



**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*

**Hubungan Sikap Mengenai Kompensasi dengan Kinerja**  
**Pegawai Produksi di CV. Rajawali Bandung**

Skripsi

Oleh

Alfonsius Adhityo Nugroho

2013320005

Bandung

2019



**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*

**Hubungan Sikap Mengenai Kompensasi dengan Kinerja**  
**Pegawai Produksi di CV. Rajawali Bandung**

Skripsi

Oleh

Alfonsius Adhityo Nugroho

2013320005

Pembimbing

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

Bandung

2019

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis



**Tanda Pengesahan Skripsi**

Nama : Alfonisus Adhityo Nugroho  
Nomor Pokok : 2013320005  
Judul : Hubungan Sikap Mengenai Kompensasi dengan Kinerja  
Pegawai Produksi di CV. Rajawali Bandung

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana  
Pada Kamis, 13 Juni 2019  
Dan dinyatakan **LULUS**

**Tim Penguji**

**Ketua sidang merangkap anggota**

Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si. : \_\_\_\_\_

**Sekretaris**

Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si. : \_\_\_\_\_

**Anggota**

Yoke Pribadi Kornarius, S.AB., M.Si. : \_\_\_\_\_

Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si.

## **PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Alfonsius Adhityo Nugroho

NPM : 2013320005

Jurusan / Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Judul : Hubungan Sikap Mengenai Kompensasi dengan  
Kinerja Pegawai Produksi di CV. Rajawali Bandung

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil tulis ilmiah sendiri dan bukan merupakan karya yang pernah di ajukan 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 saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 13 Juni 2019

Alfonsius Adhityo Nugroho

## **ABSTRAK**

Nama : Alfonsius Adhityo Nugroho  
NPM : 2013320005  
Judul : Hubungan Sikap Mengenai Kompensasi dengan Kinerja Pegawai  
Produksi di CV. Rajawali Bandung.

---

Sumber daya Manusia merupakan aspek paling penting dalam perusahaan karena tanpa sumber daya manusia suatu perusahaan tidak akan bisa bergerak. Dalam meningkatkan kinerja pegawai sebuah perusahaan mempunyai beberapa cara, salah satunya yaitu dalam pemberian kompensasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan sikap mengenai kompensasi terhadap kinerja pegawai produksi, dan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja serta mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja.

Penelitian ini dilakukan di CV. Rajawali Bandung, terdapat 2 variabel inti dalam penelitian ini yaitu Kompensasi sebagai variabel independen dan Kinerja sebagai variabel dependen. Dalam penelitian yang dilakukan di CV. Rajawali peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh atau sampel sensus 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, kesimpulan yang dapat ditarik responden memberikan sikap baik terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan, kinerja di perusahaan sudah dalam kategori baik, dan terdapat hubungan positif antara kedua variabel yang diuji. Dalam analisis yang sudah dilakukan terapat pengaruh sebesar 20,3% dari kompensasi untuk kinerja pegawai perusahaan CV. Rajawali dan 79,7% lainnya merupakan pengaruh lainnya yang tidak diteliti oleh penulis.

Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan Dilakukan acara gathering untuk meningkatkan keakraban dan keterbukaan komunikasi antara pimpinan dengan pegawai. Penerapan aturan disiplin yang tegas dan adil untuk meningkatkan kesadaran disiplin pegawai.

