

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kualitas kerja, kuantitas kerja, efisiensi waktu serta pengalaman dan Peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan agar tujuan yang diinginkan oleh organisasi dapat berjalan dengan baik. Untuk itu karyawan sebaiknya diperlakukan sebagai rekan kerja dan bukan sebagai pekerja semata. Untuk mendapatkan kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan, organisasi mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para karyawan serta karyawan harus memiliki keahlian dalam bidang pekerjaannya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kinerja pada dasarnya mencakup sikap dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan masa lalu. Sangat pentingnya kinerja karyawan bagi perusahaan dikarenakan kinerja karyawan dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan harus dianalisa oleh perusahaan sehingga dapat meningkatkan tingkat kinerja karyawan. Tingkat kinerja karyawan yang tinggi dapat diartikan dalam bentuk peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu perusahaan.

Kinerja karyawan secara langsung atau tidak langsung memberikan kontribusi terhadap kemajuan suatu perusahaan. Meningkatnya dan rendahnya suatu perusahaan dapat dilihat dari perkembangan dan kualitas kinerja karyawan. Semakin baik pengembangan karyawan disuatu perusahaan maka

semakin meningkat kualitas kinerja karyawan di perusahaan. Sebaliknya jika pengembangan terhadap karyawan dikatakan kurang baik maka akan menurunkan kualitas kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Wilson Bangun (2012) Kinerja (*Performance*) merupakan hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Rachmaniza (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

PT. Agung Jayaraya Indonesia merupakan salah satu unit industri kayu yang inti usahanya adalah mengelola kayu yang dihasilkan menjadi produk olahan kayu yang bertujuan menambah *added value* dari kayu tersebut yang berdiri pada tahun 2017. Perusahaan ini menggunakan bahan baku seperti kayu karet yang berkualitas tinggi dan diproduksi menjadi triplek lantai yang diekspor di beberapa negara seperti jepang, cina, dan eropa. Dalam melakukan pengembangan produk yang proses produksinya menggunakan teknologi mesin terbaik. Perusahaan ini mengutamakan kualitas dalam pembuatan produknya yang mengacu pada standar oprasional (SOP). PT. Agung Jayaraya Indonesia beralamat Jl. Bumirahayu, Dusun V Sidobangun, Desa Bumi Ratu, Kec. Bumi Ratu Nuban, Kabupaten Lampung Tengah, Lampung 34161.

Dengan legalitas sebagai perusahaan *export* kayu serta memiliki jumlah pangsa pasar cukup besar PT. Agung Jayaraya Indonesia haruslah memperhatikan proses produksi. Proses produksi merupakan bagian yang terpenting dalam perusahaan yang merupakan pusat pelaksanaan kegiatan bagi pengadaan barang apabila Proses produksi berhenti maka perusahaan

akan mengalami kerugian. Oleh karena itu Peneliti melakukan penelitian pada karyawan tetap divisi produksi yang berjumlah 66 karyawan. Wilson Bangun (2012) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan adalah kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan waktu kerja.

Jumlah pekerjaan merupakan pengukuran kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standard pekerjaan. Dengan kuantitas tersebut seorang karyawan memiliki kemampuan ataupun kepercayaan untuk melakukan tugas kerja. Berdasarkan hasil wawancara pada kepala personalia PT. Agung Jayaraya Indonesia terkait jumlah pekerjaan karyawan yaitu pencapaian jumlah produksi pembuatan sudah dikatakan baik karena jumlah produksi sudah cukup sesuai dengan jumlah produksi sesuai dengan yang ditentukan perusahaan, namun perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan sehingga dapat meningkatkan penilaian kinerja karyawan tetap divisi produksi PT. Agung Jayaraya Indonesia

Kualitas merupakan pengukuran kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen. Penyelesaian bukan hanya terlihat dari penyelesaian tapi dilihat dari kecakapan dan juga hasil. Berdasarkan hasil wawancara pada kepala personalia PT. Agung Jayaraya Indonesia terkait kualitas kerja karyawan yaitu hasil kualitas diproduksi masih dinyatakan baik karena penggunaan bahan baku kayu berkualitas tinggi. Hal ini perlu di pertahankan bahkan ditingkatkan sehingga meningkatkan penilaian kinerja karyawan tetap divisi produksi PT. Agung Jayaraya Indonesia

