

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus di PT. Enseval Putera Megatrading Bengkulu)



SKRIPSI

Diajukan Oleh:

**ANNAH FITRI YANI
NPM. 2161201211**

**PEOGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus di PT. Enseval Putera Megatrading Bengkulu)



SKRIPSI

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

Oleh:

**ANNAH FITRI YANI
NPM. 2161201211**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus di PT.Enseval Putera Megatrading Bengkulu)



Diajukan Oleh:

ANNAH FITRI YANI
NPM.2161201211

Disetujui Oleh:
Pembimbing


Eti Arini, S.E., M.M
NIDN.0227086601

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Furqonti Ranidiah, S.E., M.M
NIDN.020847301

PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI
PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN

(Studi Kasus di PT.Enseval Putera Megatrading Bengkulu)

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Hari : Kamis

Tanggal : 14 Agustus 2025

SKRIPSI

Oleh:

ANNAH FITRI YANI

NPM. 2161201211

Dewan Penguji:

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

Ketua

(.....)

2. Andi Azhar, S.IP., M.BA., Ph.D

Anggota

(.....)

3. Eti Arini, S.E., M.M

Anggota

(.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Furgonti Ranidiah, S.E., M.M

NIDN: 0208047301



SERTIFIKASI

Saya Oleh: **ANNAH FITRI YANI** bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah karya saya sendiri dan atas bimbingan dosen pembimbing. Karya ini belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis atau Program Studi lainnya. Karena karya ini milik penulis sendiri, maka segala sesuatu yang berhubungan dengan skripsi ini adalah tanggung jawab penulis.

Bengkulu, Agustus 2025



NPM.2161201211

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Sesuatu yang didapat dibayangkan pasti dapat diraih. Sesuatu yang bisa diimpikan pasti dapat diwujudkan."

- Annah Fitri Yani

Dengan penuh rasa syukur dan terima kasih yang mendalam penulis mempersembahkan skripsi ini kepada:

- Puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmatnya kepada penulis dan memberi kelancaran dalam penyusunan skripsi ini sehingga tanpa izin dari-Nya tidaklah mungkin skripsi ini bisa penulis tuntaskan.
- untuk kedua orang tua tersayang saya ayah Ngadino dan ibu minarti yang tak pernah lelah menasehati ,menyayangi medoaakan dan mendukung selama ini dengan tulus hati . trimakasih sudah berkerja keras untuk membiayai kebutuhan dan pendidikan hingga sampai jenjang saat ini. Maaf saat ini blum bisa membanggakan ayah ,& ibu tercinta.
- untuk orang terdekat saya "A"terimakasih sudah selalu meberikan semangat, mendukung, memotivasi dan mendoakan.
- terimakasih buat seluruh kerabat dan family yang telah mendoakan dan memberikan motivasi kepada saya.
- Kepada dosen pembimbing Ibu Eti Arini, S.E., M.M yang telah banyak membantu dan membimbing serta memberi kelancaran bagi penulis dalam penulisan Skripsi ini sehingga bisa selesai dengan tepat waktu.
- Serta seluruh Bapak Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu
- Almamater Universitas Muhammadiyah Bengkulu tercinta

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah hirabbil 'alamin. Ucapan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah mencurahkan hidayahnya kepada penulis sampai hari ini sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Enseval Putera Megatrading Bengkulu) ini hingga siap diseminarkan. Dalam penulisan skripsi ini tentu penulis tidak menempuhnya sendiri, melainkan banyak pihak terlibat yang membantu selama proses penulisan. Maka dari itu penulis bermaksud ingin menyampaikan ucapan terimakasih bagi pihak-pihak terkait atas bantuannya yang tidak ternilai, yaitu:

1. Bapak Dr. Susiyanto, M.Si, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu Furqonti Ranidiah, S.E., M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
3. Ibu Ade Tiara Yulinda, S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
4. Ibu Eti Arini, S.E., M.M, selaku Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan serta nasihat kepada penulis selama proses penulisan skripsi ini hingga dapat diseminarkan.
5. Pimpinan PT. Enseval Putera Megatrading Bengkulu yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan bersedia meluangkan waktu membantu penulis dalam melaksanakan penelitian, termasuk para karyawan yang bersedia membantu memberikan data maupun keterangan terkait penelitian penulis.
6. Bapak/Ibu Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang sudah banyak memberikan bantuan dalam penulisan Skripsi ini.