Kata Kunci : Kompensasi dan Kinerja

## **ABSTRACT**

*Name* : Alfonsius Adhityo Nugroho  
*NPM* : 2013320005  
*Title* : *Relationship Between Attitude Toward Compensation and Production Performance at CV. Rajawali Bandung.*

---

*Human resources are the most important aspects in perusahaan because without human resources a company will not be able to move. In improving employee performance, a company has several ways, one of which is compensation. The purpose of this study was to determine the relationship between attitudes towards compensation to the performance of production employees, and to determine the effect of compensation on performance and to know how much influence compensation has on performance.*

*This research was conducted at CV. Rajawali Bandung, there are 2 core variables in this study namely Compensation as an independent variable and Performance as the dependent variable. In the research conducted at CV. Rajawali researchers use saturated sampling techniques or census samples and the analysis used is validity and reliability test, classic assumption test, correlation analysis and simple linear regression analysis.*

*Based on the analysis that has been done, the conclusions that can be drawn by the respondents give a good attitude towards the compensation given by the company, the performance in the company is in a good category, and there is a positive relationship between the two tested variables. In the analysis that has been carried out there is an influence of 20.3% of compensation for employee performance of the company CV. Rajawali and the other 79.7% are other influences which have not been examined by the author.*

*Suggestions that can be given to the company are so that leaders and employees can receive input from each other, and also strict rules from the company so that there is no disciplinary treatment by employees and employees can work according to the plan of the head of production.*

*Keys: Compensation and Performance*

## **KATA PENGANTAR**

Puji serta syukur penulis kepada Tuhan yang Maha Esa atas rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul “Pengaruh Sikap Terhadap Kompensasi dengan Kinerja Pegawai di CV.Rajawali”. 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 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 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 Prastyo.M.Si selaku Dekan FISIP UNPAR
3. Ibu Dr. Margaretha Banowati Talim, M.Si. selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis
4. Bapak Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si. selaku dosen pembimbing, meluangkan waktu, memberikan ilmu tambahan,
5. memberikan pengalaman baru dan sabar dalam membantu dan membimbing peneliti dalam pengerjaan penulisan skripsi ini.
6. Ibu Dian Sadeli, S.E., M.Ak. 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. Rajawali Bpk. Yohanes Soenarto yang telah memberikan waktu dan kesempatannya kepada penulis untuk melakukan penelitian dan membantu untuk mengisi kuesioner.



10. Kedua orang tua, Bpk Yohanes Soenarto dan Ibu Agnes Suciati 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. Teman-teman FISIP, Geng Swewew, Sukaw , Evan, Tommy, Ethman, Aldo , Kikis, Nino, Davy, Aldi, Emon. Terima kasih atas bantuan kalian selama penulis berkuliah di UNPAR. See you on top Guys.
12. Teman-teman Ninja Owners Club semua yang telah membantu penulis selama berkuliah di UNPAR, Terima kasih kalian.
13. Teman-teman Karate se-Jawa Barat yang tidak bisa sebutkan satu persatu, semoga Tuhan membalas kebaikan kalian semua Amin.

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

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
BAB 2 KERANGKA TEORI .....	7
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.2 Pengertian Sikap .....	8
2.3 Pengertian Kompensasi.....	9
2.3.1 Tujuan Kompensasi .....	9
2.3.2 Jenis-jenis Kompensasi .....	11
2.3.3 Sistem Kompensasi .....	14
2.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	16
2.3.5 Keadilan dan Kelayakan Dalam Pemberian Kompensasi .....	17
2.4 Kinerja .....	18
2.4.1 Tujuan Penilaian Kinerja.....	19
2.4.2 Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai .....	19
2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	20
2.5 Hubungan antara Kompensasi dan Kinerja .....	23
2.6 Hubungan Mengenai Sikap Terhadap Kompensasi Dengan Kinerja.....	25
2.7 Hipotesis Penelitian .....	25
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	26
3.1. Jenis Penelitian.....	26