Ketepatan Waktu pengukuran apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karna ketergantungan dengan pekerjaan lainnya. Berdasarkan hasil wawancara pada kepala personalia PT. Agung Jayaraya Indonesia terkait ketetapan waktu

kerja karyawan dikatakan baik karena sudah sesuai dengan waktu pesanan namun perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan sehingga waktu pemesanan dapat diselesaikan lebih cepat dari waktu yang ditentukan sehingga akan timbul kepuasan pada konsumen. Hal ini akan berdampak pada meningkatnya penilaian kinerja karyawan tetap divisi produksi PT. Agung Jayaraya Indonesia

Kehadiran merupakan pengukuran suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Berdasarkan hasil wawancara pada kepala personalia PT. Agung Jayaraya Indonesia terkait kehadiran karyawan dinyatakan baik karyawan selalu hadir dan pulang tepat waktu akan tetapi masih terdapat karyawan yang tidak masuk kerja tanpa kejelasan. Hal ini perlu di evaluasi sehingga proses produksi dapat dilakukan lebih cepat dan akan berdampak pada meningkatnya penilaian kinerja karyawan tetap divisi produksi PT. Agung Jayaraya Indonesia

Kemampuan kerja sama merupakan pengukuran mengenai tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja lainnya. Berdasarkan hasil wawancara pada kepala personalia PT. Agung Jayaraya Indonesia terkait kemampuan kerja karyawan yaitu karyawan sudah dapat memahami tugas kerja yang diberikan perusahaan dan kerja sama yang cukup baik, namun masih perlu ditingkatkan baik komunikasi dan dapat menghargai pendapat satu sama lain sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dengan mudah. Hal ini akan berdampak pada meningkatnya penilaian kinerja karyawan tetap divisi produksi PT. Agung Jayaraya Indonesia

Berdasarkan fenomena yang diangkat dari indikator secara teori dan informasi yang didapatkan penulis berasumsi bahwa hasil karyawan tetap

divisi produksi PT. Agung Jayaraya Indonesia ini belum maksimal. Dan hal ini diperkuat dengan hasil penilaian kinerja yang karyawan tetap divisi produksi PT. Agung Jayaraya Indonesia.

Berikut ini merupakan Tabel 1.1 Mengenai Standar Penilaian Kinerja Karyawan Tetap Divisi Produksi PT. Agung Jayaraya Indonesia.

**Tabel 1.2**  
**Standar Penilaian Kinerja Karyawan Tetap Divisi Produksi**  
**PT. Agung Jayaraya Indonesia**

<b>Kreteria Penilaian</b>	<b>Range (%)</b>	<b>Kategori</b>
Jumlah pesanan produksi	91 – 100	Sangat Baik
Jumlah produk yang dihasilkan	76 – 90	Baik
Kesesuaian proses	65 – 75	Cukup
Laporan produksi	51 – 64	Kurang
	< 50	Buruk

Sumber : PT. Agung Jayaraya Indonesia, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 Mengenai Standar Penilaian Kinerja Karyawan Tetap Divisi Produksi PT. Agung Jayaraya Indonesia. Merupakan standar penilaian yang dilakukan PT. Agung Jayaraya Indonesia untuk menilai kinerja yang dilakukan oleh karyawan tetap divisi produksi, faktor penilaian kinerja di PT. Agung Jayaraya Indonesia yang terdiri dari jumlah pesanan produksi yang dapat dipenuhi sesuai dengan waktu yang ditentukan, jumlah produk yang dihasilkan, kesesuaian proses produksi dengan standard operasional perusahaan dan jumlah laporan produksi yang dibuat tepat waktu.

Tabel 1.2 mengenai Penilaian Kinerja Karyawan Tetap Divisi Produksi PT. Agung Jayaraya Indonesia Tahun 2019.

