

**PENGARUH SISTEM PENGAJIAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. SINAR RODA UTAMA
CABANG MAKASSAR**

SKRIPSI



**SULAIMAN
NIM:105721124219**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2023**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**PENGARUH SISTEM PENGAJIAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. SINAR RODA UTAMA CABANG
MAKASSAR**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

S U L A I M A N
NIM:105721124219

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas muhammadiyah Makassar***

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Kuliahku adalah perjalananku dan pengalamanku yang begitu besar”

(Pepatah Arab)

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan pasti ada kemudahan”

(Al-Insyiroh:5)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-nya serta karunianya sehingga skripsi telah terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Alhamdulillah Rabbil'alamin,

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua yaitu bapak dan ibu saya tercinta yang telah memberikan saya dukungan dan doanya disetiap langkahku

Orang-orang teman seperjuangan saya baik itu se almamater saya dan teman-teman seperjuangan saya di dalam organisasi baik itu Merah Maron (IMM) maupun di HMJ Manajemen dan tak lupa juga saya mengucapkan banyak terima kasih kepada pembimbing saya yang selalu ada dalam proses penyelesaian saya selama ini.

Menjalankan perkuliahan itu seperti menaiki anak tangga. Terkadang dapat membuat kita terpeleset kembali ke anak tangga pertama apabila terlena dengan keadaan sekeliling yang mampu membuyarkan konsentrasi. Tetap fokus, lalui tahapan anak tangga satu per satu dan melompatlah saat kita yakin akan segera sampai di anak tangga terakhir.



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Sistem Penggajian Terhadap
Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Roda
Utama Cabang Makassar

Nama Mahasiswa : Sulaiman
No. Stambuk/ NIM : 105721124219
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa penelitian ini telah diperiksa dan diujikan
didepan panilia Penguji Skripsi (S1) Pada tanggal 12 Agustus
2023 di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 12 Agustus 2023

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II

Hj. Nurinaya, S.T., M.M

NIDN: 0909098701

Syahidah Rahmah, S.E. Sy., M.E.I

NIDN: 2116019102

Mengetahui,

Ketua Program Studi

Dekan

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si

NBM: 651 057

Masrullah, S.E., M.M.

NBM: 1151 132



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Auluddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: Sulaiman, Nim : 105721124219 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 007/SK-Y/6120/091004/2023 Tahun 2022 M, Tanggal 25 Muharram 1445 H/12 Agustus 2023 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 25 Muharram 1445 H
12 Agustus 2023 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suwarni, SE., M.ACC
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. H.M. Najib Kasim, S.E., M.Si
2. Dr. Ir. Ahmad, AC., ST., M.M
3. Hj. Nurinaya, ST., M.M
4. Masrullah, S.E., M. Ak

Disahkan Oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an S.E., M.Si

NBM: 651 057.

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai aktivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sulaiman
Stambuk : 105721124219
Program Studi : Manajemen
Jenis Karya : Skripsi

Demi Pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Nonexclusive Royalti Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

"Pengaruh Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar"

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan), Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (data base), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 12 Agustus 2023

Yang Membuat Pernyataan,


METERAL TEMPEL
D90AKX606120996 Sulaiman
Nim:105721124319

ABSTRAK

SULAIMAN 2023, Pengaruh Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sinar Roda Utama Cabang Makassar. Skripsi Program Studi Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dibimbing oleh Hj. Nurinaya dan Syahidah Rahmah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem penggajian terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Data yang diolah merupakan hasil dari kuesioner yang diperoleh dari karyawan sebanyak 30 responden PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis kuantitatif dengan melakukan uji validitas, uji rebiabilitas, analisis regresi linear sederhana, dan uji hipotesis (uji T) Dengan cara mengolah data melalui SPSS kemudian diuraikan.

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar dapat disimpulkan bahwa sistem penggajian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar dengan koefisien 0,380 dan sigfinikansi $0,044 < 0,05$. Hal ini berarti semakin baik sistem penggajian yang diterapkan maka semakin meningkat kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Kata Kunci: Peningkatan, *Sistem penggajian, Kinerja karyawan*



ABSTRACT

SULAIMAN 2023, Effect of Payrooll system on Employee Performance at PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar, Thesis for Economics and Business Studies Program, University of Muhammadiyah Makassar supervised by Mrs. Hj. Nurinaya and Mrs. Syahidah Rahmah.

This study aims to determine the effect of the payroll system on employee performance at PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar. The type of research used is quantitative research. Processed data is the result of questionnaires obtained from employees of as much thirty respondent PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar. The data analyis technique used is a quantitative analysistechnique by conducting validity tests, reliability tests, simple linear regression analysis, and hypothesis testing (T test) by processing data through SPSS and then describing them.

Based on the results of data management at PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar it can be concluded that the payroll system has a positive effect on employee performance at PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar with coefficients 0,380 and significance $0,044 < 0,05$. This means that the better the payroll system that is applied, the higher the employee's performance at the company.

Keywords: *Enhancement, Payroll system, Employee performance*



KATA PENGANTAR



Puji dan syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala Rahmat dan Hidayah-Nya yang tiada henti-hentinya diberikan kepada Hamba-Nya. Shalawat serta salam tak lupa pula penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarganya, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar”.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Isa dan ibu Misi yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus untuk menyelesaikan skripsi ini. Saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik berupa materi, maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Terima kasih juga untuk seluruh pimpinan dan karyawan PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar atas izin dan dukungan yang diberikan demi selesainya skripsi ini. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan didunia dan akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse M.Ag, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. H. Andi Jam'an SE., MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, S.E. M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Hj. Nurinaya, S.T., M.M, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Ibu Syahidah Rahmah, S.E.Sy., M.E.I, selaku Pembimbing II yang telah berkenaan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak Dr. Syamsul Rizal, S.E., M.M Dosen PA /Ibu dan Asistem Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staff dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
8. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2019 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.

9. Terima kasih teruntuk kerabat dan kakanda yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini ,masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini.

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Makassar, Juni 2023

Penulis,
Sulaiman

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKHIR.....	vii
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
A. Tinjauan Teori	6
1. Manajemen Sumber Daya	6
2. Sistem Penggajian.....	7
3. Kinerja Karyawan	11
B. Tinjauan Empiris.....	23

C. Kerangka Pikir.....	27
D. Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	29
A. Jenis Penelitian	29
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	29
C. Sumber Data	30
D. Populasi dan Sampel.....	31
E. Metode Pengumpulan Data.....	31
F. Definisi Operasional Variabel	32
G. Metode Analisis Data.....	34
H. Uji Hipotesis	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	39
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	39
B. Penyajian Data Hasil Penelitian	52
C. Hasil Analisis dan Interpretasi Data Kuantitatif	57
D. Pembahasan.....	63
BAB V PENUTUP	67
A. Kesimpulan	67
B. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA.....	69
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Nomor	uraian	keterangan
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1	Definisi Operasional dan Indikator Variabel Kinerja Karyawan	33
Tabel 4.1	Deskripsi Jenis Kelamin Responden	53
Tabel 4.2	Deskripsi umur Responden	53
Tabel 4.3	Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden.....	54
Tabel 4.4	Distribusi Jawaban Variabel Sistem Penggajian.....	55
Tabel 4.5	Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan	56
Tabel 4.6	Variabel Sistem Penggajian (X).....	57
Tabel 4.7	Variabel Kinerja Karyawan (Y)	57
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas Variabel.....	58
Tabel 4.9	Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	59
Tabel 4.10	Hasil Uji Parsial (Uji T)	60
Tabel 4.11	Hasil Uji Koefisien Determinan.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	43



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	73
Lampiran 2 Data Tabulasi Sistem Penggajian	77
Lampiran 3 Data Tabulasi Kinerja Karyawan	78
Lampiran 4 Output Uji Validitas.....	79
Lampiran 5 Karakteristik Responden	81
Lampiran 6 Output Uji Linear Regresi Sederhana.....	82
Lampiran 7 Menghitung F dan T Tabel	83
Lampiran 8 Dokumentasi Penyebaran Kuesioner	84
Lampiran 9 Surat Izin Penelitian	85
Lampiran 10 Hasil Turnitin	88



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan dalam melaksanakan kegiatan operasional diperlukan suatu manajemen yang baik demi mencapai tujuan yang diharapkan. Hal yang paling penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah faktor manusia, dalam hal ini yaitu sumber daya manusia (SDM). SDM dalam suatu perusahaan merupakan elemen paling utama yang menentukan sukses tidaknya kegiatan operasional yang dijalankan guna mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan yang akan berdampak pada perolehan laba yang diperoleh SDM (Priyono & Marnis, 2008).

Manusia adalah aspek penciptaan yang amat susah buat dikendalikan. perihal ini diakibatkan oleh terdapatnya karakteristik serta watak spesial dari aspek penciptaan itu alhasil bisa memunculkan kesusahan bila tidak dimengerti dengan bagus. Orang yang bertugas dalam industri, mereka ialah badan yang diharapkan ikut serta dan dalam mensukseskan tujuan badan itu, sesuatu badan hendak berjalan mudah bila seluruh pelayanan yang di sumbangkan orang badan menemukan atensi serta balasan yang balance, tetapi begitu mereka pula ialah orang yang memiliki tujuan khusus buat melegakan kebutuhan- kebutuhannya, mereka berperan serta bersikap sebab didorong oleh serangkaian keinginan.

Pihak industri buat memikirkan apakah seseorang pegawai berkuasa memperoleh balasan, apresiasi ataupun tidak atas upaya kegiatan mereka, misalnya berbentuk hadiah, ganti rugi, jabatan bertambah atau terdapat eksklusasi pendapatan, dimana industri hendak memperhitungkan serta

memilah pegawai dengan bermacam metode salah satunya lewat kemampuan. Bagi Mangkunegara (Sanjung, Ustriyana, & Darmawan, & dkk 2018) kemampuan ialah balasan dari sukses ataupun tidaknya tujuan badan yang sudah diresmikan. kemampuan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai atau karyawan dalam menunaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, maksudnya kalau industri bisa membagikan peluang pada pegawai buat melakukan tugas-tugas yang diserahkan pada mereka, sepanjang mana seseorang pegawai bisa melakukan tugas-tugasnya itu dengan seluruh kemampuannya, serta setelah itu hasil-hasil kegiatan mereka yang memastikan apakah mereka mempunyai kemampuan yang bagus ataupun kurang baik.

Evaluasi kemampuan pada dasarnya, ini merupakan aspek kunci untuk pengembangan organisasi yang efisien dan efektif, karena melalui penilaian ini, sumber daya manusia yang terkandung dalam tubuh lebih dipahami untuk mengetahui situasi sebenarnya dari keterampilan karyawan.

Peningkatan kinerja pegawai memerlukan beberapa penggerak, salah satunya adalah sistem kompensasi. Sistem penggajian dapat menjadi suatu proses untuk menentukan, memantau, mengembangkan dan mengendalikan gaji karyawan atau karyawan. Perhatikan skema kompensasi ini karena dapat meningkatkan semangat kerja karyawan Simamora (2004). Efisiensi dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada organisasi kerja yang bersangkutan. Efisiensi pada dasarnya adalah masalah individu karena setiap pekerja atau karyawan memiliki kemampuan yang berbeda untuk

melakukan tugasnya dan meningkatkan efisiensi berarti meningkatkan kualitas dan standar (Rezaei & Y, 2011).

