhatian perusahaan.

### **1.2 Rumusan Masalah**

- a) Bagaimana kinerja karyawan di PT.Pertamina Patra Niaga TBBM Ujungberung Group Bandung?
- b) Bagaimana kompensasi di PT.Pertamina Patra Niaga TBBM Ujungberung Group Bandung?
- c) Bagaimana motivasi di PT.Pertamina Patra Niaga TBBM Ujungberung Group Bandung?
- d) Bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Pertamina Patra Niaga TBBM Ujungberung Group Bandung baik secara parsial maupun simultan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pertanyaan penelitian di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan untuk menjawab permasalahan di atas. Berikut tujuan dari penelitian ini, yaitu:

- a. Mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan di PT.Pertamina Patra Niaga TBBM Ujungberung Group Bandung.
- b. Mengetahui dan menganalisis kompensasi di PT.Pertamina Patra Niaga TBBM Ujungberung Group Bandung.
- c. Mengetahui dan menganalisis motivasi di PT.Pertamina Patra Niaga TBBM Ujungberung Group Bandung.
- d. Mengetahui dan menganalisis kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT.Pertamina Patra Niaga TBBM Ujungberung Group Bandung.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **2.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Mohammad Faisal Amir (2015:5) Kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugasnya, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang maupun tanggung jawab masing-masing ataupun tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku dalam menjalankan tugas yang telah diberikan kepadanya, serta kualitas, kuantitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Mangkunegara (2016:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan maupun tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Marwansyah (2014:227) Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat juga dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

## **2.2 Pengertian Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Handoko (2014:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencermintakan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Menurut Sastrohadiwiryo dalam Septawan (2014:5) Komepsasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## **2.3 Pengertian Motivasi**

Widodo (2016:322), menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah kepada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah menguntungkan organisasi. Karena harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya.

Menurut Winardi (2015:322) Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

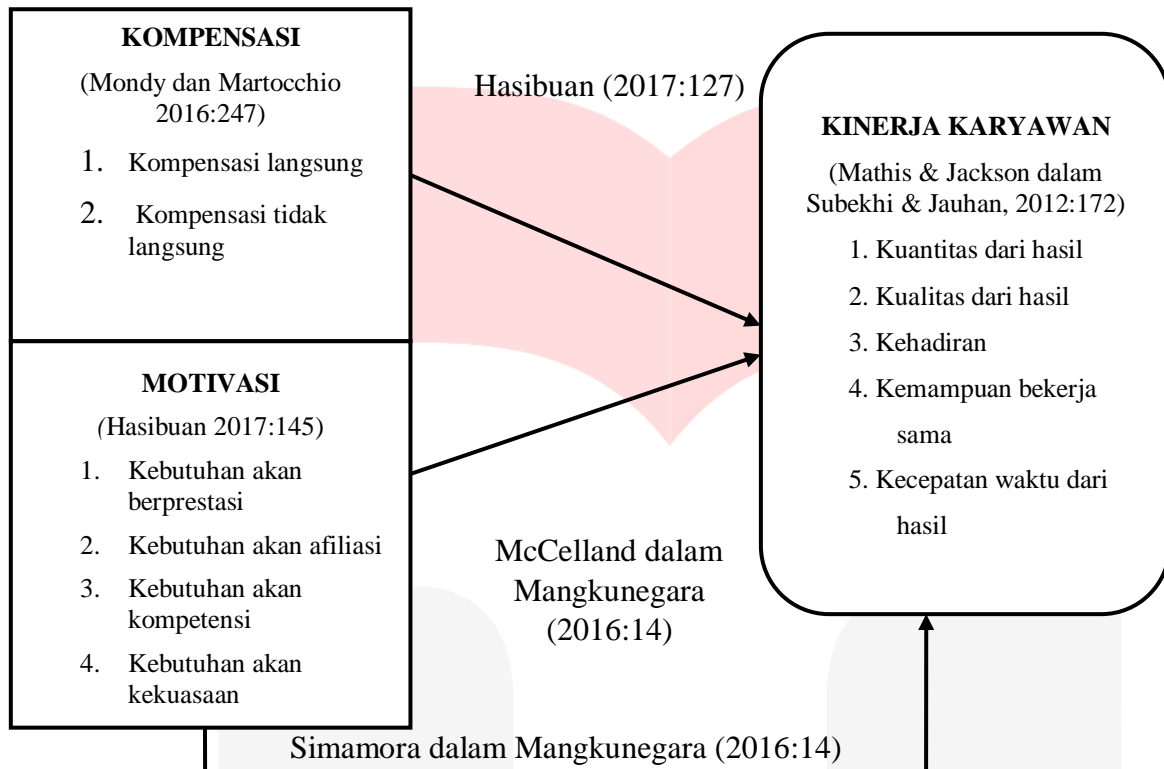
Menurut Jhon P Campbell (Priansa, 2014: 113) Menambahkan bahwa motivasi mencakup didalamnya terdapat arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respon, dan kegigihan tingkah laku. Selain itu motivasi mencakup sebuah konsep seperti dorongan,kebutuhan, rangsangan, ganjaran, penguatan, ketepatan, tujuan, dan harapan.

