



**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 Antara Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Yang  
Diterima Pada Perusahaan Murialapan Gypsum Bogor**

Skripsi

Oleh

Andrea

2012320059

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*

**Hubungan Antara Kinerja Karyawan Dengan**  
**Kompensasi Yang Diterima Pada Perusahaan**  
**Muralapan Gypsum Bogor**

Skripsi

Oleh

Andrea

2012320059

Pembimbing

Dr. Hasan Mustafa, Drs., M. S

Bandung

2017

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis



**Tanda Pengesahan Skripsi**


Nama : Andrea  
Nomor Pokok : 2012320059  
Judul : Hubungan Antara Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Yang Diterima Pada Perusahaan Murialapan Gypsum Bogor

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana  
Pada Senin, 16 Januari 2017  
Dan dinyatakan **LULUS**

**Tim Penguji**  
**Ketua sidang merangkap anggota**  
Gandhi Pawitan, Ph. D

:   
\_\_\_\_\_

**Sekretaris**  
Dr. Hasan Mustafa, Drs. M.S

:   
\_\_\_\_\_

**Anggota**  
Dr. M. Banowati Talim, M. Si

:   
\_\_\_\_\_

Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

  
Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si

## PERNYATAAN



Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Andrea

NPM : 2012320059

Jurusan/Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Judul : Hubungan antara kinerja pegawai dengan kompensasi yang diterima pada perusahaan Murialapan Gypsum Bogor.

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh 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 aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, Januari 2017



Andrea

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan antara kinerja dengan kompensasi yang diterima oleh pegawai pada perusahaan Murialapan Gypsum Bogor. Di tengah persaingan yang ketat, perusahaan selalu dituntut untuk selalu berkerja lebih produktif dan efektif agar dapat bersaing dengan kompetitor lain. Salah satu kunci utama dalam perusahaan adalah sumber daya manusia. Kinerja dari sumber daya manusia menjadi asset perusahaan yang diharapkan dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara memberikan timbal balik yang seimbang adalah melalui kompensasi finansial (insentif, gaji dan tunjangan) dan kompensasi non-finansial (tempat tinggal, tunjangan kesehatan).

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode korelasi dan teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara bersama pemilik perusahaan. Dari jumlah populasi sebanyak 431 orang, diambil sampel sebanyak 207 orang menggunakan rumus Slovin. Data yang diolah adalah data sekunder. Data diolah dan dianalisis dengan bantuan program *SPSS 21*.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat rendah namun signifikan antara kinerja dengan insentif yang diterima pegawai; adanya hubungan positif yang rendah namun signifikan antara kinerja dengan THR yang diterima pegawai; dan tidak adanya hubungan yang signifikan antara kinerja dengan gaji yang diterima pegawai.

Saran penulis untuk perusahaan agar sistem pembayaran terhadap gaji dan insentif diubah, agar hubungan antara kinerja dengan gaji dan hubungan kinerja dengan insentif menjadi seimbang.

Kata kunci: *Kinerja, Kompensasi, Insentif, THR, Gaji*

## ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship between the performance and the compensation received by employees of Murialapan Gypsum Company in Bogor. In the middle of tight competitions, company is demanded to work more productive and efficient to be able to compete with competitors. One of the main key in the company is human resources. The human resources performance is expected to support the company in order to achieve its goals. One of the ways to give balanced reciprocal is to give financial compensations (incentive, salary, and allowances) and non-financial compensations (residence, health compensation).

In this research, writer used correlational method and data gathering technique done by having an interview with the owner of the company. From the total population of 431 people, the sample was taken from 207 people using Slovin formula. The processed data is a secondary data. Data was processed and analyzed using SPSS 21 program.

Based on the result of the reseach showed a very low positive relationship but significant between performance and incentive with holiday allowance received by employees; and there is no significant relationship between performance with salary received by employees.

The writter suggests the company to change the salary and incentive payment system, in order to balance the performance with salary and incentive.

**Keyword:** *performance, compensation, incentive, holiday allowance, salary.*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas segala berkat yang telah diberikan-Nya, sehingga Tugas Akhir ini dapat diselesaikan.

Tugas Akhir dengan judul **“HUBUNGAN ANTARA KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMPENSASI YANG DITERIMA PADA PERUSAHAAN MURIALAPAN GYPSUM BOGOR”** ini ditunjukkan untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis Strata Satu (S-1) Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Katolik Parahyangan, Bandung.

Penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan, bantuan dan doa dari berbagai pihak, Tugas Akhir ini tidak akan dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses pengerjaan Tugas Akhir ini, yaitu kepada:

1. Orang tua serta keluarga yang telah memberikan dukungan moril, doa dan kasih sayang.
2. Ibu Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M. Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis.
3. Bapak Dr. Hasan Mustafa, Drs., M. S. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan banyak masukan kepada penulis.
4. Semua dosen yang telah mengajar penulis selama berkuliah di Universitas Katolik Parahyangan Bandung.

5. Elisa Claudya, Nathania Lautama, Stella Chandra, Nina Susanti teman akrab penulis yang selalu memberikan dukungan, bantuan dan masukan.
6. Teman-teman seperjuangan Gabriella Astrid, Winnie Sitanggang, Vantikan Puspa Dewi, Yohana Susanto, Rachel Evelyn, Lita Josua, Pristia Meisty, Chikita Anindya, Maria V. Grace yang telah memberikan semangat dan bantuan kepada penulis.
7. Semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu per satu.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam Tugas Akhir ini. Oleh karena itu, kritik dan saran dari pembaca akan sangat bermanfaat bagi penulis. Semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Bandung, Januari 2017

Penulis



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>1</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR BAGAN.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB 1.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	4
1.3. Tujuan Penelitian .....	4
1.4. Kegunaan Penelitian.....	4
1.5. Objek Penelitian .....	5
<b>BAB 2 KERANGKA TERORI .....</b>	<b>6</b>
2.1. Teori Pendukung .....	6
<i>2.1.1. Kinerja.....</i>	<i>6</i>
<i>2.1.2. Kompensasi.....</i>	<i>15</i>
<i>2.1.3. Gaji.....</i>	<i>19</i>
<i>2.1.4. Insentif.....</i>	<i>23</i>
<i>2.1.5. Tunjangan.....</i>	<i>29</i>

2.2. Hasil Penelitian Terdahulu.....	31
2.3. Hipotesis Penelitian.....	32
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
3.1. Jenis Penelitian.....	33
3.2. Metode Penelitian.....	34
3.3. Operasionalisasi Variabel.....	34
3.4. Populasi dan Sampel .....	36
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.6. Teknik Analisis Data.....	40
<b>BAB 4 OBJEK PENELITIAN .....</b>	<b>44</b>
4.1. Sejarah Perusahaan.....	44
4.2. Proses Usaha .....	45
4.3. Struktur Organisasi.....	48
4.3.1. Uraian Tugas.....	48
<b>BAB 5 PEMBAHASAN .....</b>	<b>50</b>
5.1. Deskripsi Data Penelitian Finansial .....	50
5.1.1. Gambaran Kinerja Pegawai pada Perusahaan Murialapan Gypsum....	50
5.1.2. Gambaran Kompensasi yang Diterima Pegawai pada Perusahaan Murialapan Gypsum.....	51
5.2. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis .....	55
5.2.1. Hubungan antara Kinerja dengan Kompensasi yang Diterima oleh Pegawai di Murialapan Gypsum .....	56

5.2.2. Hubungan antara Kinerja dengan Kompensasi yang Diterima Pegawai pada Bagian Cetak .....	65
5.2.3. Hubungan antara Kinerja dengan Kompensasi yang Diterima Pegawai pada Bagian Cat.....	69
5.2.4. Hubungan antara Kinerja dengan Kompensasi yang Diterima Pegawai pada Bagian List.....	73
5.2.5. Hubungan antara Kinerja dengan Kompensasi yang Diterima Pegawai pada Bagian Rangka .....	77
5.3. Deskripsi Penelitian Data Finansial Tidak Langsung .....	80
5.4. Sistem Pembayaran .....	82
<b>BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>84</b>
6.1. Kesimpulan .....	84
6.2. Saran.....	85
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>86</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 3.1</b> Definisi Operasional Variabel .....	35
<b>Tabel 3.2</b> Bentuk Wawancara.....	39
<b>Tabel 3.3</b> Pedoman untuk Memberikan Intrepetasi Koefisien Korelasi.....	42
<b>Tabel 5.1</b> Kinerja Pegawai pada Perusahaan Murialapan Gypsum.....	50
<b>Tabel 5.2</b> Kompensasi yang Diterima Oleh Pegawai Bagian Cetak pada Perusahaan Murialapan Gypsum.....	51
<b>Tabel 5.3</b> Kompensasi yang Diterima oleh Pegawai Bagian Cat pada Perusahaan Murialapan Gypsum.....	52
<b>Tabel 5.4</b> Kompensasi yang Diterima oleh Pegawai Bagian List pada Perusahaan Murialapan Gypsum.....	53
<b>Tabel 5.5</b> Kompensasi yang Diterima oleh Pegawai Bagian Rangka pada Perusahaan Murialapan Gypsum.....	54
<b>Tabel 5.6</b> Koefisiensi Korelasi antara Kinerja dengan Insentif.....	56
<b>Tabel 5.7</b> Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t) Hubungan antara Kinerja dengan Insentif.....	58
<b>Tabel 5.8</b> Koefisiensi Korelasi antara Kinerja dengan THR.....	60
<b>Tabel 5.9</b> Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t) Hubungan antara Kinerja dengan THR .....	61
<b>Tabel 5.10</b> Koefisien antara Kinerja dengan Gaji .....	63
<b>Tabel 5.11</b> Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t) Hubungan antara Kinerja dengan Gaji.....	64