Sistem penggajian ialah sesuatu cara buat memastikan, memantau, meningkatkan, serta mengatur pendapatan karyawan ataupun pegawai sesuatu industri, sebaliknya tujuan dari sistem penggajian merupakan buat merekrut serta menjaga karyawan yang bermutu, tingkatkan antusias kegiatan bila dilandasi patuh azas serta seimbang, memotivasi dan tingkatkan hasil pegawai. Oleh sebab itu, sistem penggajian wajib didesain cocok dengan peraturan penguasa serta cocok dengan keinginan data manajemen. Dengan begitu, ketidaklengkapan ataupun kekeliruan yang terjalin pada informasi penggajian mempengaruhi kepada pembuatan ketetapan. Tidak hanya ganti rugi berbentuk pendapatan yang pengaruhi kemampuan pegawai.

Setiap organisasi tentunya ingin mencapai suatu target atau tujuan, termasuk laba atau profit tujuan ini menjadi peran manusia yang sangat penting. Memahami motivasi orang-orang yang bekerja dalam organisasi diperlukan untuk membuat orang memenuhi keinginan organisasi karena motivasinya inilah yang dapat menentukan perilaku orang-orang yang bekerja.

Selaku target dalam riset ini hingga pengarang memilah PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar Penting yang ialah salah satu antara lain industri yang terletak dikota Makassar yang beranjak dibidang penyaluran alat- alat kesehatan. Industri ini sudah banyak ikut serta dalam mensupport program penguasa dalam upaya kenaikan kesehatan warga lewat pelayanan jasa, dengan menjunjung besar mutu produk serta berekenaan

dengan industri kategori bumi kreator produk perlengkapan kesehatan yang memiliki nama baik International dalam perihal penciptaan alat- alat kesehatan serta sudah teruji lebih dari 25 tahun, antara lain dalam jasa aksi hemodialisa serta pula kawan kerja dari PT. Askes Indonesia, penderita jamkesmas ataupun penderita biasa dirumah sakit. Dalam melaksanakan kegiatan usahanya industri senantiasa mau mengenali sepanjang mana kemajuan perkembangan yang sudah dicapai oleh industri itu supaya tujuan buat memperoleh keuntungan yang maksimal bisa berhasil, dengan begitu kesinambungan hidup industri bisa aman.

Tujuan dari industri salah satunya merupakan buat mendapatkan keuntungan, supaya industri itu bisa lalu berjalan serta bertumbuh. Tetapi kesuksesan industri mendapatkan keuntungan yang besar belumlah ialah sesuatu dimensi kalau industri itu sudah bertugas dengan cara berdaya guna, dan bagaimana perusahaan agar tidak lambat dalam mengolah sistem penggajian karyawan. Jika dihubungkan dengan sistem penggajian yang diterapkan PT. Sinar Roda Utama yaitu dilakukan di akhir bulan. kemudian masalah yang terjadi di PT Sinar Roda Utama yaitu ada keterlambatan penggajian terkadang tidak menentu pada saat akhir bulan, kedisiplinan karyawan terkadang menjadi suatu masalah dalam perusahaan. Prospek masa depan suatu perusahaan dapat dilihat dari penggajian dan kinerja karyawan serta kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi harus berada pada perbandingan yang seimbang.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik dalam melakukan penelitian **Pengaruh Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sinar Roda Utama Cabang Makassar.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

Apakah Sistem Penggajian berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Dari latar belakang dan rumusan masalah, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah:

Untuk dapat mengetahui apakah sistem penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Untuk Peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan pengetahuan tentang ilmu pengetahuan dan memperluas wawasan para peneliti, khususnya yang berkecimpung dalam penelitian.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian dapat menjadi alat pertimbangan dalam penilaian sistem penggajian perusahaan dimasa depan.

3. Bagi Akademis

Mampu menambah wawasan dan pengetahuan untuk penelitian selanjutnya, dengan tujuan melanjutkan penelitian untuk lebih lagi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Secara luas, manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengatur sumber daya manusiannya. Sumber daya ini di arahkan untuk mencaapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

MSDM sebagai salah satu unsur dalam perusahaan yang berfokus pada kegiatan rekrutmen sumber daya manusia, perencanaan ,pengorganisasian,pengarahan,dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran organisasi dan perusahaan Flippo dalam Sabrina (2021) Kemudian salah satu upaya perusahaan dalam menerapkan manajemen SDM adalah dengan mengadakan divisi *Human Resource* (HR).

Human Resource (HR) memberikan berbagai macam pengetahuan seputar perusahaan, manajemen talenta, layanan administrasi, pelatihan, pembinaan peralatan, pengawasan dan saran hukum untuk perusahaan. Fungsi dari divisi Human Resource ini sangat dibutuhkan perusahaan untuk pencapaian tugas organisasi.

Selain beberapa fungsi di atas, divisi *Human Resource* juga mempunyai tanggung jawab dalam mengembangkan persahaan. Hal ini

dilakukan dengan implementasi kultur perusahaan kepada seluruh sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. Tidak hanya itu saja, divisi ini juga bertanggung jawab untuk memastikan karyawan bekerja maksimal di perusahaan dengan memberikan pemberdayaan kepada karyawan.

2. Sistem Penggajian

Sistem berasal dari bahasa latin “Systema” dan bahasa Yunani “Sustema”. Kemudian pengertian sistem secara bahasa adalah suatu kesatuan yang terdiri atas komponen atau elemen yang dihubungkan bersama untuk memudahkan aliran informasi, materi, dan energi untuk mencapai sebuah tujuan.

Menurut Meriam-Webster sistem adalah interaksi secara teratur atau kelompok item yang saling bergantung membentuk satu kesatuan yang utuh. Sistem juga didefinisikan Meriam-Webster sebagai seperangkat ajaran, gagasan, atau asas yang terorganisasi biasanya dimaksudkan untuk menjelaskan penga (Ito, Nawawi, & Verdi, 2022) aturan atau cara kerja dari keseluruhan yang sistematis.

Sistem ialah segerombol 2 ataupun lebih bagian- bagian yang silih berhubungan ataupun subsistem- subsistem yang bersuatu dalam menggapai tujuan yang serupa. Selengkap peraturan serta metode dalam konsep buat membenarkan kalau kewajiban khusus dilaksanakan dengan metode yang telah diresmikan lebih dahulu. Simamora dalam Sutrisno (2017) Sistem penggajian di Indonesia diatur oleh pemerintah yang menerbitkan undang – undang mengatur tentang tenaga kerja beserta dengan penggajiannya. Menurut Pasal 1 ayat 30 UU No. 13

Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Nilasari, 2016) disebutkan, “upah adalah hak pekerja/ buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang–undangan”.

Pendapatan ialah perihal yang berarti untuk keinginan tiap pegawai yang bertugas dalam sesuatu lembaga industri, sebab dengan pendapatan yang didapat seorang bisa penuhi keinginan hidupnya. Pendapatan salah satu faktor bisa pengaruhi kemampuan pegawai, karena pendapatan bisa dibilang selaku perlengkapan dalam penuhi bermacam keinginan pegawai itu sendiri, alhasil dengan pendapatan yang diserahkan pegawai hendak dijadikan termotivasi buat bertugas lebih aktif, giat, serta giat, dan mengoptimalkan keahlian dipunya dengan cara maksimum. Pendapatan merupakan sesuatu menanggapi pelayanan dalam wujud duit yang diperoleh pegawai selaku akibat dari statusnya selaku karyawan yang diserahkan partisipasi ataupun pula dalam pikirannya dalam menggapai sesuatu tujuan industri(Rivai, 2015)

Pendapatan ialah balasan hasil atas tiap profesi yang dilakukan ataupun hak yang wajib di dapat oleh tiap pegawai. Pendapatan pula dapat dipakai selaku penganjur ataupun dorongan supaya para pegawai dapat bertugas dengan cara maksimum. Pendapatan kerap kali dimaksud sama dengan insentif, tetapi perihal itu mempunyai sedikit perbandingan. Pendapatan merupakan balasan kegiatan senantiasa pada tiap rentang waktu tanpa menghiraukan jumlah jam kegiatan,

berlainan dengan insentif yang jumlahnya tidak senantiasa(Riani& Asri, 2011)

Penggajian ialah perihal yang amat berarti, sebab sebagian alibi. Awal, pegawai amat sensitif kepada kesalahan- kesalahan dalam perihal penggajian ataupun keadaan yang tidak alami. Buat menjaga supaya akhlak pegawai senantiasa besar, industri wajib melunasi pendapatan dengan cara cermat serta pas durasi. Bagi Rivai dalam Agrianto(2014) pendapatan merupakan menanggapi pelayanan dalam wujud duit yang diperoleh oleh pegawai selaku wujud akibat dari statusnya selaku seseorang pegawai yang membagikan partisipasi buat mencaapai tujuan suatu industri, ataupun bisa pula dibidang balasan senantiasa atas kerjanya pada suatu industri.

Sistem penggajian menurut Romney dan Paul (2015) merupakan rangkaian aktivitas bisnis berkelanjutan atau berulang dan operasional pemrosesan data terkait yang berhubungan dengan cara yang efektif dalam mengelola pegawai. Dalam sebuah perusahaan telah dapat memenuhi gaji dari karyawan, maka karyawan akan memberikan partisipasi atau kontribusi kinerja yang baik terhadap perusahaan tersebut. Hal ini sesuai dengan penelitian dari yuyun (2014), yaitu sistem penggajian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Adapun tujuan penggajian menurut Hasibuan (2014), antara lain.

a. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian pendapatan hingga terjalinlah jalinan kegiatan serupa resmi antara tuan dengan pegawai wajib melakukan tugas- tugasnya dengan bagus, sebaliknya wiraswasta

ataupun tuan harus. melunasi pendapatan cocok akad yang disetujui.

b. Kepuasan Kerja

Dengan menanggapi pelayanan, pegawai hendak bisa penuhi kebutuhan- kebutuhan raga, status sosial, serta egoistiknya alhasil mendapatkan kebahagiaan kegiatan dari jabatannya.

c. Pengadaan Efektif

Bila pogram pendapatan diresmikan lumayan besar, logistik pegawai yang qualified buat industri hendak lebih gampang.

d. Motivasi

Bila menanggapi pelayanan yang diserahkan lebih besar, administrator hendak gampang memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas Karyawan

Dengan program ganti rugi yang kompatatif hingga kemantapan pegawai lebih aman sebab turnover relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian menanggapi pelayanan yang lumayan besar hingga patuh terus menjadi bagus. Pegawai mengetahui dan mentaati peraturan- peraturan yang legal.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program ganti rugi yang bagus akibat sindikat pegawai bisa dihindarkan serta pegawai hendak berkonsentrasi pada kerjanya

h. Pengaruh Pemerintah

Bila program pendapatan cocok dengan hukum yang legal (semacam batasan pendapatan minimal) hingga campur tangan penguasa bisa dihindarkan.