Sedangkan menurut Handoko (2015:249) Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, dan memelihara perilaku manusia.

## 2.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Yuli Suwati yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang menyimpulkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif bagi kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja tidak.

## 2.5 Kerangka Pemikiran



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2019

## 2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah dalam suatu penelitian, rumusan masalah biasanya telah dirumuskan dalam bentuk kalimat pertanyaan Sugiyono (2016:63). Dari teori yang dijabarkan maka hipotesis penelitian ini adalah “Kompensasi dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pertamina Patra Niaga TBBM Ujungberung Group Bandung”.

## 3. Sampel Penelitian

Sampel adalah jumlah dan karakteristik yang ada pada populasi (Sugiyono, 2013: 120). Abdillah (2018: 119) mengatakan pula bahwa pengambilan sampel dapat menentukan akurat serta ketepatan dalam proses analisis dan mengambil keputusan. Tujuan pengambilan sampel yaitu untuk memperkirakan karakteristik yang dimiliki populasi yang akan diteliti, oleh karena itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar mewakili.

Dalam penelitian ini penulis menentukan sampel menggunakan rumus Slovin yang ada didalam Darmawan (2013:156) sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan:

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

e : Tingkat Error  $\pm 10\%$  (0,1)

Jumlah sampel penelitian sesuai dengan perhitungan yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

$$n = \frac{205}{1 + 205 (0.1)^2}$$

$$n = 67,2$$

Berdasarkan perhitungan diatas maka teknik sampling yang digunakan didalam penelitian inisebanyak 68 karyawan bidang distribusi BBM atau AMT yang dijadikan sampel.

### 3.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y = a + bx_1 + bx_2$$

$$Y = 1.965 + 0.332 (X_1) + 0.455 (X_2)$$

Persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta sebesar 1.965 yang menyatakan jika tidak ada nilai nol (0) dari variabel kompensasi (X1) dan motivasi (X2) maka nilai dari kinerja karyawan (Y) adalah 1.965
- Nilai koefisien regresi kompensasi (X1) bersifat positif sebesar 0.332, artinya variabel kompensasi (X1) memiliki hubungan dengan kinerja karyawan (Y)
- Nilai koefisien regresi motivasi (X2) bersifat positif sebesar 0.455, artinya memiliki hubungan searah juga dengan kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan persamaan diatas menunjukkan bahwa variabel bebas kompensasi (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi dan motivasi maka semakin tinggi juga kinerja karyawan.