3.2. Metode Penelitian .....	27
3.3. Model Penelitian .....	27
3.4. Operasional Penelitian .....	28
3.5. Populasi dan Sampel Jenuh (Sampel Sensus).....	29
3.5.1. Populasi .....	29
3.5.2. Sampel .....	30
3.5.3. Jenis Sumber Data .....	30
3.6. Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.7. Uji Validitas dan Reabilitas .....	32
3.7.1. Uji Validitas .....	32
3.7.2. Uji Reabilitas .....	34
3.8. Uji Asumsi Klasik.....	35
3.9. Teknik Analisa Data .....	37
3.9.1. Analisa Deskriptif.....	37
3.9.2. Analisis Crosstab .....	39
3.9.3. Korelasi .....	39
3.9.4. Regresi.....	41
3.9.5. Uji Hipotesis.....	41
<b>BAB 4 OBJEK PENELITIAN.....</b>	<b>43</b>
4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	43
4.1.1 Sejarah Perusahaan.....	43
4.1.2 Visi Perusahaan .....	44
4.1.3 Misi Perusahaan .....	44
4.1.4 Lokasi Penelitian .....	44
4.2 Struktur Organisasi .....	45
4.2.1 Job Deskripsi .....	45
4.3 Foto Produk.....	48
4.4 Sistem Kompensasi di CV. Rajawali .....	49
4.5 Tunjangan .....	51
<b>BAB 5 PEMBAHASAN.....</b>	<b>53</b>
5.1 Data Umum Responden .....	53

5.2 Analisis Deskriptif .....	56
5.2.1. Sikap Terhadap Kompensasi.....	56
5.2.2. Analisis Tingkat Kinerja .....	58
5.2.3. Hubungan antara Jenis Kelamin Karyawan dan Sikap Mengenai Kompensasi .....	59
5.2.4. Hubungan antara Usia Karyawan dan Kompensasi .....	60
5.2.5. Hubungan antara Pendidikan Terakhir Karyawan dan Sikap Mengenai Kompensasi .....	62
5.2.6. Hubungan antara Lama Bekerja Karyawan dan Sikap Mengenai .....	63
5.3 Uji Validitas dan Uji Realibilitas.....	64
5.3.1 Uji Validitas .....	64
5.3.2 Uji Reabilitas .....	66
5.4 Uji Asumsi Klasik.....	67
5.4.1 Uji Linieritas.....	68
5.4.2 Uji Normalitas .....	68
5.4.3 Uji Heteroskedasitas.....	69
5.5 Analisis Korelasi.....	71
5.6 Analisis Regresi .....	72
5.7 Uji Hipotesis .....	74
<b>BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>76</b>
6.1 Kesimpulan .....	76
6.2 Saran .....	77
Daftar Pustaka .....	78
LAMPIRAN.....	80

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Produksi Tahun 2018.....	5
Tabel 3.1	Operasional Variabel.....	28
Tabel 3.2	Indikator Tingkat Reabilitas.....	34
Tabel 3.3	Kategori Penilaian.....	39
Tabel 3.4	Tingkat Kerataan Hubungan.....	40
Tabel 5.1	Pernyataan Responden Mengenai Kompensasi.....	57
Tabel 5.2	Pernyataan Kepala Produksi Mengenai Kinerja Pegawai.....	58
Tabel 5.3	Hubungan Jenis Kelamin dan Kompensasi.....	60
Tabel 5.4	<i>Crosstab</i> Usia Karyawan dan Kompensasi.....	61
Tabel 5.5	<i>Crosstab</i> Pendidikan Terakhir dan Kompensasi.....	62
Tabel 5.6	<i>Crosstab</i> Lama Bekerja dan Kompensasi.....	63
Tabel 5.7	Uji Validitas Variabel Kompensasi.....	65
Tabel 5.8	Uji Validitas Variabel Kinerja.....	66
Tabel 5.9	Hasil Uji Realibilitas Variabel Kompensasi.....	66
Tabel 5.10	Hasil Uji Realibilitas Variabel Kinerja.....	67
Tabel 5.11	Hasil Uji Linearitas.....	68
Tabel 5.12	Hasil Uji Normalitas.....	69
Tabel 5.13	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	70
Tabel 5.14	Hasil Analisis Korelasi.....	71
Tabel 5.15	Hasil Analisis Regresi 1.....	72
Tabel 5.16	Hasil Analisis Regresi Sederhana.....	73
Tabel 5.17	Tabel Uji T.....	74