Bagi (Werther, 2006) terdapat sebagian penanda dari sistem penggajian ialah:

a. Analisa Pekerjaan

Dalam analisa profesi industri memutuskan detail terlebih dulu contoh ketentuan mendiami sesuatu kedudukan, tingkatan pembelajaran, pengalaman, serta lain- lain.

b. Ikatan Kerja Sama

Kerjasama antara perusahaan serta pegawai, ialah penentuan pendapatan yang diperoleh sehabis melaksanakan sesuatu profesi dengan persyaratan yang diperlukan.

c. Survey Gaji

Dilakukan untuk menjamin keadilan dalam pemberian gaji kepada karyawan

d. Menentukan Harga dan Tiap Pekerjaan

Berhubungan dengan menyamakan harga buat tiap profesi cocok dengan tingkatan kesulitannya.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kata yang berasal dari *job performance* atau aktual *performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. (Mangkunegara & Anwar, 2004) mendeskripsikan kemampuan selaku suatu yang sudah digapai,

suatu hasil yang diperlihatkan, ataupun keahlian kegiatan. Harian Riset Manajemen mendeskripsikan kemampuan sebagai output, kemampuan serta efektifitas yang berkaitan dengan produktifitas pegawai.

Kemampuan ialah hasil kegiatan cocok tanggung jawab yang digapai oleh seorang ataupun golongan pada sesuatu badan buat menggapai tujuan badan yang tidak melanggar hukum serta cocok dengan norma serta etika yang legal (Prawirosentono, 2008) Kemampuan ialah aksi, penerapan profesi yang berakal untuk, pendapatan hasil kegiatan atau hasil seorang bertepatan dengan kewajiban yang diserahkan kepadanya. (Sedarmayanti, 2017) Hasil kegiatan seseorang pekerja dimana hasil kegiatan itu wajib dapat ditunjukkan buktinya dengan cara konkrit serta bisa diukur (dibanding dengan standar yang sudah ditetapkan). Selaku memo hal out come yang diperoleh dari sesuatu kegiatan khusus sepanjang kurun durasi khusus pula. Hasil kegiatan yang bisa digapai oleh seorang ataupun segerombol orang dalam sesuatu badan berhubungan dengan cara sah, tidak melanggar hukum serta cocok dengan akhlak ataupun etika.

Kemampuan pegawai bisa pula dimaksud selaku hasil yang dicapai seseorang pegawai bagus dengan cara mutu ataupun jumlah dalam rangka melakukan kewajiban serta tanggung jawab yang diserahkan oleh industry (Mangkunegara& Anwar, 2004) Perihal ini bisa ditarik kesimpulan kalau kemampuan ialah sesuatu hasil ataupun output bagus dengan cara mutu ataupun jumlah yang digapai seorang pada rentang waktu durasi khusus untuk melakukan kewajiban serta tanggung jawab yang diserahkan oleh badan. Kemampuan mempunyai

sebagian utama antara lain memutuskan tujuan, target, serta strategi badan.

Tiap profesi mempunyai standar tiap- tiap, bagus itu pada pandangan kuantitatif ataupun pandangan kualitatif. Pada pandangan kuantitatif penialai itu terdapat pada cara serta situasi profesi, durasi yang dipakai buat menyelesaikan profesi, jumlah kekeliruan, serta jumlah ataupun tipe pemberian jasa dalam bertugas.

Pandangan kualitatif selaku standar profesi mencakup akurasi kegiatan serta mutu profesi; tingkatan keahlian dalam bertugas; keahlian menganalisa informasi atau data; keahlian atau kekalahan memakai mesin atau perlengkapan; serta keahlian menilai (keluh kesah atau keberatan pelanggan atau warga).

Tetapi (Hendika& Mildawati, 2018) ada sebagian penanda kemampuan ialah; mutu kegiatan, jumlah kegiatan, akurasi durasi, daya guna, independensi, serta komitmen (Mangkunegara A. A., 2006). Tidak hanya itu penanda kemampuan guru terdiri dari 4 pandangan kompetensi ialah kompetensi pedagogik, kompetensi professional, kompetensi sosial serta ganti rugi karakter yang ditemukan oleh Doni Juni Priansa (Priansa, 2014)

a. Pengertian Karyawan

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang penting dalam perusahaan. Aktivitas perusahaan tidak dapat dilakukan atau tidak bisa berjalan bila tanpa terdapatnya kesertaan pegawai. Salah satunya yang wajib dicoba pegawai dalam melaksanakan profesinya ialah komunikasi yang efisien. Pegawai industri

bertanggung jawab dalam menerangkan aksi industri pada khalayak yang mempunyai kebutuhan dengan badan ataupun industri itu.

Pegawai yang mempunyai kedudukan berhubungan dengan publiknya wajib atensi dan jadi saluran arus bolak balik antara badan serta khalayak, sebab khalayak yang bersangkutan hendak terdapat perihal yang ketertarikan dengan apa saja dicoba industri. Khalayak bisa dipecah jadi khalayak dalam, ialah mereka yang ikut serta dalam sesuatu profesi dalam badan ialah pegawai itu sendiri serta keluarganya dan khalayak eksternal, ialah khalayak yang terletak dalam luar badan misalnya warga dekat, pemerhati area, konsumen, serta penanam modal.

b. Jenis-Jenis Karyawan

Bila dikelompokkan bersumber pada statusnya, pegawai dalam industri bisa dipecah jadi 2 bagian golongan karyawan yaitu karyawan tetap serta karyawan tidak tetap. Selanjutnya uraiannya:

1) Karyawan Tetap

Karyawan atau pegawai Tetap ialah karyawan yang sudah mempunyai kontrak atau akad kegiatan dengan industri dalam waktu durasi yang tidak diresmikan (permanent).

Karyawan tetap umumnya mengarah mempunyai hak yang jauh lebih besar dibanding dengan karyawan tidak tetap. Tidak hanya itu, karyawan tetap pula mengarah jauh lebih nyaman (dalam perihal kejelasan alun- alun profesi) dibanding dengan karyawan tidak tetap.

2) Karyawan Tidak Tetap

Karyawan atau pegawai tidak tetap ialah karyawan yang cuma dipekerjakan kala industri menginginkan daya kegiatan bonus saja. Karyawan tidak tetap umumnya bisa diberhentikan kadang-kadang oleh industri kala industri telah tidak menginginkan daya bonus lagi bila dibanding dengan karyawan karyawan, karyawan tidak tetap mengarah mempunyai hak yang jauh lebih sedikit serta pula mengarah sedikit tidak nyaman (dalam perihal kejelasan alun- alun profesi).

c. Fungsi dan Peranan Karyawan

Karyawan dalam perusahaan memiliki fungsi dan peranan yang harus dilaksanakan. Diantaranya :

- 1) Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan.
- 2) Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan.
- 3) Bertanggung jawab pada hasil produksi.
- 4) Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan Soedarjadi dalam Yusuf, (2016)

d. Kewajiban Karyawan

Dalam perusahaan karyawan memiliki kewajiban yang harus dijalankan, seperti:

- 1) Melaksanakan Pekerjaan dengan Baik

Seseorang pegawai dituntut mempunyai pengabdian serta tanggung jawab dalam melakukan tugas- tugas yang

diserahkan kepadanya. Pegawai wajib melepaskan permasalahan pribadinya serta wajib melakukan profesi dengan bagus sebab ialah sesuatu peranan yang kesimpulannya bisa menciptakan hasil penciptaan yang maksimal.

2) Kepatuhan pada Aturan Perusahaan

Tiap industri terdapat sesuatu ketentuan yang menata mengenai peranan dari tiap- tiap pihak. Dengan terdapatnya peranan itu wajib dipatuhi serta ditaati supaya tidak membuat permasalahan dalam industri.

3) Menciptakan Ketenangan Kerja

Salah satu penanda kesuksesan kalau ikatan dalam industri terangkai dengan serasi merupakan terwujudnya kenyamanan kegiatan di sesuatu area industri. Dari ketiga peranan pegawai itu, diharapkan pegawai melaksanakan tugasnya dengan bagus supaya berhasil tujuan serta memperoleh hasil yang maksimal.

Kinerja merupakan cerminan hal tingkatan pendapatan penerapan sesuatu aktivitas atau program atau kebijaksanaan dalam menciptakan target, tujuan, visi serta tujuan badan yang tertuang dalam strategik planning sesuatu badan (Mahsun, 2006). Kemampuan merupakan aspek dari akuntabilitas. Akuntabilitas berarti bertanggung jawab ataupun kondisi pertanggungjawabkan ataupun kondisi dalam dimohon pertanggung balasan. Dalam memandang kemajuan kemampuan dari pegawai ataupun karyawan suatu badan butuh melaksanakan pengukuran kemampuan.

Pengukuran kemampuan bisa dicoba selaku bawah buat melaksanakan evaluasi kemampuan dengan memastikan tujuan dari pengukuran apakah buat memperhitungkan hasil kemampuan (performance outcome) ataupun sikap (personality). Terdapat 2 alibi utama sesuatu industri melaksanakan evaluasi kemampuan, ialah (Mangkunegara A. A., 2006): (1) Administrator membutuhkan penilaian yang obyektif kepada kemampuan pegawai pada era kemudian yang dipakai buat membuat ketetapan di aspek pangkal energi orang di era yang hendak tiba. (2) Administrator membutuhkan perlengkapan yang membolehkan buat menolong karyawannya membenarkan kemampuan, merancang profesi, meningkatkan keahlian serta keahlian buat meningkatkan pekerjaan serta menguatkan mutu ikatan antara administrator serta pegawai yang berhubungan. Penilaian kemampuan pegawai bisa dicoba dengan audit kemampuan pegawai. Audit kemampuan tidak bisa dicoba dengan cara regular ataupun mempunyai agenda yang senantiasa, namun audit kemampuan bisa dicoba kala ada tanda-tanda bahwa adanya kebutuhan.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai referensi apakah karyawan itu bisa dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.

a. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berbagai faktor yang sangat penting untuk diperhatikan agar kinerja karyawan tidak menurun dalam kelancaran bisnis. Berikut ini berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

1) Sikap Disiplin

Disiplin ialah tindakan yang amat berarti buat dipadati dalam tiap pegawai. Ketertiban pegawai hendak amat diperlukan dalam kelancaran bidang usaha. Tiap pegawai wajib memiliki tindakan patuh supaya menjajaki tiap ketentuan yang telah ditetapkan tiap industri serta melaksanakan bermacam profesi tiap- tiap.

2) Motivasi Kerja

Motivasi merupakan sesuatu desakan yang bisa timbul pada tiap orang dengan cara siuman atau tidak siuman dalam melaksanakan sesuatu profesi dalam tujuan khusus. Tiap pegawai pastinya mempunyai dorongan yang berbeda- beda.

3) Kompensasi atau Insentif

Kompensasi ataupun insentif nyaris dapat ditentukan sanggup pengaruhi kemampuan pegawai. Ganti rugi ini dapat diserahkan pada pegawai dalam bentuk tambahan yang sanggup tingkatkan kemampuan karyawan.

4) Gaya Kepemimpinan

Pegawai yang memiliki atasan yang bagus pada biasanya hendak sanggup membagikan penampilan yang pula bagus. Metode pimpinan dalam mengetuai pegawai yang terdapat dibawahnya hendak amat pengaruhi penampilan industri serta pula pegawai.

