



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di CV.Aryadira
Bandung

Skripsi

Diajukan untuk Ujian Sidang Jenjang Sarjana
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Oleh

Rizal Octariansyah

2013320201

Bandung

2017



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di CV.Aryadira
Bandung

Skripsi

Oleh

Rizal Octariansyah

2013320201

Pembimbing

Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si..

Bandung

2017

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Rizal Octariansyah
Nomor Pokok : 2013320201
Judul : Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di CV.Aryadira Bandung


Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada , 25 Juli 2017
Dan dinyatakan **LULUS**



Tim Penguji

Ketua sidang merangkap anggota

Dr. Maria Widyarini, S.E., M.T

: 

Sekretaris

Marihot Tua Effendi, Drs., M.Si

: 

Anggota

James Situmorang, Drs., M.M

: 

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si



Pernyataan

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Rizal Octariansyah
NPM : 2013320201
Jurusan/Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Judul : Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja
Pegawai di CV. Aryadira

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukan merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis, sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 11 Juli 2017



Penulis

ABSTRAK

Nama : Rizal Octariansyah

NPM : 2013320201

Judul : Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di CV. Aryadira

Sumber daya Manusia merupakan aspek paling penting dalam perusahaan karena tanpa sumber daya manusia suatu perusahaan tidak akan bisa bergerak, tuntutan persaingan dunia bisnis sekarang juga membuat perusahaan harus mampu untuk meningkatkan kinerja dari pegawainya agar hasil kerja dari perusahaan tersebut tetap stabil dan bisa memenuhi permintaan dari pada konsumen. Dalam meningkatkan kinerja pegawai sebuah perusahaan mempunyai beberapa cara, cara tersebut yaitu salah satunya kompensasi. Kompensasi adalah faktor krusial untuk pegawai, pemberian kompensasi yang adil dan benar harus dilakukan oleh perusahaan agar bisa menciptakan suasana kerja yang baik dan kondusif.

Penelitian ini dilakukan di CV. Aryadira Bandung. Terdapat 2 variabel inti dalam penelitian ini yaitu Kompensasi sebagai variabel independen dan Kinerja sebagai variabel dependen. Tujuan dari penelitian ini adalah peneliti ingin melihat pengaruh dari kompesasi yang diberikan diperusahaan kepada pegawai terhadap kinerja pegawainya karena adanya masalah pada kinerja pegawai yang terkadang tidak stabil. Dalam penelitian yang dilakukan di CV. Aryadira peneliti menggunakan *simple random sampling* dan analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, analisis korelasi dan analisis regresi linier sederhana.

Berdasarkan dari analisis yang sudah dilakukan bahwa telah disimpulkan terdapat pengaruh kompensasi terhadap Kinerja pegawai dan berjalan positif, jika kompensasi ditingkatkan maka kinerja para pegawainya juga akan meningkat. Dalam analisis yang sudah dilakukan terdapat pengaruh sebesar 30% dari kompensasi untuk kinerja pegawai di perusahaan CV. Aryadira dan 70% lainnya merupakan pengaruh lainnya yang tidak diteliti oleh penulis.

Kata Kunci: Kompensasi dan Kinerja

ABSTRACT

Name : Rizal Octariansyah

NPM : 2013320201

Title : The Effect of Compensation on Employee Performance in CV. Aryadira

Human resources is the most important aspect in the company because without the human resources of a company will not be able to improve the performance of employees to the work of the company remains stable and can meet the demand of the consumer. In improving the performance of employees of a company has several ways, that way is one of them compensation. Compensation is a crucial factor of employees, providing fair and right compensation must be done by the company in order to create a good working atmosphere and conducive.

This Research was conducted at CV. Aryadira Bandung. There are 2 core variables in this research that is Compensation as independent variable and Performance as dependent variable. The purpose of this study is the researchers wanted to see the effect of the competition given to the employee on the performance of employees who are sometimes unstable. In research conducted at CV. Aryadira researcher use simple random sampling and analysis used is validity and reability test, clasical assumption test, correlation analysis and simple linier regression analysis.

Based on analysis that has been done that has been concluded that theres is influence of compensation on employee performance and running positive, if compensation is improved then the performance of the employees will also increase. In the analysis that has been done there is an influence of 30% of compesation for employee performance in the company CV. Aryadira and the other 70% are other influences not examined by the author.