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	45
Gambar 4.2 Produk Sabuk .....	48
Gambar 4.3 Produk Hand Protector .....	48
Gambar 4.4 Produk Foot Protector .....	48
Gambar 4.5 Produk Baju Karate .....	49
Gambar 5.1 Grafik Jenis Kelamin.....	53
Gambar 5.2 Grafik Usia .....	54
Gambar 5.3 Grafik Pendidikan Terakhir.....	55
Gambar 5.4 Lama Bekerja .....	56
Gambar 5.5 Uji Heteroskedastisitas .....	71

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia di dalam perusahaan merupakan sebuah kunci dan modal dari suatu perusahaan. Sumber daya manusia dapat membuat suatu perusahaan dapat berjalan dan bertahan dalam bisnis, serta menentukan tercapainya sebuah tujuan perusahaan. Perkembangan bisnis barang atau jasa sudah semakin maju dari sisi teknologi, bahan baku dan pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas harus ditunjang dari berbagai aspek yang diberikan oleh suatu perusahaan.

Dalam menjadikan sebuah perusahaan yang baik dan berkualitas tidak hanya dilihat dari sisi teknologi dan bahan baku yang baik dan berkualitas, tetapi perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusianya juga. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi sebuah perusahaan menjadi perusahaan yang berkualitas yaitu dengan melihat proses rekrutmen dan seleksi pegawai. Jika dalam proses ini perusahaan tidak teliti dalam memilah, maka perusahaan tersebut akan mendapatkan pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi perusahaan dan akan menghasilkan kinerja dalam perusahaan tidak berjalan dengan baik.

Selain dari proses rekrutmen dan seleksi, ada beberapa hal lagi yang harus diperhatikan perusahaan yaitu kompensasi. Sedarmayanti (2011) kompensasi

adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa mereka. Husein Umar (2007:16) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung oleh perusahaan. Dengan salah satu cara ini yang dapat membuat perusahaan menjadi lebih baik dari perusahaan lainnya dan hal yang terakhir adalah memberikan pelatihan dan pengembangan kepada para pegawai agar mereka mampu dan memiliki kualitas kinerja yang lebih baik dari perusahaan lain.

Pada penelitian ini peneliti akan lebih berfokus pada kegiatan MSDM yaitu kinerja pegawai dan sikap pegawai terhadap kompensasi. Memberikan perhatian pada pegawai dalam aspek kompensasi adalah hal yang baik. Dengan pemberian gaji pokok yang adil dan kompensasi yang 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.

Sistem kompensasi yang diberikan harus adil kepada setiap pegawai karena jika pemberian kompensasi tidak adil maka ada kesenjangan antara setiap pegawai, itu akan mengakibatkan kualitas perusahaan akan menurun. Kesuksesan sebuah perusahaan tidak akan pernah lepas dari campur tangan sumber daya manusia. Maka dari itu pemberian kompensasi yang baik terhadap pegawai maka perusahaan akan mendapatkan yang terbaik juga dari pegawai.



CV. Rajawali merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang industri pakaian secara khusus menguasai dalam memproduksi pakaian olahraga yaitu baju karate dan perlaratan karate. Perusahaan ini memiliki beberapa pegawai, diantaranya ada pegawai tetap dan pegawai panggilan jika perusahaan sedang mengalami *over order*. Kompensasi pun diberikan bukan hanya kepada pegawai tetap saja, namun pegawai panggilan pun mendapatkan kompensasi walaupun tidak sebanyak pegawai tetap. Kompensasi untuk pegawai tetap di antaranya seperti, Tunjangan Hari Raya, tunjangan transportasi, tunjangan kesehatan, tunjangan makan, dan untuk pegawai panggilan hanya mendapatkan tunjangan transportasi dan tunjangan makan saja.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan Bapak Yohanes selaku Direktur CV. Rajawali, ada masalah yang terjadi pada perusahaan terkait penurunan produktivitas yang mengakibatkan kinerja karyawan mendapat penilaian buruk. Kemungkinan kinerja karyawan menurun disebabkan perilaku karyawan yang datang terlambat masuk jam kerja, meninggalkan kantor sebelum waktu yang ditentukan, penyalahgunaan waktu istirahat dan makan siang, dan perilaku membangkang yang harus segera ditangani oleh perusahaan.