5) Lingkungan Kerja

Aspek yang lain yang sanggup mempengaruhi kemampuan pegawai merupakan area kegiatan. Area kegiatan yang bersih hendak aman dalam membuat atmosfer batin tiap pegawai jadi hening serta jadi lebih fokus dalam melaksanakan profesi. Perkakas perlengkapan kegiatan yang mengumpuni pula hendak bisa membuat tiap pegawai bertugas dengan cara maksimum.

6) Pelatihan Terhadap Karyawan

Penataran pembibitan serta pula bimbingan amat berarti supaya dapat dalam tingkatan kemampuan pegawai, spesialnya buat pegawai terkini serta sedang menginginkan sesuatu edukasi. Sebaliknya buat pegawai lama, mereka umumnya menginginkan kenaikan kemampuan bersamaan berjalannya durasi.

7) Perlakuan Perusahaan Terhadap Karyawan

Pegawai yang mendapatkan perlakuan bagus dari industri hendak mengarah memiliki penampilan kegiatan yang lebih bagus. Mengapa? Sebab pada dikala itu pegawai itu pegawai hendak merasa senang, lebih termotivasi, serta lebih diperlukan dalam industri.

8) Perkembangan Teknologi

Kemajuan teknologi pula hendak membolehkan industri buat dapat bertugas lebih bagus serta efisien. Ilustrasi sederhananya merupakan penampilan kegiatan seseorang

akuntan hendak dapat bertambah bila bisa diiringi dengan pemakaian fitur kegiatan yang sanggup melaksanakan bermacam informasi finansial atau manajemen finansial yang bagus. Terlebih lagi, dikala ini merupakan eratnya seluruh perihal dapat bertugas dengan cara otomatis. Bila pihak industri dapat melaksanakan tiap perihal dengan perihal gampang dalam dorongan aplikasi, hingga metode lama dengan buku petunjuk sepatutnya dapat dibiarkan.

9) Delegasi Tugas

Dalam perihal ini, deputi kewajiban yang diartikan merupakan dengan alihkan kewajiban ataupun profesi pada sebagian pegawai yang lain yang cocok ini merupakan cara yang simpel serta efisien supaya dapat tingkatkan penampilan pegawai. Sebab, tiap pegawai hendak sanggup mendapatkan peluang buat melaksanakan profesi yang lebih khusus serta cocok dengan keterampilannya. Dengan terdapatnya deputi kewajiban yang bagus, hingga seseorang administrator pula hendak lebih dapat menggunakan waktunya buat melaksanakan sebagian kewajiban yang lain yang lebih berguna. Sederhananya, administrator dapat melaksanakan 2 ataupun lebih profesi yang lain dalam durasi yang berbarengan dengan melaksanakan deputi kewajiban yang pas.

10) Komunikasi dan Hubungan yang Kuat

Terdapatnya ikatan interpersonal pada masing-masing badan regu serta pula departemen pula sanggup bisa

mempengaruhi tingkatan daya produksi pegawai. Dengan membuat komunikasi yang kokoh, hingga seseorang pegawai bisa lebih gampang dalam menguasai tujuan sesuatu cetak biru yang digarap, deadline, dan semua perinci profesi. Alhasil, profesi juga dapat dicoba dengan lebih mudah. Tidak hanya itu, pegawai pula bisa lebih gampang buat menuntaskan permasalahan yang sudah terjalin ditempat kerjanya dengan cara lebih efisien.

11) Adanya Rantai Komando yang Jelas

Bila tiap pegawai mempunyai pengetahuan yang besar mengenai industri serta perihal apa saja yang dikerjakannya, hingga mereka pula hendak sanggup membuat ketetapan yang pas pada waktu- waktu yang amat darurat. Alhasil, profesi juga hendak senantiasa mengalir sebab tidak butuh menghabiskan banyak durasi buat memandang prinsip ataupun bimbingan.

b. Mengukur Kinerja Karyawan

Dalam suatu standar pekerja dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan (Mathis, J, & Bangun, 2012) Dalam memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui beberapa dimensi-dimensi antara lain:

1) Jumlah Pekerjaan

Format ini membuktikan jumlah profesi yang diperoleh orang ataupun golongan selaku persyaratan yang jadi standar

profesi. Tiap profesi mempunyai persyaratan yang berlainan alhasil menuntut karyawan wajibenuhi persyaratan itu bagus wawasan, keahlian ataupun keahlian yang cocok.

2) Kualitas Pekerjaan

Tiap karyawan dalam industri wajibenuhi persyaratan khusus buat bisa menciptakan profesi cocok mutu yang dituntut sesuatu profesi khusus. Tiap profesi memiliki standar mutu khusus yang wajib dicocokkan oleh karyawan buat bisa mengerjakannya cocok dengan determinasi.

3) Ketepatan Waktu

Tiap profesi mempunyai mutu yang berlainan, buat tipe profesi khusus wajib dituntaskan pas durasi, sebab mempunyai ketergantungan atas profesi yang yang lain.

4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran pegawai selama dalam bekerja (Suwarsa & Rizki, 2018) sampai jam sehari untuk lima hari kerja seminggu

5) Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang pegawai saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antarpegawai sangat dibutuhkan

B. Tinjauan Empiris

Kajian empiris merupakan hasil penelitian terdahulu yang mengemukakan beberapa konsep yang relevan dan terkait dengan penelitian yang dilakukan. Berikut merupakan tabel yang berisikan beberapa penelitian terdahulu yang menjadi landasan dalam penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Sri Wahyuni Nur dan Andi Tenri Uleng Akal (2021)	Pengaruh Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Usaha Multi Jasa Kabupaten Maros.	Kuantitatif	Observasi, wawancara	Penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa sistem penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Usaha Multi Jasa Kabupaten Maros.
2	Bakri (2020).	Implementasi Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada	Kuantitatif	Kuesioner	Dari hasil penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa Implementasi

		Bank Muamalat Cabang Gorontalo.			Sistem Informasi Akuntansi Penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Bank Muamalat Cabang Gorontalo, Sebesar 94,9% dan selebihnya 5,1% dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi, dan pengupahan, serta lainnya.
3	Esti Nur Hendika dan Titik Mildawati (2018).	Pengaruh Sistem Penggajian dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.	Kuantitatif	Kuesioner	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil bahwa Sistem penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Trisna wati & Ngumar,

					2015) Sehingga dapat dikatakan semakin baik sistem penggajian maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.
4	Hamonangan Siallangan (2018).	Pengaruh Sistem Penggajian, Pemberdayaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sitolu Ori Kabupaten Nias Utara	Kuantitatif	Observasi	Permasalahan yang diangkat mengenai pengaruh sistem penggajian, pemberdayaan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Sitolu Ori Kabupaten Nias Utara, maka penelitian ini menyimpulkan bahwa Sistem penggajian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Sitolu Ori Kabupaten Nias Utara.

5	Puja, I Nyoman Gede Ustriyana dan Dwi Putra Darmawan (2018).	Kajian Pengaruh Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan Natrabu Minang Restoran Bali	Kualitatif dan Kuantitatif	Kuesioner, Wawancara, dan Observasi	Berdasarkan hasil dari penelitian, sistem penggajian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Toto Suwarsa SE., MM., Ak, dan Anita Retha Rizki (2018).	Pengaruh Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TASPEN (Persero) KCU Bandung.	Kuantitatif	Kuesioner	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem penggajian dikatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Dwi Panji Permana dan Lilis Ardini (2015)	Pengaruh Sistem Penggajian dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sampurna Motor.	Kuantitatif	Kuesioner	Berdasarkan hasil dari riset itu, membuktikan kalau sistem penggajian mempengaruhi penting serta positif kepada kemampuan pegawai PT. Sampurna Motor yang maksudnya terus menjadi bagus sistem

					akuntansi penggajian dalam industri hingga kemampuan pegawai pula hendak bertambah.
8	Santi Dwi Trisnawati dan Sutjipto Ngumar (2015).	Pengaruh Sistem Penggajian, Pengupahan Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Outsourcing.	Kuantitatif	Kuesioner	Dari penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa sistem penggajian dan pengupahan berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan.

C. Kerangka Pikir

Sistem penggajian yang benar dan baik maka tentunya dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan apabila tidak melakukan sebuah sistem penggajian yang tidak benar maka dapat memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, sistem penggajian harus dilakukan sebaik mungkin agar memberikan dampak yang baik bagi kinerja karyawan dan dapat bermanfaat bagi sebuah perusahaan.

Maka dengan demikian penulis dapat tertarik untuk mengetahui apakah sistem penggajian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar. Alat analisis yang dapat digunakan adalah regresi sederhana dengan satuan dependennya yaitu kinerja karyawan.



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Berdasarkan masalah yang telah dikemukakan maka dapat diajukan hipotesis sebagai jawaban atau dugaan sementara terhadap permasalahan yang telah dikemukakan adalah” Diduga bahwa sistem penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Roda Utama Cabang Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti maka jenis penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif. Riset kuantitatif beberapa besar bisa dicoba dengan memakai tata cara statistik yang dipakai buat mengakulasi informasi kuantitatif dari riset riset. Dalam tata cara riset ini, para periset serta pakar statistik memakai kerangka kegiatan matematika serta teori- teori yang berhubungan dengan jumlah yang dipertanyakan. (Sugiyono, 2009).

Riset ini pula ialah riset yang bersifat kausal, adalah penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, kami menjelaskan pengaruh perubahan variabilitas satu variabel terhadap perubahan variabilitas satu atau lebih variabel lainnya. Maksudnya, bahwa pergantian angka dalam sesuatu variabilitas apakah hendak menimbulkan pergantian angka dalam variabilitas lain. Dimana dalam riset hendak bisa dikenal akibat sistem pengajian kepada kemampuan pegawai PT Sinar Roda Utama Cabang Makassar.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka penulis melakukan penelitian pada PT Sinar Roda Utama Cabang Makassar yang beralamatkan di jl. Kw. Pergudangan dan industri Parangloe Blok 6L No 2, Bira Tamalanrea, Makassar City, South Sulawesi Tlp: 0411-3619135, 3619168

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukakn selama kurang lebih 2 bulan, dari bulan Mei hingga Juni tahun 2023.

C. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data kuantitatif ialah informasi ataupun data yang dibutuhkan dalam wujud nilai, hingga informasi kuantitatif bisa diproses memakai metode matematika ataupun bisa pula di analisa memakai sistem statistik.

