

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi. Setiap perusahaan selalu mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi.¹

Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya, sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerja yang buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan akan mengalami kerugian. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus

¹ Muhamad Ekhsan, 'Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol. 13 No. 1 (2019), h. 2

memperhatikan beberapa aspek penting seperti kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.²

Berbagai cara dilakukan agar perusahaan yang dijalankannya mengalami kemajuan dan dapat berkembang secara pesat, serta dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain. Salah satu cara yang biasanya dilakukan perusahaan adalah dengan merekrut karyawan yang pintar dan memiliki keahlian. Tetapi banyak juga perusahaan yang tidak dapat menahan karyawannya yang mempunyai keahlian yang bagus untuk tetap bekerja pada perusahaan tersebut, sehingga karyawan tersebut akhirnya memilih pindah ke perusahaan lain. Dalam usaha mencapai tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi semakin kompleks seiring dengan perkembangan teknologi di era globalisasi ini. Salah satu cara untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, perusahaan bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi kepada karyawan, karena kompensasi merupakan hubungan timbal balik antara perusahaan dengan karyawan³

Kinerja menurut Mangkunegara adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dipercayai oleh seorang

²Anik Irawati, 'Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan lama Kerja Sebagai Variabel Moderating', *Akuntabilitas: (Jurnal Ilmu Akuntansi Vol. 11 No. 1 2018)*, h. 118

³ Leonardo & Andreani, *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KOPANITIA*, (Surabaya: Program Studi Manajemen, 2015), h. 2.

karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya⁴. Selain itu menurut Sedarmayanti kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.⁵

Kinerja menurut Torang adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam perusahaan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan. Berdasarkan pengertian – pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan atas apa yang telah dikerjakannya sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan.⁶

Selain itu, Motivasi kerja juga dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik karena motivasi setiap karyawan sangat penting untuk kinerja dalam perusahaan, meskipun ada beberapa karyawan yang tidak mudah untuk

⁴ Mangkunegara, A. P., *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2009), h. 25.

⁵ Sedarmayanti. *Metodologi Penelitian*. (Bandung: Munandar maju, 2011), h. 15.

⁶ Torang, S., *Organisasi & Manajemen; Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 42.

diberikan motivasi, oleh karena itu harapan dari sebuah prestasi dapat diraih apabila dalam diri seseorang memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi dalam bekerja diperlukan karena merupakan kekuatan yang dapat mengarahkan sikap dan perilaku pegawai untuk mencapai tujuan.

Seiring dengan tumbuh dan berkembangnya dunia pariwisata Indonesia khususnya pariwisata Sumatera Barat, yang di ikuti dengan tinggi keinginan masyarakat untuk berwisata setiap tahunnya, maka AET Travel juga menambah dunia *Tour* baik menyelenggarakan *Tour Domestic* mau pun internasional.

Adapun bentuk Kompensasi yang di terapkan oleh AET yaitu berupa gaji, bonus dan kenaikan jabatan ketika mendapatkan Jemaah yang ingin mendaftar Umrah atau Haji dan memenuhi persyaratan untuk kenaikan jabatan. Kompensasi juga menjadi peran penting bagi karyawan karena besaran yang didapatkan menunjukkan nilai nya sebagai pekerja dan juga kinerjanya. Kompensasi juga bisa menjadi motivasi karena dapat meningkatkan kinerjanya contoh nya ketika karyawan mendapatkan Jemaah yang ingin mendaftar umrah akan diberikan bonus diluar gaji berupa uang kemudian ketika karyawan mendapat jemaah yang ingin mendaftar umrah maksimal 20 orang Jemaah akan

mendapatkan bonus menjadi petugas, uang saku dan Umrah gratis⁷

Maka dari itu perlu adanya dorongan atau motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan, salah satunya dengan memberikan kompensasi berupa gaji yang sesuai atau pemberian insentif maupun penghargaan kepada karyawan agar semangat para karyawan tetap terjaga agar kinerja semakin meningkat demi tercapainya tujuan perusahaan. Hal tersebut juga akan berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan uraian diatas maka penulis mengangkat judul penelitian “Pemberian Kompensasi Dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Kantor AET Travel PT. Penjuru Wisata Negeri Kota Bengkulu”.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan yang akan di bahas dalam penelitian adalah:

1. Bagaimana pemberian kompensasi dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Penjuru Wisata Negeri Kota Bengkulu ?
2. Bagaimana peningkatan kinerja karyawan pada PT. Penjuru Wisata Negeri Kota Bengkulu setelah pemberian kompensasi dan motivasi kerja?