Penulis sangat berterima kasih kepada semua pihak yang telah tersebut di atas, dikarenakan tanpa bantuan tersebut sungguh penulis tidak akan mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini. Lebih lanjut penulis berharap dengan dilaksanakannya penelitian ini dapat berjalan dengan lancar dan mendapatkan hasil yang sesuai dengan harapan sehingga tujuan penelitian dapat dicapai. Akhir kata penulis berhadap tulisan ini dapat memberikan manfaat bagi banyak orang. Wassalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.

Bengkulu, Agustus 2025

Penulis,

Annah Fitri Yani

ABSTRAK

Annah Fitri Yani, 2025. “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja

Karyawan (Studi Kasus di PT. Enseval Putera Megatrading Bengkulu)”

Pembimbing : Eti Arini, S.E., M.M

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Enseval Putera Megatrading Bengkulu”, baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini berjumlah sebanyak 55 orang, dengan menggunakan teknik total sampling, yang artinya semua populasi digunakan sebagai sampel penelitian.

Berdasarkan uji t (Parsial) pada variabel Kompensasi diketahui perolehan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12,387 > 1,675$) dengan probabilitas $t_{sig} 0,000 < 0,05$. Pada variabel Motivasi diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($15,636 > 1,675$) dengan probabilitas $t_{sig} 0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel X yaitu Kompensasi dan Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji f diketahui perolehan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($129.375 > 2,78$) dengan probabilitas $f_{sig} 0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Kompensasi dan Motivasi secara bersama – sama (simultan) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja. Nilai R_{square} yang didapatkan 83,3% yang artinya memiliki pengaruh yang kuat. Angka tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Kompensasi dan Motivasi sebesar 83,3%. Sisanya 16,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti atau dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Annah Fitri Yani, 2025. *“The Influence of Compensation and Motivation on Employee Performance (Case Study at PT. Enseval Putera Megatrading Bengkulu)”*

Pembimbing : Eti Arini, S.E., M.M

This study aims to determine the "Effect of Compensation and Motivation on Employee Performance (Case Study at PT. Enseval Putera Megatrading Bengkulu", both partially and simultaneously. The type of research used is quantitative research. The population in this study amounted to 55 people, using the total side technique, which means that all populations are used as research samples.

Based on the t test (Partial) on the Compensation variable, it is known that the calculated t value is $> t$ table ($12.387 > 1.675$) with a probability of $t \text{ sig } 0.000 < 0.05$. On the Motivation variable, it is known that the calculated t value is $> t$ table ($15.636 > 1.675$) with a probability of $t \text{ sig } 0.000 < 0.05$. So it can be concluded that both X variables, namely Compensation and Motivation, partially influence employee performance.

Based on the results of the f test, it is known that the calculated f value $> f$ table ($129,375 > 2.78$) with a probability of $f \text{ sig } 0.000 < 0.05$, which indicates that H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that Compensation and Motivation together (simultaneously) have a positive effect on the performance variable. The R square value obtained is 83.3%, which means it has a strong influence. This figure shows that employee performance can be explained by Compensation and Motivation by 83.3%. The remaining 16.7% is influenced by other factors that are not examined or explained in this study.