### 3.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh setiap variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, maka dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

**TABEL 1 Hasil Uji-t**

| Coefficients <sup>a</sup> |              |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)   | 1.965                       | .642       |                           | 3.061 | .003 |
|                           | KompensasiX1 | .332                        | .082       | .393                      | 4.026 | .000 |
|                           | MotivasiX2   | .455                        | .091       | .491                      | 5.026 | .000 |

a. Dependent Variable: kinerjaY

Diketahui nilai Sig pada Tabel diatas untuk pengaruh kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar  $(0,000) < (0,05)$ , dan pada variabel motivasi (X2) sebesar  $(0,000) < (0,05)$ . Berdasarkan Tabel regresi tersebut maka nilai 'hitung kompensasi adalah  $4.026 > t_{tabel}$

1.997, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Selanjutnya nilai  $t_{hitung}$  motivasi  $6.026 > t_{tabel}$  1.997, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.

Berdasarkan hasil pengujian diatas dapat disimpulkan bahwa dengan tingkat keyakinan 95% diperoleh:

- 1) Terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian distribusi BBM atau AMT PT.Pertamina Patra Niaga TBBM Ujungberung Group Bandung.
- 2) Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian distribusi BBM atau AMT PT.Pertamina Patra Niaga TBBM Ujungberung Group Bandung

### 3.3 Uji Signifikansi Simultan (Uji-f)

**Tabel 2 Hasil Uji-f**

| ANOVA <sup>a</sup>                                  |            |                |    |             |        |                   |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model   |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1   | Regression | 31.473         | 2  | 15.737      | 60.914 | .000 <sup>b</sup> |
|   | Residual   | 16.792         | 65 | .258        |        |                   |
|   | Total      | 48.265         | 67 |             |        |                   |
| a. Dependent Variable: kinerjaY                     |            |                |    |             |        |                   |
| b. Predictors: (Constant), MotivasiX2, KompensasiX1 |            |                |    |             |        |                   |

Berdasarkan hasil olah data SPSS diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh kompensasi (X1) dan motivasi (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y), yaitu sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai  $t_{hitung}$  untuk pengaruh kompensasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah  $60.914 > 3.14$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak, dan  $H_3$  diterima yang berarti terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.Pertamina Patra Niaga TBBM Ujungberung Group Bandung.

### 3.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (KD) atau nilai R Square ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan bagian distribusi BBM atau AMT PT.Pertamina Patra Niaga TBBM Ujungberung Group Bandung, ditunjukkan dengan koefisien determinasi menggunakan SPSS 25 yang dapat dilihat sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= R^2 \times 100\% \\
 &= (0.808)^2 \times 100\% \\
 &= 65.2\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil olah data pada Tabel 4.19 diatas diketahui nilai R Square sebesar 0.652 berdasarkan hal tersebut bahwa pengaruh variabel kompensasi (X1) dan motivasi (X2) secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 65.2%. yang artinya nilai ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi yang terdiri dari dimensi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, dan variabel motivasi yang terdiri dari kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi, dan kebutuhan akan kekuasaan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan yang terdiri dari kualitas dari hasil, kuantitas dari hasil, kehadiran, kemampuan bekerja sama, kecepatan dari hasil sebesar 65.2% dan 34.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti pada PT.Pertamina Patra Niaga TBBM Ujungberung Group Bandung.

## 4. Pembahasan Hasil Penelitian

Nilai yang diperoleh dari sejumlah indikator-indikator adalah 3054 atau sebesar 89.8% dari skor total 3400. Demikian dapat dilihat bahwa Kinerja Karyawan bagian distribusi BBM atau AMT PT.Pertamina Patra Niaga TBBM Ujungberung Group Bandung yang terdiri dari dimensi kualitas dari hasil, kuantitas dari hasil, kehadiran, kemampuan bekerja sama, dan kecepatan waktu dari hasil berada dalam kategori sangat tinggi

Nilai yang diperoleh dari sejumlah indikator-indikator adalah 2374 atau sebesar 87.2%

dari skor total 2720. Demikian dapat dilihat bahwa Kompensasi yang diberikan PT.Pertamina Patra Niaga TBBM Ujungberung Group Bandung kepada karyawan bagian distribusi BBM atau AMT yang terdiri dari dimensi kompensasi langsung, dan kompensasi tidak langsung berada dalam kategori sangat tinggi.