⁷ Muskandi, Manager AET Travel PT. Penjuru Wisata Negeri Kota Bengkulu, Wawancara, 11 pukul 09.30 (2022)

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pemberian kompensasi dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Penjuru Wisata negeri Kota Bengkulu.
2. Untuk mengetahui peningkatan kinerja karyawan pada PT. Penjuru Wisata Negeri Kota Bengkulu setelah pemberian kompensasi dan motivasi kerja.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran dalam memperkaya wawasan terutama tentang kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini digunakan sebagai pertimbangan kebijakan lembaga yang bersangkutan dan memberikan informasi tentang kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

E. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan Leonardo dan Andreani dengan judul penelitian “Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopanitia”. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan metode Kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan dari penelitian didapatkan

bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini terletak pada subjek nya, yaitu sama-sama membahas tentang pemberian kompensasi dan motivasi dalam peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini berada pada objek nya, peneliti melakukan penelitian di kantor AET Travel PT. Penjurua Wisata Negeri Kota Bengkulu.⁸

2. Penelitian yang dilakukan Budiman dkk dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado)”. Jenis penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil penelitian secara simultan kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini terletak pada subjek nya, yaitu sama-sama membahas tentang pemberian kompensasi dan motivasi

⁸ Leonardo & Andreani. 2015. *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanitia*. h 2.

dalam peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini berada pada objek nya, peneliti melakukan penelitian di kantor AET Travel PT. Penjuru Wisata Negeri Kota Bengkulu.⁹

3. Penelitian yang dilakukan oleh Hakim dan Fanami dengan judul “Analisis Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Reycom Dokumen Solusi” penelitian menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan kinerja yang baik karena dipengaruhi oleh beberapa orang. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi diantaranya adalah adanya faktor *Eksternal*, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah penempatan SDM.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini terletak pada subjek nya, yaitu sama-sama membahas tentang pemberian kompensasi dan motivasi dalam peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini berada pada objek nya, peneliti melakukan penelitian di kantor AET Travel PT. Penjuru Wisata Negeri Kota Bengkulu.¹⁰

⁹ Novelisa P. Budiman dkk, *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendean Manado)*, Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol. 4 No. 3 2016.

¹⁰ Hakim & Fansni, *Analisis Kerja Karyawan Studi Kasus PT. Reycom Dokumen Solusi*. Jurnal Dinamika & Bisnis. 2019.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Ira Agustini dan Sagung Kartika Dewi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali yang membahas tentang "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja" dan Kartika menyimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Single Fin Restaurant & Bar Bali; Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Single Fin Restaurant & Bar Bali; Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Single Fin Restaurant & Bar Bali.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini terletak pada subjek nya, yaitu sama-sama membahas tentang pemberian kompensasi dan motivasi dalam peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini berada pada objek nya, peneliti melakukan penelitian di kantor AET Travel PT. Penjurong Wisata Negeri Kota Bengkulu.¹¹

5. Bakri Aprilika dari Program Studi Manajemen Universitas Semarang yang dilakukan dengan judul "Upaya dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada FIF Group Pos Ungaran". Penelitian ini menggunakan metode Kualitatif. Penelitian yang dilakukan Bakri Aprilika bertujuan untuk

¹¹ Agustini Ira dan Sagung Kartika Dewi. 2019. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana Bali, h. 8

mengetahuibahwa faktor penyebab penurunan kinerja karyawan yaitu tekanan kerja, komunikasi, beban kerja, dan sikap atasan yang mengakibatkan stres kerja, kemudian pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan jam kerja dan jaminan karyawan, selama ini yang menjadi karyawan merasa nyaman hanya lingkungan kerja yang saling mendukung. Upaya peningkatan kinerja yaitu bimbingan dan pengarahan, pelatihan dan pengembangan, serta pendisiplinan terhadap aturan perusahaan yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini terletak pada subjek nya, yaitu sama-sama membahas tentang pemberian kompensasi dan motivasi dalam peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini berada pada objek nya, peneliti melakukan penelitian di kantor AET Travel PT. Penjuru Wisata Negeri Kota Bengkulu.¹²