Keywords: Compensation, Motivation and Employee Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	
SAMPUL DEPAN	ii
PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
PENGESAHAN PENGUJI SKRPSI	iv
SERTIFIKASI	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	ix
<i>ABSTRACT</i>	xi
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
 BAB I PENDAHULUAN	
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 STUDI PUSTAKA	
2.1 Kinerja.....	8
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	8
2.1.2 Tujuan Penilaian Kerja.....	9
2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	11
2.1.4 Metode penilaian Kinerja.....	13
2.1.5 Indikator Kinerja	16
2.2 Kompensasi	19
2.2.1 Pengertian Kompensasi.....	19
2.2.2 Jenis-Jenis Kompensasi.....	20
2.2.3 Tujuan Kompensasi.....	20
2.2.4 Sistem Pemberian Kompensasi	22
2.2.5 Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	23
2.2.6 Indikator Kompensasi	27
2.3 Motivasi	29
2.3.1 Pengertian Kompensasi.....	29
2.3.2 Jenis-Jenis Motivasi Kerja	30

2.3.3 Tujuan Motivasi	31
2.3.4 Teori-Teori Motivasi	31
2.3.5 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	33
2.3.6 Indikator Motivasi	33
2.4 Hasil Penelitian Yang Relevan	35
2.5 Kerangka Konseptual	37
2.6 Definisi Operasional	38
2.7 Hipotesis	39

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	40
3.2 Jenis Penelitian	40
3.3 Populasi dan Sampel	40
3.3.1 Populasi	40
3.3.2 Sampel	41
3.4 Teknik Pengumpulan Data	41
3.5 Instrumen Penelitian	42
3.5.1 Uji Validitas	43
3.5.2 Uji Reliabilitas	44
3.6 Uji Asumsi Klasik	44
3.7 Teknik Analisis Data	46
3.7.1 Uji Statistik Deskriptif	46
3.7.2 Analisis Regresi Linear Berganda	47
3.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)	47
3.6.5 Uji Hipotesis	48

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	51
4.1.1 Gambaran Umum PT. Enseval Putera Megatrading Bengkulu	51
4.1.2 Karakteristik Responden	52
4.1.3 Uji Asumsi Klasik	54
4.1.4 Hasil Analisis Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian	57
4.1.5 Analisis Regresi Linear Berganda	62
4.1.6 Analisis Koefisien Determinasi	63
4.1.7 Pengujian Hipotesis	64
4.2 Pembahasan	66
4.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	66
4.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	68
4.2.3 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja	70

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA.....	74
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	35
Tabel 2.2 Definisi Operasional	38
Tabel 3.1 Skala Likert	42
Tabel 3.2 Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi	48
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	53
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	54
Tabel 4.4 Uji Normalitas Data	55
Tabel 4.5 Uji Multikoleniaritas Data	56
Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X_1)	58
Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Variabel Motivasi (X_2)	59
Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y).....	60
Tabel 4.9 Analisis Regresi Linear Berganda.....	62
Tabel 4.10 Analisis Koefisien Determinasi	63
Tabel 4.11 Uji – t	65
Tabel 4.12 Uji – f	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	37
Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas (<i>Scatterplot</i>).....	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	79
Lampiran 2. Tabulasi Data Pengujian Instrumen.....	83
Lampiran 3. Tabel Hasil Uji Coba Validitas dan Reliabilitas Instrumen	84
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas SPSS Versi 25.....	85
Lampiran 5. Distribusi Nilai r Tabel.....	89
Lampiran 6. Tabulasi Data Akhir.....	90
Lampiran 7. Hasil Pengujian SPSS.....	92
Lampiran 8. t Tabel.....	94
Lampiran 9. f Tabel.....	95

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan di dunia bisnis saat ini menjadi semakin ketat, keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peranan yang sangat penting dibandingkan dengan sumber daya yang lainnya. Perusahaan dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang berkualitas guna menunjang pencapaian tujuan suatu perusahaan. Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi keberlangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka suatu perusahaan harus memberikan perhatian khusus kepada sumber daya manusia dan sudah sewajarnya perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar asset perusahaan dan mitra dalam berusaha. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengatur, mengelola dan memanfaatkan karyawannya sehingga dapat berfungsi secara produktif dalam rangka untuk tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Untuk mencapai tujuan suatu perusahaan perlu adanya sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik dan memuaskan.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, serta karyawan tersebut berhasil mencapai sesuatu yang diinginkan perusahaan secara kualitas maupun kuantitas (Fauziah dan Siahaan, 2024). Peningkatan kinerja karyawan menjadi standar keberhasilan suatu perusahaan. Tingginya kinerja karyawan yang dihasilkan akan membuat produktivitas dalam suatu perusahaan menjadi lebih baik sehingga mampu bertahan dalam persaingan pasar global. Untuk mendapatkan hasil kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan,