2. Sumber Data

Yang diartikan dengan pangkal informasi dalam riset merupakan poin asal dari mana informasi didapat. Dalam riset ini pengarang memakai 2 pangkal informasi ialah:

a. Data Primer

Data Primer ialah informasi yang didapat serta digabungkan oleh periset dengan metode membuat persoalan dalam wujud angket yang dibagikan pada responden ialah pegawai PT Sinar Roda Utama Cabang Makassar setelah itu berikutnya dijawab pertanyaan- pertanyaan yang terdapat dalam angket, dari balasan angket itu digabungkan serta peruntukan data dari variabel yang hendak diawasi.

b. Data Sekunder

Data Sekunder ialah informasi yang bisa didapat dari subjek riset. Informasi inferior pada riset ialah informasi berbentuk data serta akta memo berarti yang lain yang didapat dari kantor PT Sinar Roda Utama Cabang Makassar atau diterima dari novel rujukan harian yang

dikira jadi rujukan pendukung berbentuk teori- teori serta data yang berkaitan dengan riset ini.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi bagi Babbie (Sukardi, 2017), tidak lain merupakan bagian riset yang hidup serta bermukim bersama- sama serta dengan cara teoriti jadi sasaran hasil riset. Populasi dalam riset ini merupakan karyawan pada PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar yang berjumlah 30 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, Metode penelitian Kuantitatif, 2018). Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa sampel adalah sebagian dari seluruh populasi yang akan dijadikan sebagai subjek penelitian. Untuk penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. (Sugiyono, 2018), Teknik sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Jadi, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan langkah yang sangat penting dalam penelitian karena tujuan penting dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi. Tanpa pengetahuan tentang proses pengumpulan data, peneliti tidak akan mendapatkan data yang sesuai dengan standar data

yang telah ditetapkan.(Sugiyono, 2018), informasi yang dipakai dalam riset ini merupakan informasi yang didapat lewat tata cara, ialah:

1. Kuesioner

Kuesioner ialah metode pengumpulan informasi yang dicoba dengan metode menata pertanyaan- pertanyaan yang karakternya tertutup serta terbuka dengan balasan yang sudah diadakan, serta wajib diisi oleh responden dengan memilah salah satu pengganti balasan yang ada bersama sebabnya.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang menjangkau informasi dan data berupa novel, arsip, akta, dokumen pendukung, catatan dan gambar berupa informasi dan penjelasan yang mendukung penelitian.

F. Definisi Operasional Variabel Dan Pengukuran

1. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional bagi (Sanusi, 2011) merupakan aktivitas mengelaborasi filosofi, konstruk ataupun elastis hingga pada indikatornya. Ada pula elastis yang dipakai dalam riset ini merupakan selaku selanjutnya:

- a. Sistem penggajian (X), Gaji, merupakan imbalan yang dapat dibayar secara periodik oleh PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar kepada para karyawan serta memiliki jaminan pasti yang dibayar tiap bulan.

- b. Kinerja karyawan (Y), merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Tabel 3.1
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Sistem penggajian (X) (Werther, 2006)	Merupakan imbalan yang dapat dibayar secara periodik oleh PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar kepada para karyawan serta memiliki jaminan pasti yang dibayar tiap bulan.	1. Analisa pekerjaan 2. Ikatan kerja sama 3. Survey gaji 4. Menentukan harga dan tiap pekerjaan	Likert
2	Kinerja karyawan (Y) (Mathis, J,& Bangun, 2012)	Merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.	1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketetapan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerja sama	Likert

2. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden saat menjawab pertanyaan. berdasarkan indikator penjumlahan, sikap responden dalam merespon pertanyaan berdasarkan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang di ukur.

Adapun alternative pilihan jawaban 1-5, dengan pertanyaan ketentuan skala likert, dengan bobot:

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Kurang Setuju (KS)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

G. Metode Analisis Data

Bagi (Muhadjir, 1998) mengemukakan penafsiran analisa informasi selaku “upaya menemukan dan menganalisis secara analitis catatan hasil pemantauan, tanya jawab, dan lain-lain, guna menyempurnakan gambaran peneliti tentang masalah yang dipantau dan menyajikannya kepada orang lain sebagai hasilnya”. Di sisi lain, untuk menyempurnakan deskripsi, analisis harus terus berusaha mencari makna.

Dari penafsiran itu, tersirat sebagian perihal yang butuh digaris bawahi, ialah:

1. Usaha mencari informasi merupakan cara alun- alun dengan bermacam perencanaan pra alun- alun pastinya,
2. Menyusun dengan cara analitis hasil penemuan di alun- alun,
3. Menyuguhkan penemuan alun- alun,
4. Mencari arti, pencarian arti dengan cara lalu menembus hingga tidak terdapat lagi arti lain yang memalingkannya, disini perlunya kenaikan uraian untuk periset kepada peristiwa ataupun permasalahan yang terjadi.

Analisis kuantitatif dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan:

- a. Instrument

1) Uji Validitas

Uji validitas umumnya dipakai dalam membagi hubungan antara masing- masing angka biji instrument dengan angka keseluruhan (Sugiyono, 2012). Percobaan keabsahan dipakai buat mengukur valid ataupun tidaknya sesuatu angket. Percobaan keabsahan dicoba dengan metode mencoba hubungan antara angka item dengan angka keseluruhan tiap- tiap elastis. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan nilai r-tabel derajat kebebasan $(f) = n - k$ dengan alpha 0,05. Hasil analisis ditampilkan pada bagian korelasi total keluaran tes reliabilitas terkoreksi item. Untuk menentukan apakah suatu soal valid atau tidak, maka digunakan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika r-hitung positif serta r-hitung $>$ r-array maka elemen atau variabel tersebut valid.
 - b) Jika r-hitung negative serta r-hitung $<$ r-array maka elemen atau variabel tersebut tidak valid.
- ### 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioer yang merupakan indikator dari satu variabel. Kuesioer dianggap dapat diandalkan ketika tanggapan terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Teknik uji reliabilitas ini menggunakan teknik uji statistic Cronbach Alpha, hasil perhitungan dapat diandalkan ketika koefisien alfa (α) lebih besar dari 0,6, yaitu H. Survei dapat diandalkan dan dapat digunakan untuk penelitian.

b. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah suatu pendekatan yang mencoba memodelkan hubungan antara elastisitas terbatas dan elastisitas bebas. Dalam bentuk regresi, elastisitas bebas menjelaskan elastisitas terikat. Dalam analisis regresi sederhana, hubungan antara elastisitas bersifat linier, dengan perubahan elastisitas X diikuti oleh perubahan elastisitas Y yang permanen. Untuk kendala nonlinear, perpindahan elastis X tidak diiringi dengan perubahan elastis Y dengan cara mengandalkan .

Secara sistematis model analisis regresi linier sederhana dapat digambarkan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai X = Sistem penggajian

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

H. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji T)

Tujuan Uji t statistic adalah untuk menguji pengaruh secara parsial antara variable independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

$T \text{ hitung} > T \text{ tabel} = H_0$ ditolak, jika variabel bebas mempengaruhi terhadap variabel terikat

$T \text{ hitung} < T \text{ tabel} = H_a$ ditolak, jika variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Rumus untuk mencari nilai t tabel, yaitu ;

$t \text{ array} = (a/2; n-k-1 \text{ atau } df \text{ residual})$

$t \text{ tabel} = (0.05/2 ; 30-1-1)$

$t \text{ tabel} = (0.025 ; 28)$

Keterangan:

a = tingkat kepercayaan penelitian, dalam hal ini $a = 0,05$

n = jumlah sampel yang dilakukan, dalam hal ini adalah 30 orang karyawan

k = jumlah variabel bebas jika ada 1 variabel yaitu H sistem gaji

$df \text{ residual}$ = reduksi dari derajat kebebasan.

2) Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat ditentukan dengan menggunakan koefisien determinasi $D = r^2 \times 100\%$. Uji ini dapat digunakan untuk mengukur kecermatan model yang digunakan. Koefisien Determinasi (r^2) adalah angka yang menyatakan besarnya varians atau dispersi dalam variabel bebas yang menjelaskan variabel bebas, atau angka yang menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka modal

dianggap baik karena semakin erat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Keterangan: ss

Kd = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat (Kualitas Audit
= Korelasi (Sutrisno, 2017)



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Sinar Roda Utama

PT. Sinar Roda Utama, berkantor pusat di Duta Merlin Blok C No. 58 jalan Gajah Mada No. 3-5 Jakarta pusat didirikan atas permintaan seorang pengusaha yang ingin menginvestasikan modalnya untuk berkembang menjadi perusahaan distribusi alat kesehatan diantaranya pelayanan hemodialisa (HD) dan alat kesehatan (NIPRO). Selama lebih dari 32 tahun sejarahnya, perusahaan ini selalu fokus mendukung program pemerintah untuk meningkatkan kesehatan masyarakat melalui pelayanan, menjaga kualitas produk dan bekerja sama dengan perusahaan kelas dunia yang memproduksinya alat kesehatan dan memiliki reputasi internasional untuk memproduksinya. Healthcare, seperti perusahaan NIPRO *corporation* dan produk cairan dialisis yang kualitasnya dapat diandalkan.

Mengacu pada tujuan perusahaannya, PT. Sinar Roda Utama mendirikan pabrik di Karawang Timur, Jawa Barat yang bernama PT. NIPRO Indonesia Jaya yang memproduksinya pabrik alat kesehatan berkualitas internasional dibawah lisensi Jepang. Sebagian besar alat kesehatan yang diproduksi seperti jarum suntik, kateter infus, alat infus dan alat transfusi darah diproduksi di Indonesia, lebih tepatnya di INDUSTRI SURYA CIPTA, Jl. Surya Utama Kav.1-22B,23,24, Karawang Timur, Jawa Barat, Indonesia.

Dengan perkembangan perusahaan yang pesat, perusahaan memperluas wilayahnya hingga ke wilayah Sulawesi Selatan yaitu Makassar. PT. Sinar Roda Utama cabang Makassar berlokasi 6L No 2 Jalan Kw.

Gudang dan Industri Blok parangloe, Bira Tamalanrea, kota Makassar. Sehubungan dengan itu, sebagai kantor pendukung bagi perusahaan pusat. Diharapkan PT. Sinar Roda Utama cabang Makassar mampu bersaing dan mendistribusikan alat kesehatan Nipro diwilayah Sulawesi Selatan.

Perkembangan perusahaan berlangsung sedemikian rupa sehingga perusahaan akrab dengan produk alat kesehatan merk Nipro. Dalam hal ini , alat kesehatan merk Nipro merupakan produk impor yang diproduksi oleh perusahaan internasional yang operasinya tersebar di Asia dan Eropa, misalnya Jepang, Jerman, Thailand, Perancis, dan Amerika Serikat.

Selain itu PT. SRU cabang Makassar dapat berperan sebagai perusahaan yang menjaga kenyamanan dan kualitas pelayanan, misalnya dalam melakukan prosedur hemodialisa dan juga sebagai mitra dari PT. Menanyakan pasien indonesia, pasien jamkesmas dan pasien rumah sakit umum. PT. Sinar Roda Utama juga memperluas wilayah pengembangan perusahaan di berbagai wilayah Indonesia Seperti Tangerang, Cibinong, Bekasi, Lampung, Purwokerto, Yogyakarta, Bandung, Balikpapan, Bali, Medan dan Surabaya.

2. Visi dan Misi

Adapun Visi dan Misi perusahaan sebagai berikut :

a. Visi Perusahaan

Menjadi partner bisnis yang dapat di andalkan terdepan dalam pendistribusian produk-produk kesehatan dengan fokus dalam pelayanan yang prima dan kepuasan pelanggan.

b. Misi Perusahaan

1. Pendistribusian ke seluruh daerah dengan cepat dan efisien

2. Menyediakan pelayan yang prima melalui inovasi produk dan pengembangan yang berkesinambungan dalam kualitas sumber daya manusia
3. Hubungan yang saling menguntungkan dengan pelanggan

3. Bidang Usaha

PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar merupakan perusahaan yang membeli dan menjual kembali tanpa harus mengubah bentuk dan jenisnya, pada perusahaan ini usahanya bergerak dalam bidang penjualan alat kesehatan salah satunya yaitu pelayanan hemodialisis dan alat kesehatan (Nipro).