<b>Tabel 5.12</b> Hubungan antara Kinerja dengan Kompensasi yang Diterima Pegawai pada Bagian Cetak.....	66
<b>Tabel 5.13</b> Hasil Pengujian Hipotesis Hubungan antara Kinerja dengan Kompensasi yang Diterima Pegawai pada Bagian Cetak .....	68
<b>Tabel 5.14</b> Hubungan antara Kinerja dengan Kompensasi yang Diterima Pegawai pada Bagian Cat .....	69
<b>Tabel 5.15</b> Hasil Pengujian Hipotesis Hubungan antara Kinerja dengan Kompensasi yang Diterima Pegawai pada Bagian Cat.....	72
<b>Tabel 5.16</b> Hubungan antara Kinerja dengan Kompensasi yang Diterima Pegawai pada Bagian List.....	73
<b>Tabel 5.17</b> Hasil Pengujian Hipotesis Hubungan antara Kinerja dengan Kompensasi yang Diterima Pegawai pada Bagian List .....	76
<b>Tabel 5.18</b> Hubungan antara Kinerja dengan Kompensasi yang Diterima Pegawai pada Bagian Rangka.....	77
<b>Tabel 5.19</b> Hasil Pengujian Hipotesis Hubungan antara Kinerja dengan Kompensasi yang Diterima Pegawai pada Bagian Rangka .....	79

**DAFTAR BAGAN**

<b>Bagan 2.1</b> Penilaian prestasi kerja menurut Werther dan Davis .....	11
<b>Bagan 4.1</b> Proses Usaha .....	46
<b>Bagan 4.2</b> Struktur Organisasi.....	48

**DAFTAR GAMBAR**

<b>Gambar 5.1</b> Grafik Rata-Rata Kompensasi yang Diterima oleh Pegawai di Perusahaan Murialapan Gypsum.....	55
<b>Gambar 5.2</b> Kurva Pengujian Hipotesis Hubungan antara Kinerja dengan Insentif .....	59
<b>Gambar 5.3</b> Kurva Pengujian Hipotesis Hubungan antara Kinerja dengan THR	62
<b>Gambar 5.4</b> Kurva Pengujian Hipotesis antara Kinerja dengan Gaji .....	65

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Di era perdagangan bebas saat ini, menimbulkan banyak kompetisi yang ketat disegala bidang usaha. Dengan kondisi seperti ini, setiap perusahaan dipaksa untuk berkerja lebih produktif dan efektif agar dapat bersaing dengan kompetitor-kompetitor lain yang bukan hanya dari dalam negeri saja, melainkan dari luar negeri yang sama-sama mencari keuntungan. Kondisi yang sangat ketat ini, memaksa perusahaan untuk selalu berkembang, maka perusahaan harus berada dalam kondisi optimal agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Tujuan yang diharapkan oleh perusahaan adalah menunjang seluruh faktor produksi yang akan dipasarkan ke konsumen.

Salah satu faktor produksi yang terpenting dalam menghasilkan barang di sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia, karena suatu barang tidak dapat dihasilkan tanpa adanya tenaga dari manusia yang professional atau kompetitif. Keberadaan sumber daya manusia sebagai pekerja dalam sebuah perusahaan, pekerja tersebut sedikit banyak menjadi kunci yang menentukan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan.

Melihat sangat pentingnya peran dari tenaga pegawai sebagai sumber daya manusia dalam proses produksi, diharapkan oleh perusahaan agar pegawai dapat berkontribusi besar dalam memberikan tenaga, keahlian atau keandalan dalam memproduksi barang yang berkualitas dan berkuantitas sesuai dengan standar.



Dengan kontribusi yang besar dari pegawai, perusahaan perlu memberikan timbal balik yang seimbang, agar pegawai merasa keberadaannya berarti bagi perusahaan, juga kinerja yang telah diberikan di hargai sebagai tenaga manusia, bukan sebagai tenaga mesin.