F. Metodologi Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan jenis dan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif, yaitu data-data yang terkumpul

¹² Bakri Aprilika Fauziah Riski. 2020. Upaya dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada FIF GROUP POS Ungaran. Program Studi Manajemen Universitas Semarang

berbentuk kata-kata, gambar bukan angka-angka. Walaupun ada angka-angka, sifatnya hanya sebagai penunjang. Data yang diperoleh meliputi transkrip interview, catatan lapangan, foto, dokumen pribadi dan lain-lain.

2. Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu yang diperlukan dalam penelitian ini mulai dari Oktober 2022 hingga Juni 2023 di kantor AET Travel Haji dan Umrah PT. Penjuru Wisata Negeri Area V kota Bengkulu yang bertempat di jalan Mayjen Sutoyo No. 30a, jembatan kecil, kecamatan. Singaran Pati, Kota Bengkulu.¹³

3. Informan Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti memilih 6 orang informan yaitu: Muskandi selaku manager AET Travel PT. Penjuru Wisata Negeri Kota Bengkulu Iqbal Andrean dan Albert Mayzuan selaku karyawan AET Travel PT. Penjuru Wisata Negeri Kota Bengkulu , Dwi Ikhfani selaku Bendahara di Kantor AET Travel PT. Penjuru Wisata Negeri Kota Bengkulu, Huriyah Raih Cita selaku Costumer Service di Kantor AET Travel PT. Penjuru Wisata Negeri Kota Bengkulu, Resti Melinda Sari selaku Administrasi di Kantor AET Travel PT. Penjuru Wisata

¹³AET Travel Bengkulu.co.id ,alamat kantor AET "http://idalamat.com/alamat/352219/aet-travel-bengkulu (Diakses, 25 Januari 2023)

Negeri Kota Bengkulu. yang peneliti yakin dapat memberikan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti.

4. Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data yang diperoleh oleh peneliti terdiri dari data primer dan data sekunder, yakni :

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data yang didapatkan dari responden secara langsung melalui wawancara dan observasi. Pengumpulan data dilakukan kepada karyawan dan manager PT. Penjuru Wisata Negeri Kota Bengkulu yang ditetapkan sebagai responden dan wawancara untuk memperoleh informasi yang mendukung dari observasi penelitian¹⁴

b. Data Skunder

Data sekunder yaitu data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, semisal lewat orang lain atau melalui dokumen. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari internet, jurnal-jurnal dan studi pustaka¹⁵

¹⁴ Riski Fauziah Aprilika Bakri, Upaya Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada FIF GROUP POS Ungaran (Semarang, 2020) h. 23.

¹⁵ Riski Fauziah Aprilika Bakri, Upaya Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada FIF GROUP POS Ungaran..., h. 23.

5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan :

a. Wawancara

Wawancara yang dilakukan peneliti adalah wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur. Menurut Sugiyono, wawancara tidak terstruktur, yaitu wawancara bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Wawancara merupakan suatu teknik pengumpulan data dalam metode survei melalui data pertanyaan yang diajukan secara lisan terhadap responden atau subjek. Sugiyono. Cara untuk memperoleh data primer itu adalah melalui wawancara yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan secara lisan mengenai masalah yang akan diteliti kepada karyawan. Daftar pertanyaan berisi pertanyaan-pertanyaan tentang pokok permasalahan penelitian penyebab turunnya kinerja karyawan.¹⁶

b. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuensioner.

¹⁶ Riski Fauziah Aprilika Bakri, Upaya Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada FIF GROUP POS Ungaran, (Semarang, 2020), h. 24-25.

Observasi pada dasarnya merupakan kegiatan untuk mendapatkan informasi melalui indra penglihatan. Karena harus melihat secara langsung, maka peneliti harus terjun langsung kelapangan.