4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang baik diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Struktur organisasi ini sangat penting untuk memudahkan konsentrasi pegawai dalam menjalankan tugasnya dan penjelasan struktur organisasi (task description) dapat memperjelas definisi tugas masing-masing pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai bidangnya masing-masing.

Struktur organisasi perusahaan sangat berguna untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Untuk mencapai tujuan perusahaan, sebaiknya pembagian kerja dapat di perjelas. Salah satu faktor yang membantu tercapainya pekerjaan yang efektif dan efisien adalah pembagian kerja, wewenang dan tanggung jawab pada masing-masing individu karyawan.

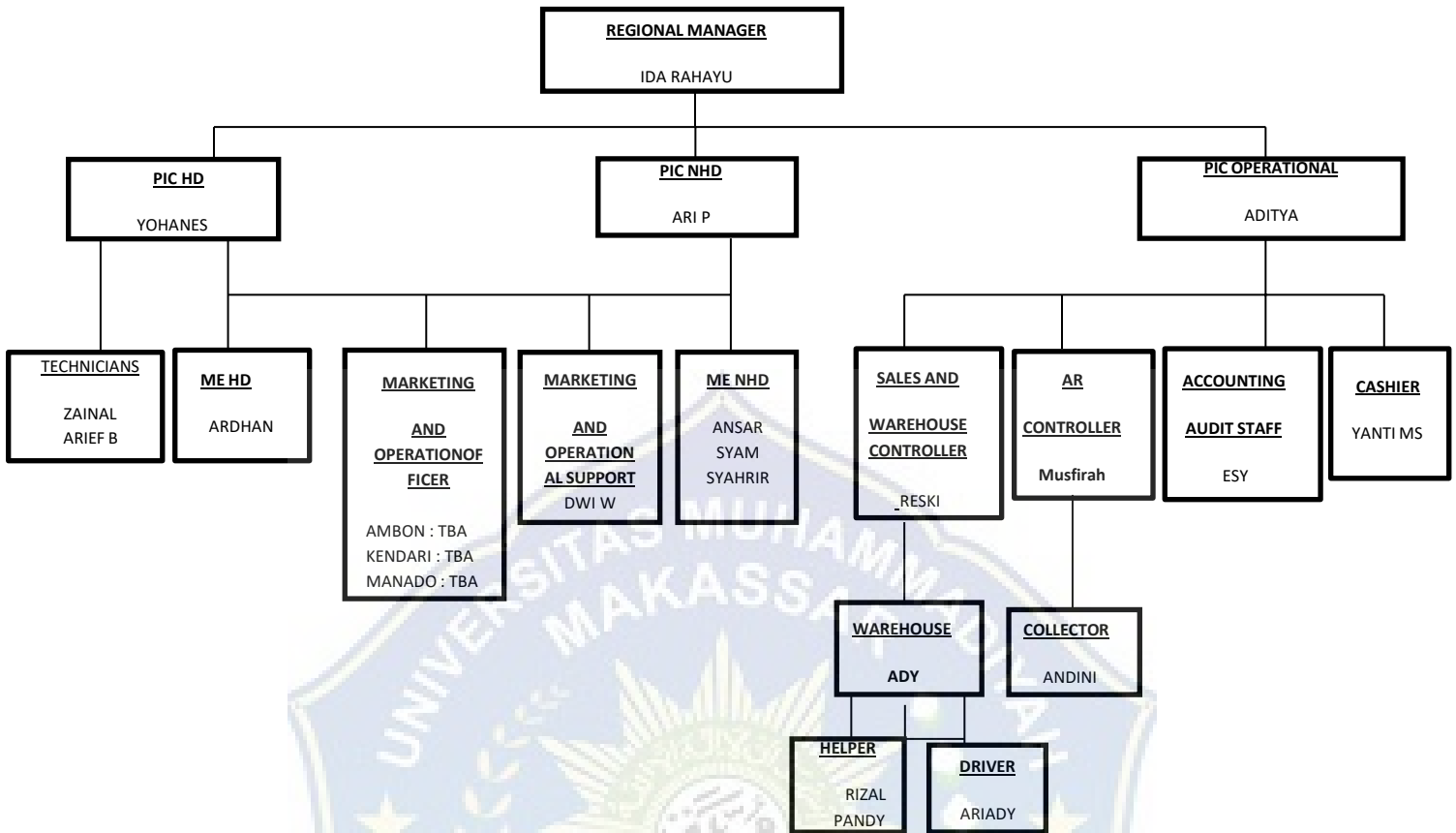
Seiring dengan berkembangnya PT. Sinar Roda Utama cukup pesat, beberapa perubahan telah dilakukan dalam struktur organisasi perusahaan untuk mengakomodir perubahan organisasi tersebut. Seiring perkembangan

perusahaan, struktur organisasi menjadi lebih kompleks, semakin kompleks, meskipun beberapa departemen baru telah ditambahkan PT. Sinar Roda Utama memiliki struktur organisasi yang jelas dan setiap departemen memegang peranan penting dalam kegiatan operasional perusahaan.

Struktur organisasi memfasilitasi kontrol. Jika kecurangan terjadi di dalam perusahaan, hubungan kerja ini dapat direpresentasikan dalam diagram/gambar yang membentuk hubungan atau bagian dari perusahaan dengan karyawan lain.

Organisasi / perusahaan adalah tempat dimana terdapat orang-orang yang ingin bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Untuk lebih jelas, struktur organisasi PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar dibawah ini.





Gambar : 4.1

Struktur Organisasi

Selanjutnya mengenai tugas, kewajiban dan tanggung jawab masing-masing karyawan PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar adalah sebagai berikut:

1. Regional Manager

Tugas dan tanggung Jawab sebagai berikut:

Penciptaan dan pengembangan konsep dan penerapan customer relationship management di SRU di area penjualan.

- a. Pengelolaan dan pemasaran produk-produk SRU sesuai dengan tujuan konsep account management di area kerja anda sendiri, yang

meliputi beberapa titik pemasaran (kantor perwakilan/cabang/depo dan lain-lain) yang ditentukan oleh supervisor.

- b. Mempersiapkan pembukaan cabang baru dari kelayakan hingga kesiapan operasional di area kerja jika diperlukan.
- c. Mendorong tim pemasaran spot(agen/cabang dll) untuk menjaga hubungan baik dengan dokter, perawat, dan staf rumah sakit lainnya.
- d. Mengkoordinasikan kerjasama dengan subsektor baru dengan semua pihak terkait sesuai aturan perusahaan.
- e. Sesuai dengan tugas administrasi, mempersiapkan dan mengkoordinasikan dengan baik proses keikutsertaan SRU dalam penawaran rumah sakit di bidang kerjanya.
- f. Menindaklanjuti hasil informasi yang diterima dari pameran/event atau sumber lain hingga siap dengan kesepakatan semua pihak.
- g. Menerjemahkan semua aturan tender yang diperlukan dan menyiapkan tender sehingga mereka dapat mengikuti proses tender..
- h. Menindaklanjuti keluhan atau masalah operasional yang diterima dipenjualan atau lokasi di co-working area.
- i. Saya jalankan proses pembuatan faktur seperti yang ditugaskan oleh manajemen senior dan wilayah, serta cari cara untuk mempercepat proses pembuatan faktur dari pelanggan terdekat.
- j. Menerapkan program promosi penjualan diarea kerjanya dan berkoordinasi dengan manajemen produk dan manajer.
- k. Kelola harga penjualan untuk memenuhi tujuan bisnis, serta mendistribusikan barang dagangan dan memberikan laporan harian, mingguan, atau bulanan tepat waktu kepada manajer.

- l. Akan dipastikan bahwa basis data pelanggan dilokasi dan area kerja baru diperbarui secara berkala dan jika informasi yang ada berubah, bagian yang relevan diperbarui.
- m. Pengembangan keterampilan dalam organisasi dan manajemen area, dalam negosiasi dan penjualan, dan dalam pengembangan sikap kerja yang baik secara teratur.
- n. Memfasilitasi kerjasama dengan tim lain terkait dengan bisnis SRU.

2. PIC/GM Marketing

GM Marketing terdiri dari 2 orang, satu mengawasi produk HD dan satu lagi bertanggung jawab atas produk NHD seperti jarum suntik, kateter, intravena, set infus dan set transfusi darah.

Adapun tugas dan tanggung jawabnya adalah sebagai berikut:

- a. Menerapkan kebijakan dan prosedur yang berkaitan dengan penjualan, pemasaran, dan inventaris produk.
- b. Meningkatkan keunggulan kompetitif, citra dan merek perusahaan, dikelola sesuai dengan harapan pemangku kepentingan.
- c. Mengidentifikasi masalah dan mengambil langkah proaktif untuk menyelesaikan semua keluhan dan masalah terkait pemasaran.
- d. Anda bertanggung jawab untuk mencapai target penjualan.

3. PIC/GM Finance

Adapun tugas dan tanggung jawabnya adalah sebagai berikut:

- a. Akuntabilitas kepada manajer dibawah pengawasan manajer.
- b. Memimpin dan mengarahkan lingkungan kerja dibagian akuntansi, manajemen dan sumber daya manusia serta departemen umum.

- c. Meningkatkan efisiensi dan kapabilitas departemen mengarah pada pekerjaan dan integritas yang efisien dan efektif.

4. Marketing Support HD/NHD atau admin penjualan

Adapun tugas dan tanggung jawabnya adalah sebagai berikut:

- a. Kelola file administratif, semua file penjualan, penawaran, dana dukungan pemasaran, penawaran, dan semua masalah penjualan dalam format HD dan NHD.
- b. Melakukan tugas dukungan penjualan untuk pelanggan tetapi tidak melakukan tugas penjualan.
- c. Memastikan pengelolaan semua fungsi distribusi di wilayahnya, baik HD maupun NHD.
- d. Melakukan semua tugas terkait dari manajer penjualan seperti:
 - 1) siapkan dokumen perjalanan untuk dijual.
 - 2) Membantu membuat surat pesanan saat tidak ada penjualan.
 - 3) Membuat dokumen perjalanan dan faktur penjualan.
 - 4) Membuat nota kredit berdasarkan surat pesanan dan memasukkannya kedalam sistem distribusi.
 - 5) Memasukan data mutasi masuk dan keluar.
 - 6) Mencetak jurnal mutasi, jurnal penjualan dan return, kegiatan produk, dan status produk.
 - 7) Serat penerima faktur untuk penagihan dan piutang karyawan.
 - 8) Membantu dalam pelaporan rutin kepada pihak terkait di kantor pusat.
 - 9) Pengarsipan.