Keys: Compensation and Performance

Kata Pengantar

Puji serta syukur penulis sampaikan kepada Allah SWT atas segala rahmat, izin dan ridhonya penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di CV. Aryadira” Penelitian ini menjadi syarat untuk menyelesaikan studi akademik penulis sebagai Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Katolik Parahyangan Penulisan skripsi ini diharapkan dapat menjadi tolak ukur untuk para dosen terhadap kelayakan dan ilmu yang didapat selama menjalani studi di dunia perkuliahan. Dalam proses penulisan skripsi ini, peneliti sadar bahwa penulisan ini jauh dari kata sempurna. Ini semua disebabkan karena keterbatasan pengetahuan, waktu dan pengalaman yang dimiliki penulis selama proses pembuatan skripsi ini. Maka dari itu penulis menerima dengan lapang dada terhadap masukan, saran serta komentar atas apa yang penulis lakukan dalam penelitian kali ini. Diharapkan dengan masukan serta komentar yang ditujukan kepada penulis dapat menjadi ilmu baru, pengetahuan baru, dan pengalaman baru terhadap penulis untuk lebih baik lagi kedepannya. Akhir kata penulis berharap dari penelitian kali ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan juga berguna untuk penelitian selanjutnya serta tak lupa berguna bagi perusahaan sebagai objek penelitian untuk menjadi tolak ukur perusahaan demi keberhasilan yang lebih baik lagi kedepannya.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih dengan penuh rasa hormat atas bantuan dan juga motivasi yang diberikan selama proses

pengerjaan penelitian skripsi ini, dengan penuh kebanggaan dan hormat peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Mangadar Situmorang Ph. D. selaku Rektor UNPAR
2. Bapak Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si. selaku Dekan FISIP UNPAR.
3. Ibu Dr. Margaretha Banowati Talim, M.Si. selaku ketua jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
4. Bapak Yoke Pribadi Kornarius, S.AB., M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
5. Bapak Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si. selaku dosen pembimbing, meluangkan waktu, memberikan ilmu tambahan, memberikan pengalaman baru dan sabar dalam membantu dan membimbing peneliti dalam pengerjaan penulisan skripsi ini
6. Bapak Roni Tua , S.IP., M.T. selaku dosen wali yang telah memberikan arahan kepada penulis untuk memilih mata kuliah dan memberikan semangat disetiap akan melakukan FRS dan berkuliah di Unpar
7. Seluruh dosen Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis UNPAR yang telah memberikan ilmu dan juga wawasan kepada penulis selama menempuh studi di UNPAR
8. Seluruh staf Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang telah memberikan bantuan selama penulis menempuh studi di UNPAR
9. Seluruh jajaran pegawai dan direktur CV. Aryadira Bpk Aldrich yang telah memberikan waktu dan kesempatanya kepada penulis untuk

melakukan penelitian dan membantu untuk mengisi kuesioner, terima kasih juga untuk Pak Pratno, Pak Ano dan Pak Dahlan untuk bantuannya dalam penilaian dan pembagian kuesioner.

10. Kedua orang tua , Bpk Sutaryo dan Ibu Euis yang telah ikut membantu penulis dari segala aspek, mulai dari dorongan fisik dan mental yang membuat penulis selalu bersemangat untuk mengerjakan skripsi dan menjalani kuliah di Unpar
11. Ucapan yang sangat istimewa untuk seseorang yang sangat spesial Zavira Putri Ismar partner penulis dalam segalanya. Terima kasih telah membantu penulis dari awal sampai beres dan tanpa vira mungkin skripsi ini tidak akan beres. Terima kasih atas dukungan vira, terima kasih selalu mengingatkan dan menghibur penulis dalam keadaan malas, sedih, galau karena kesulitan dalam pengerjaan skripsi. Terima kasih atas dukungan dan doanya. Gelar Sarjana ini penulis persembahkan untuk keluarga dan untuk vira. Sekali lagi terima kasih Zavira untuk semua doa dan bantuannya. Love...
12. Teman-teman satu Dosen pembimbing Faisal, Sylvia, Stephanie, Sheila dan Lambert terima kasih kalian sudah membantu penulis.
13. Teman-teman FISIP, Swasta Rooftop, Kamplai, Eliza tercinta Adsol, Ahmad, Bayong, Alex, Andre, Anggoro, Bayu, Bowo, Chandra, Cagur, Derry, Devin, Dimas, Felix, Triadi, Ghailan, Hutomo, Isa, Mondy, Kim, Evan, Idung, Omen, Ridwan, Emong, Kepin, Yoga. Terima kasih atas bantuan kalian selama penulis berkuliah di UNPAR. See you on top Guys.