Nilai yang diperoleh dari sejumlah indikator-indikator adalah 2467 atau sebesar 90.6% dari skor total 2720. Demikian dapat dilihat bahwa Motivasi karyawan bagian distribusi BBM atau AMT PT.Pertamina Patra Niaga TBBM Ujungberung Group Bandung yang terdiri dari dimensi kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi, dan kebutuhan akan kekuasaan berada dalam kategori sangat tinggi.

## **5. Kesimpulan dan Saran**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian distribusi BBM atau AMT PT.Pertamina Patra Niaga TBBM Ujungberung Group Bandung, maka dapat diambil beberapa kesimpulan yang dapat menjawab perumusan masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini, jawaban tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Kinerja karyawan di PT.Pertamina Patra Niaga TBBM Ujungberung group Bandung**  
Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel kinerja karyawan secara keseluruhan dalam kategori sangat baik. Dari keseluruhan item pernyataan kinerja karyawan pernyataan yang mendapat tanggapan responden paling rendah yaitu pernyataan saya dapat menghargai hasil kerja sesama karyawan.
- b. Kompensasi di PT.Pertamina Patra Niaga TBBM Ujungberung Group Bandung**  
Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel kompensasi secara keseluruhan dalam kategori sangat baik. Dari keseluruhan item pernyataan kompensasi pernyataan yang mendapat tanggapan responden paling rendah yaitu pernyataan perusahaan memberikan bonus setiap akhir tahun.
- c. Motivasi di PT.Pertamina Patra Niaga TBBM Ujungberung Group Bandung**  
Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel motivasi secara keseluruhan dalam kategori sangat baik. Dari keseluruhan item pernyataan motivasi pernyataan yang mendapat tanggapan responden paling rendah yaitu pernyataan saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik agar dapat naik pangkat dan naik gaji.
- d. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pertamina Patra Niaga TBBM Ujungberung Group Bandung**  
Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (Uji-T) bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Pertamina Patra Niaga TBBM Ujungberung Group Bandung. Variabel yang memiliki pengaruh signifikan paling besar adalah motivasi, dan di posisi kedua, yaitu kompensasi.
- e. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pertamina Patra Niaga TBBM Ujungberung Group Bandung**  
Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (Uji F), variabel kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pertamina Patra Niaga TBBM Ujungberung Group Bandung. Besarnya pengaruh shopping lifestyle, discount dan fashion involvement secara simultan terhadap impulse buying adalah 65,2% dan sisanya sebesar 34,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti variabel lingkungan kerja, dan stress kerja.

### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan di atas, peneliti dapat memberikan beberapa saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi pihak PT.Pertamina Patra Niaga TBBM Ujungberung Group Bandung:

#### **5.2.1 Saran Bagi Perusahaan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, output pada penelitian peneliti akan memberikan saran bagi PT.Pertamina Patra Niaga TBBM Ujungberung Group Bandung, sebagai berikut:

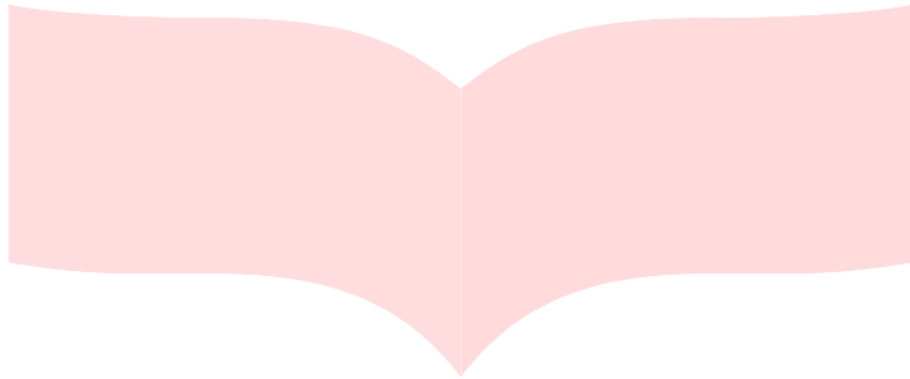
- a. Berdasarkan analisis deskriptif dari variabel kinerja karyawan yang memiliki nilai terendah adalah pada pernyataan “Saya dapat menghargai hasil kerja sesama karyawan”. Peneliti memberikan saran untuk pihak perusahaan agar memperhatikan kembali hubungan yang terjalin antara sesama karyawan maupun yang berkaitan dengan hasil kerja sesama karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Berdasarkan analisis deskriptif dari variabel kompensasi yang memiliki nilai terendah adalah pada pernyataan “Perusahaan memberikan bonus setiap akhir tahun”. Peneliti memberikan saran untuk pihak perusahaan agar membenahi sistem kompensasi khususnya yang berkaitan dengan pemberian bonus kepada karyawan.
- c. Berdasarkan analisis deskriptif dari variabel motivasi yang memiliki nilai terendah adalah pada pernyataan “Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih baik dengan harapan bisa naik pangkat dan naik gaji”. Peneliti memberikan saran untuk pihak perusahaan supaya lebih meningkatkan motivasi karyawan agar karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja.
- d. Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan variabel kompensasi dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan maka disarankan kepada PT. Pertamina Patra Niaga TBBM Ujungberung Group Bandung untuk lebih memperhatikan variabel motivasi yang pada hasil penelitian memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan yaitu dengan cara-cara lain atau kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Disamping itu PT.Pertamina Patra Niaga TBBM Ujungberung Group Bandung juga agar memperhatikan variabel kompensasi yaitu dengan melihat kembali kekurangan dalam sistem pemberian kompensasi terhadap karyawan.
- e. Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan variabel kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan maka disarankan kepada PT. Pertamina Patra Niaga TBBM Ujungberung Group Bandung untuk meningkatkan variabel kompensasi dan motivasi karena memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Disamping itu PT.Pertamina Patra Niaga TBBM Ujungberung Group Bandung juga agar memperhatikan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, dan stress kerja.

### **5.2.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengajukan beberapa saran untuk peneliti selanjutnya, diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan. Variabel kompensasi mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja, selanjutnya motivasi mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lain diluar penelitian diindikasikan kemungkinan besar memiliki pengaruh juga terhadap kinerja karyawan. Maka disarankan bagi peneliti selanjutnya agar meneliti menggunakan variabel-variabel yang lain diluar variabel yang telah diteliti didalam penelitian ini, atau dapat menambahkan variabel lain agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi serta dapat memperkaya teori pada penelitian selanjutnya.
- b. Objek dalam penelitian dan ruang lingkup penelitian yang berbeda akan memberikan hasil penelitian yang berbeda juga, oleh karena itu peneliti selanjutnya disarankan dapat memperluas objek penelitiannya.
- c. Dapat menggunakan teknik analisis yang berbeda dengan yang digunakan oleh peneliti, seperti metode kualitatif agar mendapatkan hasil yang lebih baik dan optimal.





### Daftar Pustaka

1. A.A.Anwar Prabu Mangkunegara.2016.Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.  
\_\_\_\_\_.2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Refika Aditama.  
\_\_\_\_\_.2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.
2. Abdillah, D. W. 2018. Metode Penelitian Terpadu Sistem Informasi. Yogyakarta: ANDI.
3. Agiel Puji Damayanti, Susilaningih, Sri Sumaryati (2013) Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.Surakarta: Perusahaan daerah air minum (PDAM)
4. Amir Mohammad Faisal. 2015. Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Konsep, dan Penilaian Kinerja di Perusahaan. Jakarta: Mitra Wacana Media.
5. Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, dkk . 2012. Pengaruh Motivasi, lingkungan kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja dan kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan.
6. Anke Priantini. 2012. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan. Universitas Widyatama
7. Anwar, Sanusi. 2013. Metodologi Penelitian Bisnis. Cetakan Ketiga. Jakarta : Salemba Empat.
8. A.Sihotang. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Pradnya Paramita.
9. Bejo SiswantoSastrohadiwiryo. 2010. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
10. Bintoro &Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Gaya Media.

