

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus PT Putra Kembar Utama Kota Bengkulu)**



SKRIPSI

Disusun oleh:

RAHMAD ANJAS PRABOWO

NPM. 1961201163

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2023**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus PT Putra Kembar Utama Kota Bengkulu)**



SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Disusun Oleh :

RAHMAD ANJAS PRABOWO

NPM. 1961201163

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2023**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA

TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus PT Putra Kembar Utama Kota Bengkulu)



SKRIPSI

Disusun Oleh :

RAHMAD ANJAS PRABOWO
NPM. 1961201163

Disetujui Oleh :
Dosen Pembimbing

Drs. Khairul Bahrin, M.M
NIDN. 0220086502



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Furqonti Ramidiah, SE., M.M
NIDN. 0208047301

PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI
PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(Studi kasus PT Putra Kembar Utama Kota Bengkulu)

Dipertahankan Didepan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Bengkulu
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Hari : Selasa
Tanggal : 27 Agustus 2024

SKRIPSI

Oleh :

RAHMAD ANJAS PRABOWO
NPM : 1961201163

Dewan Penguji :

1. Ratnawili, S.E.,M.M

Ketua (.....)

2. Ade Tiara Yulinda, S.E.,M.M

Anggota (.....)

3. Drs. Khairul Bahrin, M.M

Anggota (.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Furqonti Ranidiah, S.E., M.M
NIDN. 0208047301



SERTIFIKASI

Saya Rahmad Anjas Prabowo menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah karya saya sendiri dan atas bimbingan dosen pembimbing skripsi. Karya ini belum pernah disampaikan untuk mendapat gelar sarjana pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis atau pada Program Studi lainnya. Karena karya ini milik saya, maka segala sesuatu yang berhubungan dengan skripsi ini adalah tanggung jawab saya.

Bengkulu, Agustus 2024



Rahmad Anjas Prabowo
NPM1961201163

MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTO:

1. Saya datang, saya bimbingan, saya ujian, saya revisi dan saya menang
2. Rahasia untuk maju adalah memulai
3. Perbanyak bersyukur, kurangi mengeluh, buka mata, jembarakan telinga, perluas hati. Sadari kamu pada sekarang bukan kemarin atau esok, nikmati setiap momen dalam hidup, berpetualanglah.”

PERSEMBAHAN:

Alhamdullilah hirobilalamin

Kupersembahkan skripsi ini untuk:

1. Sujud syukurku kupersembahkan kepadamu ya allah, atas takdirmu hamba bisa menjadi pribadi yang berfikir dan berakal.
2. Kedua Orang tuaku, yang telah memberikan do’a dan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
3. Untuk pembimbing skripsiku ibu Drs. Khairul Bahrin,.MM yang selama ini telah tulus ikhlas meluangkan waktunya untuk membimbing dan menuntut serta memberikan pelajaran yang tiada ternilai harganya agar saya menjadi lebih baik.
4. Seluruh dosen program Studi Ekonomi Manajemen, yang telah mendidik, membina, dan menyampaikan ilmunya.
5. Teman–teman seperjuangan program studi manajemen khususnya angkatan 2019.
6. Keluarga kecil Bircok Family, Reza Irawan SE dan kekasih hatiku Dinda

KATA PENGANTAR

بسم الله الرحمن الرحيم

Dengan rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT penulis ucapkan Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji bagi Allah Tuhan semesta alam, karena rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Putra Kembar Utama Kota Bengkulu)”**. Skripsi ini di susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Penyelesaian skripsi ini terlaksana berkat bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini yaitu:

1. Ibu Furqonti Ranidiah,SE.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu Ade Tiara Yulinda,SE.,M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
3. Bapak Drs. Khairul Bahrin,M.M Selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing saya.
4. Seluruh Dosen dan staff Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang telah memberikan bekal pengetahuan kepada peneliti.

5. Teman-teman angkatan 2019 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.

Namun banyak kesalahan dan kekurangan yang terdapat pada penelitian ini oleh karena itu diharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun sehingga penelitian ini dapat lebih bermanfaat bagi kita bersama. Penulis telah berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna, maka dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menjadi sumber ilmu bagi kita semua dan penulisan karya-karya selanjutnya.