**Tabel 1.2**  
**Penilaian Kinerja Karyawan Tetap Divisi Produksi PT. Agung Jayaraya**  
**Indonesia Tahun 2019**

No	Indikator	Penilaian (%)	Kategori
1	Jumlah pesanan produksi yang dapat dipenuhi sesuai dengan waktu yang ditentukan	76	Baik
2	Kesesuaian proses produksi dengan standard operasional perusahaan	75	Cukup
3	Jumlah produk yang dihasilkan	81	Baik
4	Jumlah laporan produksi yang dibuat tepat waktu	78	Baik
Rata – Rata penilaian Kinerja Karyawan Divisi Produksi		77,5	Baik

Sumber : PT. Agung Jayaraya Indonesia Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Karyawan Tetap Divisi Produksi PT. Agung Jayaraya Indonesia Tahun 2019. Rata - rata penilaian kinerja karyawan tetap divisi produksi PT. Agung Jayaraya Indonesia sebesar 77,5 %, Data tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan tetap divisi produksi PT. Agung Jayaraya Indonesia dalam kategori baik, namun jika dilihat dari skor rata - rata penilaian kinerja karyawan tetap divisi produksi PT. Agung Jayaraya Indonesia dapat dikatakan kinerja karyawan tetap divisi produksi produksi PT. Agung Jayaraya Indonesia belum maksimal dan sangat perlu ditingkatkan

Salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kompetensi karyawan. Dalam menjalankan tugas pekerjaannya setiap karyawan tentu diharuskan memiliki kompetensi yang dapat diandalkan. Kompetensi menjadi bekal dan modal bagi karyawan untuk bekerja secara profesional. Kompetensi karyawan harus terus dikembangkan dan ditingkatkan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan apabila karyawan tidak memiliki kompetensi dalam bidang pekerjaannya akan kesulitan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan sehingga akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Rahmat (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar karena

karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu. Kemudian dikatakan berkaitan antara perilaku dan kinerja karena kompetensi menyebabkan atau dapat memprediksi perilaku dan kinerja. Rahmat (2019) menyatakan bahwa terdapat 5 (lima) karakteristik kompetensi sebagai indikator yang dapat mengukur kompetensi yaitu motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan

Motif adalah sesuatu yang secara konsisten di pikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Berdasarkan hasil wawancara pada kepala personalia PT. Agung Jayaraya Indonesia terkait motif karyawan yaitu karyawan memiliki motif untuk berfikir dan memusatkan perhatian, merencanakan dan melaksanakan kegiatan yang menunjang kegiatan produksi sehingga hasil produksi kayu akan jauh lebih baik. Sangat perlu dipertahankan dan ditingkatkan karena hal ini akan berdampak pada meningkatnya penilaian kinerja karyawan tetap divisi produksi PT. Agung Jayaraya Indonesia

Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Berdasarkan hasil wawancara pada kepala personalia PT. Agung Jayaraya Indonesia terkait sifat karyawan yaitu karyawan memiliki sifat yang dikatakan baik dalam menangani masalah seperti menanggapi komplain dengan sabar. Sangat perlu dipertahankan dan ditingkatkan karena hal ini akan berdampak pada meningkatnya penilaian kinerja karyawan tetap divisi produksi PT. Agung Jayaraya Indonesia

Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Berdasarkan hasil wawancara pada kepala personalia PT. Agung Jayaraya Indonesia terkait sifat karyawan yaitu karyawan memiliki konsep diri yang baik yaitu sikap karyawan yang menyukai bidang pekerjaannya. Sangat perlu dipertahankan dan ditingkatkan karena hal ini akan berdampak pada meningkatnya penilaian kinerja karyawan tetap divisi produksi PT. Agung Jayaraya Indonesia

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Berdasarkan hasil wawancara pada kepala personalia PT. Agung Jayaraya Indonesia terkait sifat karyawan yaitu karyawan memiliki pengetahuan yang baik yaitu karyawan dapat mengetahui kualitas kayu yang baik atau kualitas kayu yang tidak baik yang akan diolah. Sangat perlu dipertahankan dan ditingkatkan karena hal ini akan berdampak pada meningkatnya penilaian kinerja karyawan tetap divisi produksi PT. Agung Jayaraya Indonesia

Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Berdasarkan hasil wawancara pada kepala personalia PT. Agung Jayaraya Indonesia terkait sifat karyawan yaitu karyawan memiliki pengetahuan yang baik yaitu karyawan dapat mengelolah kayu dengan baik namun dalam produksi secara manual, namun karyawan belum dapat memaksimalkan fasilitas seperti alat bantu ataupun teknologi yang sudah disediakan sehingga masih terdapat banyak keluhan mengenai produk yang diproduksi. Sangat perlu dipertahankan dan ditingkatkan karena hal ini akan berdampak pada meningkatnya penilaian kinerja karyawan tetap divisi produksi PT. Agung Jayaraya Indonesia

Selain variabel kompetensi karyawan, variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel kompensasi. Pemberian kompensasi pada umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah atau masyarakat. Sedangkan tujuan kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi kerja karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu dan sistem kompensasi harus dapat memotivasi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dengan adanya program kompensasi yang sesuai akan berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan seperti

memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Namun sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai maka akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan. Edison, Anwar dan Komariyah (2018) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Dwianto (2019) menyatakan bahwa kompensasi adalah bagian dari system reward yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, tetapi sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh system dalam spectrum yang lebih luas maka system kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan system reward yang disediakan oleh organisasi. Edison, Anwar dan Komariyah (2018) menyatakan bahwa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kompensasi sebagai berikut gaji, tunjangan profesional, tunjangan, tunjangan tidak tetap, insentif, kesehatan, dana pensiun dan liburan.

Upah/gaji merupakan upah bulanan yang terdiri dari upah pokok serta tunjangan tetap. Berdasarkan hasil wawancara pada PT. Agung Jayaraya Indonesia terkait upah/gaji karyawan yaitu karyawan diberikan Upah/gaji yang sesuai dengan UMR yang diberlakukan oleh pemerintah daerah. Upah/gaji PT. Agung Jayaraya Indonesia dipertahankan dan bahkan ditingkatkan karena hal ini akan berdampak pada peningkatnya penilaian kinerja karyawan tetap divisi produksi PT. Agung Jayaraya Indonesia

Tunjangan profesional adalah tunjangan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan keahliannya. Berdasarkan hasil wawancara pada kepala personalia PT. Agung Jayaraya Indonesia terkait tunjangan profesional karyawan yaitu karyawan yang memiliki jabatan yang baik diberikan tunjangan profesional dari karyawan namun proses dan sayarat memakan waktu dalam pengajuannya hal ini haru dilakukan evaluasi sehingga akan berdampak pada peningkatnya penilaian kinerja karyawan tetap divisi produksi PT. Agung Jayaraya Indonesia

Tunjangan tidak tetap yaitu kompensasi yang diterima diluar dari upah/gaji. Berdasarkan hasil wawancara pada kepala personalia PT. Agung Jayaraya Indonesia terkait tunjangan tidak tetap karyawan yaitu karyawan diberikan tunjangan tidak tetap jika karyawan melakukan pekerjaan diluar jam kerja seharusnya (lembur). Hal ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan nilai uang lembur sehingga akan berdampak pada peningkatnya penilaian kinerja karyawan tetap divisi produksi PT. Agung Jayaraya Indonesia

Insentif merupakan kompensasi diluar upah yang diberikan kepada karyawan atas usaha tambahan yang mereka berikan kepada perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara pada kepala personalia PT. Agung Jayaraya Indonesia terkait tunjangan tidak tetap karyawan yaitu PT. Agung Jayaraya Indonesia memberikan insentif kepada karyawan yang dapat mencapai target yang ditentukan perusahaan, namun nilai insentif perlu ditingkatkan mengingat target yang ditentukan perusahaan cukup tinggi. Hal ini akan berdampak pada peningkatnya penilaian kinerja karyawan tetap divisi produksi PT. Agung Jayaraya Indonesia

Kesehatan merupakan kompensasi yang wajib perusahaan berikan karena sudah diatur dalam UU No 13 tahun 2003. Berdasarkan hasil wawancara pada kepala personalia PT. Agung Jayaraya Indonesia terkait kesehatan yaitu PT. Agung Jayaraya Indonesia memberikan BPJS kesehatan sebagai jaminan kesehatan bagi setiap karyawan Hal ini harus dipertahankan dan ditingkatkan akan berdampak pada peningkatnya penilaian kinerja karyawan tetap divisi produksi PT. Agung Jayaraya Indonesia.