- e. Membantu tugas pemasaran yang berkaitan dengan pengiriman materi promosi, dan materi pemasaran lainnya bekerjasama dengan kantor pusat PACE.
 - f. Menyiapkan laporan penjualan harian, mingguan, atau bulanan kepada supervisor secara tepat waktu dan akurat.
 - g. Lengkapi database pelanggan secara teratur dan perbarui bagian data yang ada.
5. Divisi HRD dan umum
- Bertanggung jawab untuk semua bidang pengetahuan, manajemen sistem, pelatihan dan personel seperti:
- a. Mempersiapkan proses wawancara.
 - b. Menambahkan ke database karyawan.
 - c. Siapkan alat, tempat duduk, komputer, kartu pegawai, dll.
 - d. Menyelenggarakan pertemuan informasi awal tentang perusahaan untuk karyawan baru.
 - e. Buat rencana pelatihan karyawan baru dan pelatihan khusus.
 - f. Staff sinar roda utama melalui saran dan rencana pelatihan.
 - g. Pemantauan dan pengelolaan data , ketidakhadiran, hasil analisis disesuaikan dengan atasan pegawai untuk pemantauan.
 - h. Memperbarui dan mengarsipkan informasi karyawan (misalnya, membuat laporan pergerakan karyawan disetiap departemen, serta perubahan karyawan, pengurangan, pemutusan hubungan kerja, pendapatan karyawan, cuti karyawan, teguran, sertifikasi perusahaan, dan kebutuhan karyawan disetiap departemen).

- i. Saya berkomunikasi dengan departemen lain untuk membantu menjalankan bisnis dan mempertahankan budaya yang benar.

6. *Marketing Executive* NHD ataupun HD

Bertugas dan bertanggung jawab sebagai berikut:

- a. Kami memasarkan semua produk Non HD dan HD ke semua pelanggan sesuai jadwal dan untuk mencapai target yang ditetapkan oleh HQ
- b. Mendeskripsikan atau menjelaskan produk dengan benar dan jelas secara detail kepada pelanggan dan calon pelanggan.
- c. Mengembangkan keunggulan kompetitif perusahaan, menjaga citra dan merek perusahaan di area bisnisnya sesuai dengan harapan pemangku kepentingan terkait.
- d. Membangun hubungan baik dengan klien (rumah sakit, dokter, perawat, dll) ataupun klien potensial dengan memberikan pelayanan yang terbaik.
- e. Kumpulan informasi tentang pesaing, peluang, dll dari pelanggan atau rumah sakit atau dokter manapun untuk kepentingan perusahaan dan sampaikan kepada manajer.
- f. Membantu proses penagihan dan mencari cara untuk mempercepat proses penagihan bagi pelanggan.
- g. Menyiapkan laporan harian, mingguan, atau bulanan tepat waktu kepada supervisor.
- h. Berpartisipasi aktif dalam pengembangan diri dengan mengikuti semua kegiatan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan maupun secara mandiri.

7. *Accounting & Cashier*

Bertugas dan bertanggung jawab sebagai berikut :

- a. Pelatihan staf akuntansi dan pengembangan keterampilan kerja.
- b. Mengkoordinasikan dan mengontrol pekerjaan bagian akuntansi dan keuangan secara tepat waktu dan benar (sesuai prosedur).
- c. Melakukan fungsi kontrol seluruh departemen akuntansi dan keuangan agar berjalan dengan baik dan lancar.
- d. Sosialisasi peraturan keuangan dan akuntansi agar pengelolaan dan kerjasama dengan semua pihak berkompeten.
- e. Menjaga kedisiplinan dan kepatuhan terhadap peraturan serta menjaga kerahasiaan informasi akuntansi perusahaan dari pihak yang tidak membutuhkannya.
- f. Mendukung pekerjaan auditor perusahaan dalam menyediakan informasi perusahaan yang dibutuhkan.
- g. Menyiapkan laporan yang diminta oleh kantor pusat atau pihak lain.
- h. Kelola fungsi pajak menggunakan standar peraturan yang ditetapkan.
- i. Saya kelola staff di area tersebut dan pastikan tingkat layanan yang baik.

8. *AR Controller*

Tugas dan tanggung jawabnya adalah sebagai berikut:

- a. Mari kita pastikan tim bekerja sesuai rencana.
- b. Bekerja dengan tim, dan bergabung dalam kunjungan bersama tim
- c. Periksa
- d. Mengadakan breafing harian
- e. Mengevaluasi kinerja tim

- f. Dapat mengusulkan solusi setiap untuk semua masalah tim
- g. Membantu mencapai tujuan yang hilang.

9. Staff Gudang

Adapun tugas dan tanggung jawabnya adalah sebagai berikut:

- a. Kelola inventaris fisik digudang sesuai sop
- b. Menjaga kualitas produk yang masuk dan keluar gudang untuk pelanggan.
- c. Menyusun rencana pekerjaan yang akan dilakukan sehubungan dengan gudang toko.
- d. Melakukan pekerjaan terkait gudang
- e. Mengelola area gudang dan pengiriman secara efektif dan efisien.
- f. Memastikan kebersihan, keamanan dan kebersihan gudang.

10. Helper

Adapun tugas dan tanggung jawabnya adalah sebagai berikut:

- a. Pengecekan barang yang dikembalikan oleh customer (jika ada retur)
- b. Sesuai dengan sales order (SO) / DO dan purchase order letter (SP) yang diterima, persiapkan barang dengan benar dan tepat waktu.
- c. kemas barang yang akan dikirim dengan benar.
- d. Membantu pengecekan perlengkapan/ jumlah/ kondisi barang yang akan dikirim.
- e. Kembalikan semua peralatan dan barang bekas.
- f. Laporkan sesuatu yang mencurigakan.
- g. Perhatikan kebersihan, keamanan dan kebersihan gudang.
- h. Membantu proses bongkar muat aset.

11. Penagihan

Adapun tugas dan tanggung jawabnya adalah sebagai berikut:

- a. Tagih pelanggan yang lewat jatuh tempo.
- b. Tanyakan kepada pelanggan kapan harus membayar cicilan.
- c. Menyusun rencana kunjungan.
- d. Mengunjungi pelanggan dan mempelajari tentang situasi hak pelanggan.

12. Teknisi TAM

Adapun tugas dan tanggung jawabnya adalah sebagai berikut:

- a. Pemeriksaan alat kesehatan.
- b. Melakukan perawatan dan perbaikan peralatan medis.
- c. Menganalisa peralatan medis.
- d. Pemeliharaan mesin Hemodialisis.
- e. Penyimpanan alat
- f. Alat pendataan
- g. Pelaporan kesehatan alat bulanan dan lainnya.

13. Driver

Tugas dan tanggung jawabnya sebagai berikut:

- a. Kirim barang tepat waktu.
- b. Bantu cek dan packing barang agar terkirim dan tidak rusak.
- c. Cek terlebih dahulu barang yang akan dikirim ke customer agar tidak terjadi kesalahan saat pengiriman barang.
- d. Membantu mengontrol stok yang ada.
- e. Mengumpulkan barang atau dokumen dari pelanggan.
- f. Menjaga hubungan baik dengan pelanggan.

14. *Office boy*

Adapun tugas dan tanggung jawabnya sebagai berikut:

- a. dibersihkan seluruh area kantor.
- b. Pembersihkan furnitur, lantai, karpet, kaca, pintu dan semua meja yang di ruang kantor.
- c. Amankan peralatan atau perangkat apa pun yang digunakan ditempat kerja.
- d. Membuang sampah disetiap ruang kantor.
- e. Membersihkan tempat parkir kendaraan karyawan dan pelanggan yang berkunjung ke kantor.
- f. Laporkan semua kerusakan, kehilangan, dan kejadian yang tidak pantas kepada supervisor.
- g. Lakukan pembersihan umum pada waktu tertentu.
- h. Menerima perintah dari supervisor lain atau melaksanakannya.
- i. Saya bekerja dengan baik dengan kolega disemua industri lainnya.

B. Penyajian Data Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Untuk mendapatkan gambaran mengenai karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini, dapat dikelompokkan berdasarkan : jenis kelamin, Umur, Pendidikan terakhir dan Pangkat / Golongan.

Setelah melakukan penyebaran kuesioner maka peneliti memperoleh data mengenai gambaran atau karakteristik responden sebagai berikut :

a. Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

JENIS_KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	20	66.7	66.7	66.7
	PEREMPUAN	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: *Output SPSS (data diolah pada tahun 2023)*

Dari tabel 4.1 diatas terlihat bahwa dari 30 responden tersebut, mayoritas laki-laki yaitu sebanyak 20 orang atau (66.7%) dan sisahnya adalah perempuan yaitu sebanyak 10 orang atau (33.3%). dapat dilihat dari hasil penelitian jumlah responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan jumlah responden perempuan yang bekerja pada PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar.

b. Umur

Tabel 4.2
Jenis Responden Berdasarkan Umur

UMUR					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30	10	33.3	33.3	33.3
	31-40	18	60.0	60.0	93.3
	41-50	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: *Output SPSS (data diolah pada tahun 2023)*

Dari tabel 4.2 diatas dapat diidentifikasi bahwa umur responden dalam penelitian ini yang berusia 21-30 tahun sejumlah 10 dengan presentase (33.3%) adalah umur yang termuda, responden yang berusia 31-34 tahun sejumlah 18 dengan presentase (60.0%), responden yang berusia 41-50 tahun sejumlah 2 dengan presentase (6.7%) angka yang rendah ini disebabkan oleh usia pekerja yang sedang mempersiapkan masa

pensiun. Semakin tua orang tersebut semakin kecil kemungkinan mereka berhenti dari pekerjaannya untuk menunjukkan komitmen yang kuat. Dari keterangan para tertuduh, jelas bahwa karyawan pada PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar sebagian besar masyarakat masih berusia muda dan sangat produktif.

c. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Jenis Responden Berdasarkan pendidikan terakhir

PENDIDIKAN_TERAKHIR					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	7	23.3	23.3	23.3
	S-1	22	73.3	73.3	96.7
	D-4	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: *Output SPSS (data diolah pada tahun 2023)*

Berdasarkan data tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir responden dijenjang SMA sejumlah 7 dengan presentase (23.3%), responden yang di jenjang S1 sejumlah 22 dengan presentase (73.3%), responden yang di jenjang D4 sejumlah 1 dengan presentase (3.3%). Kemudian dalam perkara ini, dokumen tergugat menunjukkan bahwa membuktikan bahwa karyawan PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar sebagian besar berpendidikan perguruan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pendidikan responden maka semakin tinggi keterampilan dan kemungkinan berhasil dalam melaksanakan tugasnya.