maka perusahaan harus memiliki kebijakan membuat kepuasan kerja yang tinggi untuk para karyawan. Pencapaian kinerja karyawan memiliki faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, diantaranya faktor kompensasi dan motivasi yang diberikan oleh perusahaan.

Sebagai pendorong semangat kerja karyawan, diperlukan adanya hubungan yang saling menguntungkan diantara perusahaan serta karyawan. Dalam hal ini, karyawan diharapkan dapat membagikan kompensasi yang sepadan atas kontribusi yang sudah mereka berikan. Kompensasi juga berperan penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan karena secara langsung mempengaruhi kinerja mereka. Kompensasi ini dapat berupa uang, barang langsung ataupun barang tidak langsung yang diberikan untuk penghargaan dari jasa dan kontribusi karyawan bagi perusahaan (Syafitri *et al.*, 2024).

Selain itu motivasi juga merupakan salah satu unsur penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Banyak sekali unsur yang membangkitkan semangat bekerja para karyawan, baik dari segi dana maupun pujian yang diberikan oleh atasan tempat mereka bekerja. Kadangkala manusia membutuhkan afirmasi terkait pekerjaan yang dilakukan untuk membuktikan bahwa ia melakukan pekerjaan yang tepat dan benar. Dengan adanya motivasi kerja membuat karyawan merasa dihargai dan tentunya hal ini akan berdampak pada kinerjanya selaku karyawan perusahaan. Menurut Gultom *et al.*, (2024) motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, adanya motivasi akan membuat orang melakukan upaya sekuat mungkin untuk mencapai apa yang mereka inginkan. Motivasi yang positif harus terus dijaga karena dapat semakin mengembangkan kinerja yang representatif dalam bekerja.

PT. Enseval Putera Megatrading merupakan salah satu perusahaan besar di Indonesia yang bergerak dibidang distribusi dan logistik farmasi serta produk kesehatan, yang telah memiliki cabang diberbagai Provinsi di Indonesia dimana salah satunya adalah PT. Enseval Putera Megatrading Tbk Cabang Bengkulu. Induk usaha PT. Enseval Putera Megatrading Tbk adalah Kalbe Farma. Ruang lingkup kegiatan PT. Enseval Putera Megatrading Tbk meliputi usaha dalam bidang perdagangan umum dan bertindak sebagai perwakilan atau keagenan. Kegiatan usaha utama Enseval Putera Megatrading adalah sebagai distributor dan pemasok obat-obatan, barang konsumsi, peralatan kedokteran, kosmetik dan barang dagang lainnya.

PT. Enseval Putera Megatrading Bengkulu dalam beroperasi selalu memberikan kualitas pelayanan yang prima, terus memperluas jangkauan distribusi dan meningkatkan ketersediaan produk dan pemenuhan pesanan secara tepat waktu kepada pelanggan. Sehingga diperlukan kualitas karyawan yang terbaik. Kualitas karyawan dapat dicerminkan oleh kinerjanya, semakin berkualitas karyawan tersebut maka kinerja yang dihasilkannya akan semakin tinggi. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari wawancara terhadap Wahyu selaku karyawan pada tanggal 17 Juni 2025 yang menyatakan bahwa kinerja karyawan di PT. Enseval Putera Megatrading Bengkulu sering kali mengalami penurunan. Umumnya penurunan kinerja ini ditandai dengan banyaknya karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Selain itu juga ditemukanya fenomena bahwa terdapat permasalahan terkait gaji dan bonus. Karyawan sering beranggapan bahwa beban pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan gaji dan bonus yang diterima.