14. Teman-teman Pride Community dan Laskar Pasundan, Sutera, Finanda, Ijop, Katya, Nabilla, Rachma, Vena, Uwi yang telah membantu penulis selama perkuliahan di UNPAR, terima kasih kalian..
15. Dan untuk semua orang yang sudah berjasa dalam hidup dan kuliah penulis terima kasih atas bantuan kalian, penulis tidak bisa sebutkan satu persatu, semoga Allah membalas kebaikan kalian semua Amiin.

Akhir kata, penulis berharap bahwa hasil dari ilmu yang diberikan oleh dosen FISIP dan dosen PKH dapat bermanfaat bagi penulis untuk menempuh hidup ke jenjang yang selanjutnya dalam masyarakat dan juga memberikan hidup yang mapan bagi penulis.

Bandung, 4 Juli 2017

Penulis

Rizal Octariansyah

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
DAFTAR ISI.....	v
Daftar Gambar.....	ix
Daftar Tabel	x
BAB 1	11
PENDAHULUAN	11
1.1 Latar Belakang Penelitian	11
1.2 Identifikasi Masalah	14
1.3 Tujuan Penelitian.....	16
1.4 Manfaat Penelitian.....	16
BAB 2	18
KERANGKA TEORI	18
2.1 Pengertian Kompensasi	18
2.1.1 Tujuan Kompensasi	18
2.1.2 Jenis-jenis Kompensasi.....	20
2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	22
2.2 Pengertian Kinerja.....	24
2.2.1 Tujuan Penilaian Kinerja	25
2.2.2 Manfaat Penilai Kinerja Pegawai	25
2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	26
2.3 Hubungan antara Kompensasi dan Kinerja	30

2.4 Hipotesis Penelitian.....	31
BAB 3	33
METODE PENELITIAN.....	33
3.1 Jenis Penelitian.....	33
3.2 Metode Penelitian.....	34
3.3 Model Penelitian.....	34
3.4 Operasional Penelitian.....	34
3.5 Populasi dan Sampel	37
3.5.1 Populasi.....	37
3.5.2 Sampel	37
3.6 Teknik Pengumpulan Data	39
3.7 Uji Validitas dan Reabilitas.....	40
3.7.1 Uji Validitas.....	40
3.7.2 Uji Reabilitas	41
3.8 Uji Asumsi Klasik	43
3.9 Teknik Analisis Data	45
3.9.1 Analisis Deskriptif.....	45
3.9.2 Analisis Crosstab	47
3.9.3 Korelasi.....	47
3.9.4 Regresi	49
3.9.5 Uji Hipotesis	51
BAB 4	52
OBJEK PENELITIAN	52
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	52

4.1.1 Sejarah Perusahaan	52
4.1.2 Visi Perusahaan	53
4.1.3 Misi Perusahaan.....	53
4.1.4 Lokasi Penelitian	54
4.2 Struktur Organisasi.....	54
4.2.1 Job Deskripsi	54
4.3 Foto Produk	58
4.4 Sistem Kompensasi di CV.Aryadira	60
4.3.1 Gaji	60
4.3.2 Tunjangan	61
BAB 5	64
PEMBAHASAN	64
5.1 Data Umum Responden.....	64
5.2 Analisis Deskriptif.....	74
5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi	74
5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai.....	76
5.3 Uji Validitas dan Uji Reabilitas.....	77
5.3.1 Uji Validitas.....	78
5.3.2 Uji Reabilitas	80
5.4 Uji Asumsi Klasik	80
5.4.1 Uji Linieritas	81
5.4.2 Uji Normalitas	82
5.4.3 Uji Heteroskedasitas	82
5.5 Analisis Korelasi	83

5.6 Analisis Regresi.....	85
5.7 Uji Hipotesis.....	86
BAB 6	88
KESIMPULAN DAN SARAN.....	88
6.1 Kesimpulan.....	88
6.2 Saran.....	89
Daftar Pustaka	90
Lampiran	93

Daftar Gambar

Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	54
Gambar 4.2 Produk sandal	58
Gambar 3 Produk sandal	59
Gambar 5.4 Jenis Kelamin	64
Gambar 5.5 Usia	67
Gambar 5.6 Pendidikan.....	69
Gambar 5.7 Lama Bekerja	72