Menurut Irawan Soehartono observasi adalah pengamatan yang menggunakan indera penglihatan yang berarti tidak mengajukan pertanyaan-pertanyaan. Metode observasi yang digunakan untuk mengamati kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh PT. Penjurusan wisata negeri Kota Bengkulu, terutama penulis akan lebih mengamati tentang segala interaksi atau aktivitas, serta pelayanan-pelayanan yang dilakukan oleh pengurus serta karyawan dalam melayani jamaah haji dan umrah di lembaga tersebut. Metode observasi ini penulis gunakan sebagai metode pelengkap dalam pengumpulan data.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dengan menggunakan dokumen yang ada. Dengan metode ini dapat diperoleh catatan atau arsip yang berhubungan dengan penelitian. Dokumen dapat berupa catatan, buku teks, jurnal, makalah, surat dan lain-lain. Dokumen pada hakikatnya merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi juga dapat dikatakan untuk

mencari data hal-hal atau variasi yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya.

Dokumentasi merupakan catatan atau karya seseorang mengenai sesuatu yang sudah berlalu. Dokumen tentang seseorang, sekelompok, peristiwa, atau kejadian dalam situasi sosial yang sesuai dan terkait dengan fokus penelitian. Dokumen tersebut dapat berbentuk teks tertulis seperti: artefacts, gambar, maupun foto. Dokumen tertulis berupa sejarah kehidupan, biografi, karya tulis, dan cerita

6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data berarti melakukan kajian untuk mengenali struktur suatu fenomena. Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan dari hasil lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data dalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintese, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan mana yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.¹⁷

Dalam penelitian ini teknik analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif, yaitu dari yang khusus ke

¹⁷ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan *R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 244

umum dari data yang terkumpul dan sesuai dengan realita yang ada dan dapat dipercaya dan tidak menggunakan rumus statistik, dalam mengambil kesimpulan yang bersifat kualitatif maka pengelolahannya dibandingkan dengan suatu standar atau kriteria yang telah dibuat oleh peneliti. Dalam penelitian kualitatif teknik analisis data secara sederhana dapat dilakukan melalui tahap-tahap sebagai berikut:

a. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data-data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.¹⁸ Jadi reduksi data ini merupakan suatu penyederhanaan data yang telah terkumpul agar lebih mudah.

b. *Data Display* (Penyajian Data)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah *mendisplay* data. Dalam penelitian kualitatif data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat,

¹⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 247.

bagan, hubungan antara kategori dan pendidikan Prof. Dr. Sugiyono menyatakan bahwa “ *The most frequent form of display data for qualitative research data in the past has been narrative text*”. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian adalah dengan teks yang bersifat naratif.

c. *Conclusion drawing/verification*(menarik kesimpulan)

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang diperlukan kemunculan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang diperlukan kemunculan pada tahap awal, didukung oleh bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang *kredibel*.

G. Sistematika penulisan

Sistematika penulisan ini terdiri dari Lima bab, adapun pembahsannya secara rinci adalah sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, bab ini membahas Latar Belakang Masalah, Rumusan masalah. tujuan dan manfaat penelitian, penelitian terdahulu, metode penelitian, jenis penelitian, pendekatan penelitian, sumber data, sumber data primer, sumber data skunder, teknik pengambilan data, observasi, wawancara, dokumentasi.

BAB II Landasan Teori, bab ini berisi tentang Pemberian Kompensasi dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Kantor AET Travel PT. Penjuru Wisata Negeri Kota Bengkulu, pengertian kompensasi, tujuan kompensasi, sistem kompensasi, penegrtian motivasi, jenis motivasi kerja, manfaat motivasi, pengertian kinerja

BAB III Gambaran umum objek penelitian, pada bab ini berisi tentang gambaran lokasi penelitian yaitu kantor AET Travel Haji dan Umrah PT. Penjuru Wisata Negeri Kota Bengkulu.

BAB IV Hasil penelitian dan pembahasan tentang Pemberian kompensasi dan Motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan kantor AET travel PT. Penjuru Wisata Negeri Kota Bengkulu

BAB V Penutup yang berisikan hasil akhir dari penelitian dan juga sebagai akhir dari rangkaian penulisan skripsi yang berisikan kesimpulan dan saran.