Selain itu Daniel Capri selaku *warehouse supervisor* pada tanggal 17 Juni 2025 juga menyebutkan bahwa motivasi yang diberikan oleh PT. Enseval Putera Megatrading Bengkulu dianggap kurang. Hal tersebut dikarenakan pihak Perusahaan disebut jarang memberikan *reward* atau penghargaan ketika karyawan atau perusahaan berhasil mencapai bahkan melampaui targetnya. Perusahaan juga dianggap kurang memberikan motivasi bagi karyawan baik dari bentuk finansial maupun secara verbal. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja karyawan cenderung rendah.

Kinerja karyawan di PT. Enseval Putera Megatrading Bengkulu tergolong rendah. Hal ini diduga terjadi karena kurangnya pemberian kompensasi dan motivasi. Rendahnya kinerja ini berdampak pada tujuan perusahaan yang tidak berjalan sesuai keinginan. Rendahnya kinerja karyawan yang terjadi secara berkelanjutan dapat menyebabkan merosotnya penghasilan perusahaan. Hal ini tentu dapat menjadi ancaman bagi setiap pihak yang terlibat terutama perusahaan dan karyawan yang bekerja di dalamnya.

Mengingat pentingnya kompensasi dan motivasi terhadap tinggi atau rendahnya kinerja yang dihasilkan, tentu hal tersebut harus menjadi perhatian bagi pihak Pimpinan di sebuah Perusahaan. Permasalahan terkait kompensasi dan motivasi yang ada di PT. Enseval Putera Megatrading Bengkulu menarik perhatian penulis untuk mengkaji lebih dalam permasalahan kompensasi dan motivasi yang ada dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Sehingga penulis bermaksud mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Enseval Putera Megatrading Bengkulu).**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang timbul di PT. Enseval Putera Megatrading Bengkulu adalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan mengalami penurunan ditandai dengan target yang ditetapkan perusahaan sering tidak tercapai.
2. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dianggap kurang, karyawan merasa terkadang beban pekerjaan yang dipertanggung jawabkan tidak sebanding dengan gaji dan bonus yang diperoleh.
3. Perusahaan jarang memberikan *reward* atau penghargaan dan bonus kepada karyawan apabila berhasil mencapai target. Selain itu perusahaan juga tidak memberikan motivasi kepada karyawan baik dari segi finansial atau secara verbal.

1.3 Batasan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah penulis membatasi penelitian ini yaitu terhadap karyawan di PT. Enseval Putera Megatrading dan objek yang akan diteliti adalah pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada maka penulis menetapkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Enseval Putera Megatrading Bengkulu?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Enseval Putera Megatrading Bengkulu?

3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Enseval Putera Megatrading Bengkulu?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Enseval Putera Megatrading Bengkulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Enseval Putera Megatrading Bengkulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Enseval Megatrading Bengkulu.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Bagi PT. Enseval Putera Megatrading Bengkulu

Diharapkan dengan adanya penelitian ini PT. Enseval Putera Megatrading Bengkulu dapat melakukan evaluasi terkait kinerja karyawan serta menganalisis sistem pemberian kompensasi serta motivasi yang ada, sehingga apabila terdapat kekurangan maka dapat diperbaiki. Selain itu, karyawan juga dapat menjadikan penelitian ini sebagai acuan menilai kinerja mereka, sehingga bisa ditingkatkan.

1.6.2 Manfaat Bagi Penulis

Diharapkan dapat menambah pengetahuan, pemahaman, pengalaman pengumpulan data, dapat meningkatkan kemampuan mengolah dan menganalisis data di masa yang akan datang. Serta memberikan wawasan terkait permasalahan yang diteliti yaitu berkenaan dengan pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

1.6.3 Manfaat Bagi Peneliti Lain

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi atau acuan bagi peneliti selanjutnya yang akan melaksanakan penelitian terkait permasalahan serupa yaitu terkait kompensasi, motivasi dan kinerja ataupun penelitian yang akan mengkaji pengaruh antar variabel tersebut.