11. Damayanti, Agiel Puji dkk. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Sebelas
12. Donni Junni Priansa 2014. Perencanaan & Pengembangan SDM, Bandung: Alfabeta.
13. Edy Sutrisno, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group.
14. Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
15. Darmawan. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung : Remaja Rosdakarya.
16. Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
17. Fahmi, Irham. 2013. Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasinya. Bandung : Alfabeta
18. Faheem Ghazanfar. 2011. A Study of Relationship between Satisfaction with Compensation and Work Motivation. International Journal of Business and Social Science.
19. Fenti Hikmawati. 2017. Metodologi Penelitian. Depok : Rajawali Pers.
20. Gaol, CHR. Jimmy L, 2014. A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana.
21. Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21. Semarang: Universitas Diponegoro.
22. Handoko. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE
23. \_\_\_\_\_.2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE
24. Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.  
\_\_\_\_\_.2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.  
\_\_\_\_\_.2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
25. Ian larkin, Lamar pierce, Francesca gino. 2012. Strategic Compensation of employees. Strategic Management Journal.
26. Indrawati. 2015. Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi. (Cetakan 1). Bandung: PT. Refika Aditama
27. Janice K. Bajor, Boris B. Baltes. 2002. The Relationship Between Selection Optimizationwith Compensation, Conscientiousness, Motivation, and Performance. Journal of Vocational Behavior.
28. Kasmir. 2016. Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
29. Marwansyah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta
30. Melati. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Telkom..
31. Nancy Yusnita. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Tirta Investama (Danone Aqua). Vol. 1 No. 1, Semester II 2014 :JIMAFE
32. Nur Rahmah Andayani,Priskila Makian. 2016. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis.
33. Renu Sharma. 2013. The Impact of various components of Compensation on the Motivation level of employees. International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management.
34. Sarjono, H., & Julianita, W. (2011). SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset. Jakarta: Salemba Empat.
35. Sarwono, J., & Budiono, H. (2012). Statistik Terapan : Aplikasi Untuk Riset Skripsi, Tesis dan Disertasi Menggunakan Spss, Amos dan Excel. Jakarta: Elex Media Komputindo.
36. Sekaran, Uma. 2011. Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis). Jakarta: Salemba Empat.
37. Sinambela, Lijan. 2012. Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta : Graha Ilmu.

38. Sindi Larasati (2014). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Adira finance.
39. Sri Widodo. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi. Bandung : Manggu Media.
40. Subekhi, Akhmad, Mohammad Jauhar. 2012. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Prestasi Pustaka.
41. Sudaryono. 2017. Metodologi Penelitian. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
42. Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung : Alfabeta.  
\_\_\_\_\_.2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Afabeta.  
\_\_\_\_\_.2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Afabeta.
43. Sunyoto, Danang. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Center for Academic Publishing Service
44. Tanto Wijaya, Fransisca Andreani. 2015. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. Vol. 3, No. 2 : 43-44
45. Wagiran. (2013). Metodologi Penelitian Pendidikan: Teori dan Implementasi. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
46. Wayne, R. Mondy and J. Joseph Martocchio, 2016. Human Resource Management, 14th Edition, Pearson Education Limited, United States Of America
47. Winardi. 2015. Manajemen Prilaku Organisasi, Edisi Revisi. Jakarta: Prenada Media Group.
48. Yuli Suwati. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
49. E-Jurnal Administrasi Bisnis Unmul.
50. <https://www.pertaminapatraniaga.com/about-us-id-ID/company-history-id-ID/>.(Akses:25 Februari 2019).