Bengkulu, Agustus 2024

Rahmad Anjas Prabowo
1961201163

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SERTIFIKASI	v
MOTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	5
1.3. Batasan Masalah	5
1.4. Rumusan Masalah	5
1.5. Tujuan Penelitian	6
1.6. Manfaat Penelitian	6
BAB II	8
STUDI PUSTAKA	8
2.1. Deskripsi Konseptual	8
2.1.1. Kinerja Karyawan	8
2.1.1.1. Indikator – Indikator Kinerja	9
2.1.1.2. Dampak Kinerja Karyawan	10
2.1.2. Kompensasi	11
2.1.3. Motivasi Kerja	13

2.2.	Pengaruh Antar Variabel	16
2.3.	Hasil Penelitian Yang Relevan	19
2.4.	Kerangka Konseptual	22
BAB III		25
METODE PENELITIAN		25
3.1.	Tempat dan Waktu Penelitian	25
3.2.	Metode Penelitian	25
3.3.	Populasi dan Sampel	25
3.4.	Teknik Pengumpulan Data	26
3.4.1.	Observasi	27
3.4.2.	Kuesioner	27
3.5.	Teknik Analisis Data	28
3.5.1.	Uji Instrumen Penelitian	28
3.5.2.	Uji Asumsi Klasik.....	29
1.	Uji Normalitas Data	30
2.	Uji Multikolinieritas.....	30
3.	Uji Heterokedastisitas	31
3.5.3.	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	31
3.5.4.	Uji Analisis Regresi Berganda.....	33
3.5.5.	Uji Analisis Kofisien Determinasi (R ²).....	34
3.5.6.	Uji Hipotesis	34
2.2.1	Uji Parsial (Uji t).....	34
2.2.2	Uji-f (Simultan).....	35
BAB IV		37
HASIL DAN PEMBAHASAN		37
4.1	Hasil Penelitian.....	37
4.1.2	Deskripsi Karakteristik Responden	37
4.1.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	38
4.1.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
4.1.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	39
4.1.3	Uji Instrumen Penelitian	39

4.1.3.1.	Uji Validitas Data.....	39
4.1.3.2.	Uji Reliabilitas	41
4.1.4	Uji Asumsi Klasik.....	42
4.1.4.1.	Uji Normalitas	42
4.1.4.2.	Uji Multikolonieritas	43
4.1.4.3.	Uji Heteroskedastisitas.....	43
4.1.5	Hasil Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian.....	44
4.1.5.1.	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X1).....	45
4.1.5.2.	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X2).....	46
4.1.5.3.	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)	47
4.1.6	Analisis Regresi Linear Beganda.....	48
4.1.6.1.	Analisis Persamaan Regresi Berganda.....	48
4.1.6.2.	Uji Korelasi	50
4.1.6.3.	Uji Determinasi R^2	51
4.1.7	Uji Hipotesis	52
4.1.7.1.	Uji T	52
4.1.7.2.	Uji F	53
4.2	Pembahasan	54
4.2.1.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	54
4.2.2.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	55
4.2.3.	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	55
BAB V		57
KESIMPULAN DAN SARAN		57
5.1.	Kesimpulan.....	57
5.2.	Saran	57
DAFTAR PUSAKA		59

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 2.2 Definisi Operasional Variabel.....	22
Tabel 3.1 Skala Likert	28
Tabel 3.2 Interval Penelitian	33
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	38
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	39
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas.....	40
Tabel 4.5 Uji Reliabilitas Data.....	41
Tabel 4.6 Uji Normalitas.....	42
Tabel 4.7 Uji Multikolonieritas.....	43
Tabel 4.8 Uji Heteroskedastisitas.....	44
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X1).....	45
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X2)	46
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)	47
Tabel 4.12 Uji Regresi Linear Berganda.....	49
Tabel 4.13 Uji Determinasi R^2	50
Tabel 4.14 Uji T	51
Tabel 4.15 Uji F	52
Tabel 4.16 Uji Korelasi	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	22
Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas	47

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1	L-1
LAMPIRAN 2	L-2

ABSTRAK

Rahmad Anjas Prabowo, 2023. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Putra Kembar Utama Kota Bengkulu. Skripsi, Program Studi Manajemen FEB Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
Pembimbing : Drs.Khairul Bahrul, M.M