Daftar Tabel

Tabel 3.1 Operasional Variabel	35
Tabel 3.2 Indikator Tingkat Reabilitas	42
Tabel 3.3 Kategori Penilaian.....	47
Tabel 3.4 Interpretasi Korelasi.....	49
Tabel 5.5 Crosstab Jenis kelamin-Kompensasi.....	65
Tabel 5.6 CrossTab Usia-Kompensasi.....	68
Tabel 5.7 CrossTab Pendidikan-Kompensasi	69
Tabel 5.8 CrossTab Lama Bekerja-Kompensasi.....	72
Tabel 5.9 Pernyataan Responden Mengenai Kompensasi	74
Tabel 5.10 Pernyataan Kepala Produksi Mengenai Kinerja Pegawai.....	76
Tabel 5.11 Uji Validitas	78
Tabel 5.12 Hasil Reabilitas Data.....	80
Tabel 5.13 Hasil Uji Linieritas.....	81
Tabel 5.14 Hasil Uji Normalitas	82
Tabel 5.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas	83
Tabel 5.16 Hasil Analisis Korelasi	84
Tabel 5.17 Hasil Analisis Regresi 1	85
Tabel 5.18 Hasil Analisis Regresi 2.....	86

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam suatu perusahaan pada dasarnya sumber daya manusia adalah sebuah ujung tombak dan modal yang membuat perusahaan itu bisa tetap bertahan dalam persaingan yang terjadi dalam dunia bisnis ini dan sumber daya manusia juga yang memegang kunci sukses sebuah perusahaan untuk mencapai sebuah tujuan. Pada zaman yang sudah maju dan modern ini persaingan dalam dunia bisnis sudah semakin kompleks dan sulit karena semua pesaing sudah semakin hebat dan juga sudah semakin maju karena didukung dari bahan baku dan pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas itu harus ditunjang dari berbagai aspek yang diberikan oleh suatu perusahaan.

Untuk menjadi perusahaan yang baik dan maju, banyak hal yang harus dicapai oleh suatu perusahaan. Seperti mengelola sumber daya manusianya agar menjadi sumber daya yang berkualitas. Tetapi, mengelola sumber daya manusia bukanlah hal yang mudah banyak faktor-faktor yang mempengaruhi hal ini. Faktor-faktor yang mempengaruhi sebuah perusahaan menjadi perusahaan yang maju adalah bisa dilihat dari awal perusahaan melakukan rekrutmen dan seleksi dengan benar jika dalam proses ini perusahaan melakukan kesalahan maka perusahaan tersebut akan menampung para pegawai yang kurang kompeten dalam bidangnya dan menyebabkan kinerja dalam perusahaan tidak baik dan tidak stabil.

Selain dari aspek seleksi dan rekrutmen ada hal lain juga yang mempengaruhi untuk mendapatkan para pegawai yang baik dan kompeten. Hal tersebut adalah pemberian kompensasi yang adil dan benar kepada para pegawai di perusahaan. Dengan sistem pembagian yang baik dan benar maka para pegawai seharusnya lebih semangat dalam bekerja dan ini adalah salah satu hal yang bisa membuat perusahaan menjadi lebih maju dari perusahaan lainnya dan hal terakhir yang menjadi faktor penting untuk membangun sebuah perusahaan maju adalah memberi pelatihan dan pengembangan kepada para pegawainya agar mereka mempunyai kualitas kinerja yang bisa bersaing dengan para pegawai perusahaan lain baik lokal maupun internasional.

Pada penelitian ini peneliti akan lebih berfokus terhadap kegiatan MSDM yaitu kinerja pegawai dan juga dari sikap pegawai terhadap pemberian kompensasi. Memberikan perhatian pada pegawai pada aspek kompensasi adalah hal yang baik dengan pemberian kompensasi yang adil dan layak diharapkan akan meningkatkan kinerja dari para pegawainya. Menurut (Sutrisno 2011:94-98) Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang pegawai dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikan kepada perusahaan

Tetapi, pada saat tertentu terkadang para pegawai merasa tidak puas dengan apa yang dia dapatkan dan seharusnya perusahaan memberikan perhatian yang lebih pada kompensasi karena ketidakpuasan pada hal kompensasi bisa menimbulkan masalah yang fatal bagi perusahaan yang berujung pada kinerja pegawai yang tidak baik dan menghasilkan output kinerja yang tidak stabil

sehingga ini tentunya akan sangat merugikan bagi perusahaan. Untuk menghasilkan kinerja yang stabil tentunya dibutuhkan sebuah komitmen yang kuat dan kemampuan dari para pegawainya.