Dana Pensiun yaitu dana yang dipersiapkan perusahaan untuk menunjang hidup karyawan selepas masa kerjanya usai. Berdasarkan hasil wawancara pada kepala personalia PT. Agung Jayaraya Indonesia terkait dana pensiun yaitu PT. Agung Jayaraya Indonesia memberikan dana pensiun bagi karyawan yang masuk dalam kriteria masa kerja yang ditentukan perusahaan.

Hal ini harus dipertahankan akan berdampak pada peningkatnya penilaian kinerja karyawan tetap divisi produksi PT. Agung Jayaraya Indonesia.

Liburan adalah kompensasi yang sifatnya tidak wajib, namun mampu membangun kebersamaan antar karyawan. Berdasarkan hasil wawancara pada kepala personalia PT. Agung Jayaraya Indonesia terkait Liburan karyawan. PT. Agung Jayaraya Indonesia belum membuat program kompensasi terkait liburan. Hal ini perlu dilakukan evaluasi sehingga akan berdampak pada peningkatnya penilaian kinerja karyawan tetap divisi produksi PT. Agung Jayaraya Indonesia

Berdasarkan pembahasan di atas, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan menguji dengan variabel kompetensi dan kompensasi. melihat fenomena yang terjadi di atas maka penting untuk meneliti lebih jauh mengenai **PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI PRODUKSI PABRIK PT. AGUNG JAYARAYA INDONESIA**”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka masalah yang dapat dirumuskan adalah :

1. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi Pabrik pada PT. Agung Jayaraya Indonesia?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh Kinerja Karyawan Divisi Produksi Pabrik pada PT. Agung Jayaraya Indonesia?
3. Apakah Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi Pabrik pada PT. Agung Jayaraya Indonesia?

### **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

#### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Subjek penelitian ini adalah karyawan tetap divisi produksi PT. Agung Jayaraya Indonesia

#### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan divisi produksi pabrik pada PT. Agung Jayaraya Indonesia

#### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Penelitian dilaksanakan beralamat Jl. Bumirahayu, Dusun V Sidobangun, Desa Bumi Ratu, Kec. Bumi Ratu Nuban, Kabupaten Lampung Tengah, Lampung 34161.

#### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang di tentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Oktober 2019 sampai dengan Maret 2020

#### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi kompetensi dan kompensasi dan kinerja karyawan divisi produksi pabrik pada PT. Agung Jayaraya Indonesia

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan dalam penelitian ini, antara lain adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan divisi produksi pabrik pada PT. Agung Jayaraya Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan divisi produksi pabrik pada PT. Agung Jayaraya Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan divisi produksi pabrik pada PT. Agung Jayaraya Indonesia.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Bagi PT. Agung Jayaraya Indonesia**

Perusahaan dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang Peran. Kompetensi dan Kompensasi dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan divisi produksi pabrik pada PT. Agung Jayaraya Indonesia

### **1.5.2 Bagi IIB Darmajaya**

Di harapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan divisi produksi pabrik pada PT. Agung Jayaraya Indonesia dan menambah refrensi perpustakaan jurusan manajemen sumber daya manusia IIB Darmajaya.

### **1.5.3 Bagi Peneliti Berikutnya**

Di harapkan dapat menambah masukan atau informasi bagi penelitian sejenis berikutnya

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Landasan teori dalam penelitian ini membahas tentang Kompetensi, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini mencakup Metode Penelitian, Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Uji Persyaratan Instrumen, Uji Persyaratan Analisis Data, Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi analisis terhadap data yang telah diperoleh dari pelaksanaan penelitian, berupa pengujian model dan pengujian hipotesis.

**BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil pembahasan dan saran kepada pihak-pihak yang berkaitan.

**DAFTAR PUSTAKA****LAMPIRAN**