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Putra Kembar Utama Kota Bengkulu. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Putra Kembar Utama yang berjumlah 54 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi karena menggunakan teknik *total sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan kuesioner (angket). Teknik analisa data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis secara *inferensial* menggunakan *SPSS versi 25* seperti uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji korelasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kompensasi dan motivasi kerja dengan masing-masing nilai t hitung: (7.018), dan (2.237) > t tabel: 2.00758 dan nilai signifikansinya adalah (0.000) dan $0.030 < 0.050$ sehingga kedua variabel tersebut secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan nilai f hitung > f tabel: $33.053 > 2.78$ dan signifikansi f hitung $0.000 < 0.050$ sehingga kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Rahmad Anjas Prabowo, 2023. The Influence of Compensation and Work Motivation on Employee Performance at PT. Putra Kembar Utama of Bengkulu City. Thesis, Management Study Program FEB Muhammadiyah University Bengkulu.
Supervisor: Drs. Khairul Bahrun, M.M

Keywords: Compensation, Work Motivation and Employee Performance.

This research aims to determine the effect of compensation and work motivation on employee performance at PT. Putra Kembar Utama of Bengkulu City. This type of research is quantitative research. The population in this study were employees who worked at PT. Putra kembsr Utama, totaling 54 people. Meanwhile, the sample in this study was the entire population because it used a total sampling technique. The data collection techniques used were observation and questionnaires. The data analysis technique used is descriptive analysis and inferential analysis using SPSS version 25 such as instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression testing, coefficient of determination testing, correlation testing and hypothesis testing. The results of this research show that the compensation and work motivation variables with the respective t values are: (7.018), and (2.237) > t table: 2.00758 and the significance values are (0.000) and $0.030 < 0.050$ so that these two variables partially influence performance. employees, and the calculated f value > f table: $33,053 > 2.78$ and the calculated f value is $0.000 < 0.050$ so that compensation and work motivation simultaneously influence employee performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (men and women) merupakan salah satu sumber daya yang penting bagi sebuah perusahaan karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan sebuah perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia (SDM). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur strategi organisasi yang harus dikelola secara efektif. Untuk itu, dibutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kelancaran suatu organisasi adalah Kinerja Karyawan. Kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau dimensi pekerjaan atau profesi yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia atau pegawai dalam waktu tertentu (Wirawan, 2013).

Kinerja karyawan yang baik ditandai dengan adanya kualitas kerja yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin dengan tepat sesuai waktu yang ditentukan dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, seperti halnya yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013) bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Harsuko (2011;50) mendefinisikan kinerja adalah unsur pencatatan hasil kerja SDM dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja SDM dan perbaikan apa yang harus dilakukan agar dimasa mendatang lebih baik. Untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan, organisasi disusun dalam unit-unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil akhir kerja karyawan yang maksimal untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan demi kemajuan dan mencapai cita-cita perusahaan tersebut. Besarnya balas jasa ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas/jasa/kompensasi yang akan diterimanya nanti dalam pekerjaan yang akan mereka lakukan.

Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya tingkat *kinerja karyawan* adalah dengan melalui kompensasi. Kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada organisasi, Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2000:205). Salah satu bentuk pemberian kompensasi berupa gaji yang diterima secara rutin oleh pegawai. Gaji juga dipandang sebagai indikator status dalam organisasi, termasuk dalam masyarakat (Raymond, 2011:29). Menurut Hasibuan (2012) kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada

perusahaan. Oleh karena itu bagi sebagian orang gaji adalah cerminan harga atau nilai diri sehingga kepuasan gaji memiliki signifikansi kritis terhadap retensi.

Motivasi kerja menurut Robbins (2008) adalah sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2007), pemberian motivasi yang dilakukan oleh suatu perusahaan baik publik maupun bisnis harus dapat memenuhi beberapa tujuan.