Salah satu cara memberikan timbal balik yang seimbang kepada pegawai adalah dengan melalui kompensasi. Kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikannya untuk perusahaan. Kompensasi merupakan masalah yang sangat penting bagi perusahaan, karena kompensasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Tidak hanya kinerja pegawai, melainkan kesetiaan pegawai pun sebagian besar dipengaruhi oleh kompensasi yang diterima. Kompensasi dapat berupa upah atau gaji; insentif; tunjangan.

Gaji merupakan salah satu kompensasi yang paling penting, karena gaji diberikan perusahaan kepada pegawai secara periodik untuk memenuhi kebutuhan hidup pegawai tersebut. Sedangkan insentif merupakan penghargaan yang berupa upah, lingkungan kerja yang baik dan partisipasi yang diberikan kepada pegawai untuk memotivasi agar kinerjanya meningkat dan sifatnya tidak tetap. Dan tunjangan merupakan tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk finansial atau non finansial, seperti saat hari raya Idul Fitri, setiap pegawai mendapat Tunjangan Hari Raya (THR) dan transportasi untuk kembali ke kampung halaman.

Kompensasi mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu alasan seseorang bekerja adalah untuk mencukupi kebutuhan hidupnya.

Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang maksimal juga.

Salah satu perusahaan yang telah berdiri sejak tahun 1990 dan terletak di Kota Bogor yaitu perusahaan Murialapan Gypsum. Alasan penulis memilih perusahaan Murialapan Gypsum karena, dari awal berdirinya perusahaan ini, semua kegiatan produksi dilakukan oleh tenaga manusia tanpa menggunakan mesin. Perusahaan percaya dengan kualitas barang produksi yang dihasilkan tenaga manusia lebih baik dibandingkan dengan kualitas barang yang dihasilkan oleh mesin.

Di perusahaan Murialapan Gypsum, sistem pekerjaannya adalah dengan borongan. Jadi, dalam bagian pekerjaan seperti bagian list, bagian rangka dan bagian cat terdiri dari beberapa kelompok yang diketuai oleh 1 orang. Dalam 1 kelompok jumlah pegawainya berbeda-beda, kira-kira antara 5-20 orang. Pada setiap minggunya yang datang ke perusahaan untuk menerima gaji atau menerima insentif hanya diwakilkan oleh ketua dari kelompok tersebut lalu dibagikan ke anak buahnya masing masing. Ada kabar yang menyebutkan, terjadi ketidakadilan saat ketua dari kelompok itu membagikan gaji, insentif atau THR kepada anak buahnya, sehingga dengan permasalahan tersebut, penulis melakukan penelitian ini dengan judul:

**“Hubungan Antara Kinerja Pegawai Dengan Kompensasi Yang Diterima Pada Perusahaan Murialapan Gypsum”**

## 1.2. Identifikasi Masalah

Rumusan masalah yang muncul dari penelitian ini adalah apakah kinerja pegawai memiliki hubungan dengan kompensasi yang diterima pada perusahaan Murialapan Gypsum?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kinerja pegawai berhubungan dengan kompensasi yang diterima pada perusahaan Murialapan Gypsum.

## 1.4. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah:

- Bagi perusahaan

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan untuk mengambil keputusan mengenai insentif yang akan diberikan kepada pegawai berhubungan dengan kinerja yang diberikan oleh pegawai.

- Bagi penulis

Dengan melakukan penelitian ini, penulis dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai kinerja yang mempengaruhi insentif yang diterima pegawai. Serta dapat mengaplikasikan teori yang telah didapat selama proses perkuliahan.

- Bagi pembaca

Diharapkan pembaca dapat menambah wawasan dan pengetahuan dari penelitian ini, serta dapat menambah referensi bagi pembaca.

### **1.5. Objek Penelitian**

Objek dari penelitian ini adalah pegawai bagian cetak, cat, list dan rangka di perusahaan Murialapan Gypsum. Perusahaan ini terletak di kota Bogor Selatan yang berdiri dari tahun 1990, tepatnya di Jl. Aster 6 no. 57, Pakuan 2 – Tajur. Perusahaan Murialapan Gypsum ini bergerak dibidang bisnis sub-kontraktor properti.

Sumber daya manusia yang berkerja di perusahaan ini berasal dari berbagai daerah, mulai dari Jawa Timur, Jawa Tengah dan Jawa Barat. Jumlah pegawai yang berkerja di perusahaan ini adalah 431 orang, tetapi pekerjaan yang mereka kerjakan dibagi dalam beberapa bagian, yaitu bagian cetak, bagian cat, bagian list dan bagian rangka.