Peneliti juga melakukan wawancara dengan beberapa karyawan bagian produksi di CV. Rajawali, diketahui bahwa beberapa hal yang mendasari mengapa karyawan melakukan tindakan indisipliner tersebut dikarenakan karyawan kurang puas terhadap jenis pekerjaan yang mereka lakukan juga kompensasi yang mereka terima dirasa tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis ingin mengetahui dan menganalisa permasalahan yang terjadi di perusahaan maka peneliti membuat sebuah penelitian yang berjudul “**Hubungan Sikap Mengenai Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai Produksi di CV. Rajawali Bandung.**”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Pengelolaan sumber daya manusia adalah suatu hal yang sangat penting dan harus dilakukan oleh semua perusahaan agar pegawai dapat bekerja dengan maksimal dan efisien supaya tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal. Salah satu cara mengelola sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari bagaimana perusahaan memberikan kompensasi kepada pegawainya.

Kompensasi ini dapat menjadi dorongan untuk pegawai supaya dapat bekerja lebih baik. Jika para pegawai sudah bekerja keras dan mendapat penilaian kinerja yang sangat baik maka kompensasi yang didapatkan oleh para pegawai harus sebanding dengan apa yang mereka kerjakan. Jika perusahaan tidak mengelola kompensasi dengan baik maka dapat memberikan efek buruk bagi perusahaan. Biasanya kualitas kerja menjadi menurun dan produktivitas perusahaan menjadi ikut menurun karena adanya penurunan kinerja para pegawainya.

Kinerja pegawai yang menurun akan berdampak pada *output* yang dihasilkan oleh perusahaan baik itu kualitas atau kuantitas produk. Pada CV. Rajawali menurunnya kinerja para karyawan di perusahaan berdampak pada hasil produksi yang tidak sesuai dengan target perhitungan kepala produksi.

Berikut adalah data yang menunjukkan adanya penurunan produksi selama 1 tahun terakhir:

**Tabel 1.1**  
**Data Produksi Tahun 2018**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Pesanan / Target Kepala Produksi</b>	<b>Output</b>
Januari	250 pcs	192 pcs
Februari	230 pcs	210 pcs
Maret	150 pcs	150 pcs
April	220 pcs	180 pcs
Mei	80 pcs	80 pcs
Juni	190 pcs	190 pcs
Juli	220 pcs	200 pcs
Agustus	50 pcs	50 pcs
September	75 pcs	75 pcs
Oktober	130 pcs	100 pcs
November	240 pcs	210 pcs
Desember	110 pcs	95 pcs

Sumber: Data Kepala Produksi, 2018

Dari latar belakang tersebut maka penulis memperoleh identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi di CV. Rajawali?
2. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi di CV. Rajawali?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Dari identifikasi masalah di atas maka tujuan penelitian:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV. Rajawali
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV. Rajawali

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Ada juga manfaat dari penelitian ini:

1. Bagi perusahaan

Penulis memberi masukan kepada perusahaan mengenai kompensasi apakah dapat mempengaruhi kinerja untuk kedepannya.

2. Bagi penulis

Penulis menerapkan ilmu sumber daya manusia yang sudah dipelajari selama perkuliahan di Universitas Katolik Parahyangan dan juga untuk menambah ilmu dan wawasan penulis.

3. Bagi Pembaca

Penulis berharap bisa berguna bagi semua pihak yang membaca hasil penelitian ini dan juga bisa menjadi bahan referensi yang membutuhkan suatu saat nanti.