Jadi dengan memberikan kompensasi, perusahaan mengharapkan adanya kepuasan dari para pegawai dan karena adanya kepuasan dari pegawai itu akan terlihat peningkatan prestasi kerja yang baik juga dari para pegawai. Kompensasi yang layak dan adil dari perusahaan akan membuat para pegawai puas dan itu yang akan memacu semangat dan kreativitas para pegawainya dalam berkerja sehingga produktivitas pegawaipun akan baik dan itu membuat kinerja para pegawai tersebut akan stabil di perusahaan. Menurut (Robbins 2003:290) kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya

Sistem kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tentunya harus terencana dengan baik dan benar karena jika tidak baik maka akan terjadi kesenjangan di antara para pegawainya, kesenjangan antar pegawai ini yang akan membuat kualitas dari perusahaan itu menurun. Kemajuan serta kesuksesan pegawai tidak akan pernah lepas dari peran para sumber daya manusianya. Maka dari itu pemberian kompesasi yang baik dan adil akan sangat menunjang kerja para sumber daya manusianya. Mereka juga akan memberikan timbal balik kepada perusahaan atas apa yang mereka dapatkan dari perusahaan.

CV. Aryadira adalah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang sandal dewasa, sepatu dan sandal untuk anak. Perusahaan ini memiliki banyak pegawai,

di antaranya ada pegawai yang tetap tetapi ada juga pegawai panggilan jika perusahaan sedang mengalami *over order*. Semua pegawai yang ada di perusahaan ini baik yang tetap maupun yang panggilan mendapatkan sebuah kompensasi berupa gaji dan juga tunjangan, Tunjangan Hari Raya, tunjangan liburan, tunjangan transportasi, tunjangan kesehatan, dan tunjangan makan. Pemberian kompensasi pada pegawai tetap di perusahaan ini dilihat dari jabatan, masa kerja, dan kemampuan dari tiap-tiap pegawainya dan untuk pegawai panggilan atau magang yang akan diberikan oleh perusahaan adalah *fee* atas kontribusi dan apa yang dia kerjakan untuk perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis ingin mengetahui dan menganalisa permasalahan yang terjadi di perusahaan maka peneliti membuat sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada CV.Aryadira Bandung ”**

1.2 Identifikasi Masalah

Pengelolaan sumber daya manusia adalah salah satu hal penting yang harus dimiliki perusahaan agar para pegawai bisa bekerja secara maksimal dan mencapai hasil yang terbaik dan diinginkan oleh perusahaan. Selain pengelolaan sumber daya manusia yang harus baik dan benar, motivasi seorang pegawai untuk bekerja dengan maksimal adalah kompensasi.

Kompensasi ini bisa menjadi sebuah semangat dan dorongan bagi para pegawai di perusahaan agar bekerja lebih keras lagi dari sebelumnya karena jika para pegawai bekerja keras maka kompensasi yang dia dapat juga akan sebanding

dengan apa yang akan dia kerjakan. Maka jika kompensasi tidak dikelola dengan baik dan benar akan menimbulkan efek bagi perusahaan tersebut, biasanya para pegawai akan meluapkan ketidakpuasaannya dengan menurunkan kualitas kerjanya dan bermalasan-malasan yang membuat kinerja di perusahaan menjadi tidak stabil karena adanya penurunan kinerja dari para pegawainya.

Kinerja yang menurun dari para pegawai pasti akan berdampak pada output yang dihasilkan oleh perusahaan seperti dari kualitas dan kuantitas yang menurun.

Dan ini yang terjadi pada CV.Aryadira, terjadinya ketidakstabilan kinerja pada perusahaan dengan indikasi barang yang diproduksi terkadang tidak sesuai dengan apa yang diperhitungkan oleh kepala produksi. Hasil produksi yang naik-turun tidak konsisten.

Maka dari itu penulis ingin melihat pentingnya sebuah kompensasi pada kinerja para pegawai di CV.Aryadira dan penulis ingin meneliti:

1. Apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di CV.Aryadira?
2. Seberapa besar pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pegawai di CV. Aryadira?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di CV.Aryadira
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di CV.Aryadira

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain,

1. Bagi Penulis

Penulis ingin menerapkan ilmu Sumber Daya Manusia yang sudah dipelajari selama masa perkuliahan kedalam dunia kerja dan juga akan menambah wawasan dari penulis.

2. Bagi perusahaan

Penulis akan memberikan hasil analisis mengenai upah yang diberikan kepada pegawai, mempengaruhi kinerja pegawai atau tidak, sehingga perusahaan mengetahui apakah kinerja pegawainya sudah efektif atau belum.

Selain itu juga perusahaan bisa mengambil keputusan untuk langkah selanjutnya setelah melihat hasil analisis ini dan melakukan strategi baru

agar kinerja pegawainya menjadi lebih baik dari sebelum penelitian ini dilakukan.

3. Bagi umum

Penulis berharap hasil dari penelitian ini bisa menjadi suatu gambaran dan referensi bagi orang lain untuk sebuah perusahaan atau bisa juga referensi untuk skripsi mahasiswa yang akan mengambil topik sama seperti dengan yang penulis buat.