Menurut Siswanto (1989:244) Motivasi kerja merupakan proses yang menentukan gerakan atau tingkah laku individu kepada tujuan (goal). Motivasi mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Pemberian Kompensasi, Motivasi Kerja, Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan di kantor PT.Putra Kembar Utama Kota Bengkulu, terbilang cukup baik namun konsistensi akan keberadaan hal tersebut belum bertahan dengan baik. Kurangnya peningkatan dan perhatian dalam pemberian kompensasi terhadap kerja yang telah dilakukan karyawan itu juga mempengaruhi Kinerja Karyawan. Begitu pun dengan motivasi kerja dalam perusahaan ini juga rendah karena kurangnya

motivasi dari perusahaan kepada karyawan untuk merasakan kesetiaan sebagai karyawan dari PT Putra Kembar Utama.

Untuk lebih mengetahui permasalahan di PT.Putra Kembar Utama Bengkulu, berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan PT.putra kembar utama Bengkulu pada hari/tanggal Rabu, 10 Mei 2023 Pukul 09.31 WIB di PT.Putra Kembar Utama Bengkulu mendapatkan beberapa informasi bahwa pemberian kompensasi tidak sesuai dengan perjanjian diawal, yang mana perjanjian diawal gaji sampai 2 juta tetapi ada yang sering lembur kerja hanya mendapatkan gaji 1,5 juta hal ini berdasarkan wawancara dengan Ibu Ravalenni Valen bagian pelayanan.

Lalu kurangnya motivasi dari rekan kerja, dan pimpinan hal ini berdasarkan wawancara dengan ibu Ravalenni Valen sebagai bagian pelayanan di PT.Putra Kembar Utama, dari hasil wawancara dengan Bapak Yudis Almubarack terdapat karyawan yang cukup puas terhadap gaji yang diterima dan ada beberapa karyawan yang merasa belum puas terhadap gaji yang diterima. Hal ini mengingatkan bahwa tingkat kepuasan setiap individu itu berbeda – beda. Dan ternyata masih banyak yang datang terlambat dalam bekerja di PT.Putra Kembar Utama.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Putra Kembar Utama Kota Bengkulu)”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, dapat teridentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan PT.Putra Kembar Utama Bengkulu masih rendah.
2. Pemberian Kompensasi PT.Putra Kembar Utama tidak kondusif yang mana tidak sesuai dengan perjanjian diawal.
3. Motivasi kerja terhadap Karyawan PT.Putra Kembar Utama Bengkulu masih rendah.

1.3. Batasan Masalah

Dalam penelitian, penting untuk menetapkan batasan masalah agar tidak terjadi pembahasan yang terlalu luas dan juga karena adanya keterbatasan penulis, penelitian ini dibatasi pada hal-hal yaitu :

1. Ruang lingkup objek penelitian ini dikhususkan kepada seluruh karyawan PT.Putra Kembar Utama Bengkulu.
2. Kompensasi pada Karyawan PT.Putra Kembar Utama.
3. Motivasi Kerja pada Karyawan PT.Putra Kembar Utama.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut.

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT.Putra Kembar Utama Kota Bengkulu?

2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT.Putra Kembar Utama Kota Bengkulu?
3. Apakah Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT.Putra Kembar Utama Kota Bengkulu?

1.5. Tujuan Penelitian

1.5.1 Tujuan Umum

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Putra Kembar Utama Kota Bengkulu.

1.5.1 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Putra Kembar Utama Kota Bengkulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.Putra Kembar Utama Kota Bengkulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Putra Kembar Utama Kota Bengkulu.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat mendukung teori Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dan hasil penelitian ini dapat memberikan

manfaat yang sangat berharga pada perkembangan ilmu sumber daya manusia terkhususnya pada perusahaan tersebut.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi PT.Putra Kembar Utama Bengkulu diharapkan peneliti ini data dijadikan bahan masukan atau dasar untuk lebih memperhatikan Kompensasi dan Motivasi Kerja dalam upaya untuk terus mempertahankan karyawan.
2. Bagi peneliti, memeberikan wawasan dan pengetahuan yang berharga sehingga dapat mengetahui masalah-masalah yang berkaitan dalam bidang pengelolaan Sumber Daya Manusia.
3. Bagi Universitas Muhammadiyah Bengkulu, Bagi Lembaga/Instansi diharapkan memberikan kontribusi ilmiah yang dapat dijadikan bahan
4. Referensi maupun sebagai bahan perbandingan lebih lanjut bagi para peneliti selanjutnya.