2. Analisis Deskripsi Data Tiap Variabel Penelitian

a. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Sistem Penggajian

Tabel 4.4
Distribusi Jawaban Variabel Sistem Penggajian

Variabel X	Sistem Penggajian										Jumlah		Rerata (Mean)
	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		F	%	
Pernyataan	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0%	1	3.3%	6	20.0%	16	53.3%	7	23.3%	30	100%	3.96
X1.2	0	0%	1	3.3%	5	16.7%	12	40.0%	12	40.0%	30	100%	4.16
X1	Rata-rata Indikator Analisa pekerjaan												4.06
X2.1	0	0%	1	3.3%	5	16.7%	11	36.7%	13	43.3%	30	100%	4.20
X2.2	0	0%	2	6.7%	6	20.0%	8	26.7%	15	50.0%	30	100%	4.23
X2	Rata-rata Indikator Ikatan Kerja sama												4.21
X3.1	1	3.3%	5	16.7%	5	16.7%	13	43.3%	6	20.0%	30	100%	3.60
X3.2	0	0%	2	6.7%	8	26.7%	15	50.0%	5	16.7%	30	100%	3.76
X3	Rata-rata Indikator Survei gaji												3.68
X4.1	0	0%	2	6.7%	6	20.0%	16	53.3%	6	20.0%	30	100%	3.86
X4.2	0	0%	2	6.7%	4	13.3%	8	26.7%	16	53.3%	30	100%	4.26
X4	Rata-rata Indikator Menentukan Harga dan Tiap pekerjaan												4.06
	Rata-rata												4,00

Sumber: Kuesioner Penelitian Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi variabel sistem penggajian dari 8 pernyataan. Jika dilihat dari analisis diatas diketahui bahwa indikator yang memiliki mean tertinggi yaitu X2 (ikatan kerja sama) sebesar 4,21 dengan kategori sangat baik, dimana pernyataan dengan nilai mean tertinggi untuk indikator X2 yaitu X2.2 (saling membantu dengan karyawan lainnya ketika mengalami kesulitan dalam bekerja) sebesar 4,23. Sedangkan indikator yang memiliki mean terendah yaitu X3 (survey gaji) sebesar 3,68 dengan kategori baik, dimana pernyataannya yaitu X3.1(saya menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan) sebesar 3,60.

b. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Variabel (Y) Pernyataan	Kinerja Karyawan										Jumlah		Rerata (Mean)
	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		F	%	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
Y1.1	0	0%	1	3.3%	7	23.3%	11	36.7%	11	26.7%	30	100%	4.06
Y1.2	0	0%	3	10.0%	8	26.7%	13	43.3%	6	20.0%	30	100%	3.73
Y1	Rata-rata Indikator Jumlah Pekerjaan												3.89
Y2.1	0	0%	0	0%	12	40.0%	16	53.3%	2	6.7%	30	100%	3.66
Y2.2	0	0%	0	0%	8	26.7%	14	46.7%	8	26.7%	30	100%	4.00
Y2	Rata-rata Indikator kualitas pekerjaan												3.83
Y3.1	0	0%	0	0%	0	0%	14	46.7%	16	53.3%	30	100%	4.53
Y3.2	0	0%	0	0%	6	20.0%	11	36.7%	13	43.3%	30	100%	4.23
Y3	Rata-rata Indikator ketepatan waktu												4.38
Y4.1	0	0%	0	0%	5	16.7%	14	46.7%	11	36.7%	30	100%	4.20
Y4.2	0	0%	0	0%	5	16.7%	12	40.0%	13	43.3%	30	100%	4.26
Y4	Rata-rata Indikator Kehadiran												4.23
Y5.1	0%	0%	0	0%	3	10.0%	17	56.7%	10	33.3%	30	100%	4.23
Y5.2	0%	0%	0	0%	5	16.7%	8	26.7%	17	56.7%	30	100%	4.40
Y5	Rata-rata Indikator Kemampuan Kerja Sama												4.31
	Rata-rata												4,12

Sumber: Kuesioner Penelitian Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi variabel kinerja karyawan dari 10 pernyataan. Dari analisis diatas diketahui bahwa indikator yang memiliki rata-rata tertinggi yaitu Y3 (ketepatan waktu) sebesar 4,38 dengan kategori sangat baik, dimana pernyataan dengan nilai mean tertinggi dari indikator Y3 yaitu Y3.1 (saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu) sebesar 4,53. Sedangkan indikator dengan skor rata-rata terendah yaitu Y2 (kualitas pekerjaan) sebesar 3.83 dengan kategori baik, Sedangkan skor tertinggi untuk indikator Y2 yaitu Y2.2 (saya berusaha mengeluarkan kemampuan terbaik saya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan) sebesar 4,00.

C. Hasil Analisis dan Interpretasi data Kuantitatif

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r tabel, jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid sedangkan r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat di tunjukkan pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4.6
Variabel Sistem Penggajian (X)

Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	0,567	0.3061	Valid
2	0,556	0.3061	Valid
3	0,527	0.3061	Valid
4	0,441	0.3061	Valid
5	0,693	0.3061	Valid
6	0,718	0.3061	Valid
7	0,693	0.3061	Valid
8	0,515	0.3061	Valid

Sumber: *Output SPSS (data diolah pada tahun 2023)*

Berdasarkan tabel 4.4 diatas maka dapat dijelaskan bahwa Uji Validitas Sistem Kinerja Karyawan (X) terdiri dari 8 item. Semua item tersebut memiliki nilai r hitung $>$ r tabel sehingga item-item dalam indikator tersebut valid.

Tabel 4.7
Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	0,711	0.3061	Valid
2	0,577	0.3061	Valid
3	0,645	0.3061	Valid
4	0,490	0.3061	Valid

5	0,489	0.3061	<i>Valid</i>
6	0,749	0.3061	<i>Valid</i>
7	0,555	0.3061	<i>Valid</i>
8	0,627	0.3061	<i>Valid</i>
9	0,500	0.3061	<i>Valid</i>
10	0,473	0.3061	<i>Valid</i>

Sumber: *Output SPSS (data diolah pada tahun 2023)*

Berdasarkan tabel 4.5, di atas maka dapat diketahui bahwa Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) terdiri dari 10 item. Semua item tersebut memiliki nilai r hitung $>$ r tabel sehingga item-item dalam indikator tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas kuesioner dilakukan dengan menggunakan rumus uji statistik *Cronbach' Alpha* (α). Kriteria pengujian menyebutkan apabila nilai *Cronbach' Alpha* lebih besar dari 0.6 maka butir kuesioner tersebut dinyatakan reliabel. Adapun hasil pengujian reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Nama Variabel	Nilai Cronbach' ch Alpha	Keterangan
Sistem Penggajian (X)	0,727	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0,781	Reliabel

Sumber: *Output SPSS (data diolah pada tahun 2023)*

Berdasarkan tabel 4.6 di atas maka dapat diketahui bahwa uji validitas untuk semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih $>$ 0,6. Maka dapat disimpulkan semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel sehingga layak di pergunakan sebagai alat pengumpulan data.

c. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana dan diuraikan secara deskriptif. Metode analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh signifikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dalam analisis ini peneliti akan menguji sistem penggajian terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar. Adapun persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y= Kinerja karyawan

X= Sistem Penggajian

a= Konstanta

b= Koefisien Variabel X

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.139	5.838		4.991	.000
	TOT_X	.380	.181	.370	2.106	.044

a. Dependent Variable: TOT_Y

Sumber: Output SPSS (data diolah pada tahun 2023)

Berdasarkan tabel di atas maka hasil uji regresi linear sederhana yaitu sebagai berikut:

$$Y = 29,139 + 0,380$$

Dimana :

$$a = 29,139$$

$$X = 0,380$$

- a. Berdasarkan persamaan regresi sederhana. Nilai konstanta persamaan regresi 29.139 menunjukkan bahwa pada saat nilai variabel bebas 0 maka variabel kinerja pegawai mengalami peningkatan.
- b. Berdasarkan persamaan regresi sederhana. Nilai koefisien sebesar 0,380 berarti persamaan regresi menunjukkan bahwa pengaruh sistem pengajian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

d. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh parsial atau individual terhadap variabel dependen. Pengujian ini menggunakan hasil regresi yang ada untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 4.10
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.139	5.838		4.991	.000
	TOT_X	.380	.181	.370	2.106	.044

a. Dependent Variable: TOT_Y

Sumber: *Output SPSS (data diolah pada tahun 2023)*

Pengujian koefisien regresi variabel sistem pengajian (X) sebelumnya telah diketahui hipotesis sebagai berikut:

Ho: tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel sistem penggajian terhadap kinerja karyawan.

Ha: terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel sistem penggajian (X) terhadap kinerja karyawan

Tabel di atas diketahui t hitung untuk variabel sistem penggajian (X) adalah sebesar 2.106 untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat maka dibutuhkan perbandingan yaitu t tabel, dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2.5\%$ dengan derajat kebebasan $n - k - 1 = 28$. Dengan uji dua sisi (signifikansi = 0.05) menghasilkan t tabel sebesar 2,048.

Diketahui nilai t score variabel sistem upah (X) sebesar 2.106 karena t score > t tabel (2.106 > 2,048) sehingga Ho ditolak. Dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel sistem penggajian (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

2. Analisis Koefisien Determinan

Tabel 4.11
Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.370 ^a	.137	.106	4.030

a. Predictors: (Constant), TOT_X

Sumber: Output SPSS (data diolah pada tahun 2023)

Berdasarkan tabel hasil rangkuman model spss di atas, koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,137. Nilai ini diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasi atau nilai "R", yaitu $0,370 \times 0,370 = 0,137$. koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,137 atau sama dengan

13,7%. Angka tersebut berarti pengaruh variabel sistem kompensasi (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 13,7%. Jika sisanya ($100\% - 13,7\% = 86,3\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diketahui.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Sistem penggajian merupakan seperangkat peraturan dan prosedur untuk dirancang dalam memastikan bahwa tugas tertentu dilaksanakan dengan cara yang sudah ditetapkan sebelumnya yang meliputi Analisa pekerjaan, Ikatan kerja sama, Survey gaji, Menentukan harga tiap pekerjaan. Sedangkan kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dapat dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya yang meliputi Jumlah pekerjaan, Kualitas pekerjaan, Ketepatan waktu, Kehadiran, Kemampuan kerja sama. Kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang sangat erat untuk mendukung keberlangsungan hidup suatu perusahaan.

Berdasarkan hasil pengujian variabel yang telah dilakukan sebelumnya, maka ada beberapa hal yang dapat dijelaskan diantaranya sebagai berikut:

a. Pengaruh sistem penggajian Terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dijelaskan pada hasil penelitian, menunjukkan bahwa sistem penggajian terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar yang diolah dengan SPSS 26 menunjukkan bahwa koefisien regresi sebesar 0,380 yang berarti semakin baik sistem penggajian (X) maka kinerja karyawan (Y) semakin baik.

Berdasarkan hasil analisis data Uji T (secara parsial) dan uji R(Koefisien determinasi) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,106 dimana nilai t lebih besar dari t tabel ($2.106 > 2,048$) pengaruhnya adalah 13,7% yang dapat menunjukkan bahwa sistem penggajian (X) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya semakin baik sistem kompensasi maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Hasil riset di atas menunjukkan bahwa variabel sistem penggajian pada PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar mengalami perubahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa variabel sistem penggajian pada PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel peningkatan kinerja karyawan.

Sistem penggajian dirancang untuk memudahkan pekerjaan di dalam pengelolaan gaji karyawan. Sistem penggajian yang baik yaitu mengembangkan sekumpulan prosedur yang memungkinkan perusahaan untuk mempertahankan staf atau karyawan yang berkualitas. Sistem penggajian dirancang untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Dengan adanya sistem penggajian yang efektif akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini dapat dibuktikan melalui riset penelitian di PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa sistem akuntansi penggajian sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena

berhubungan langsung dengan karyawan. Sistem penggajian digunakan untuk menangani transaksi pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan. Sistem akuntansi penggajian untuk kebanyakan perusahaan merupakan sistem, prosedur dan catatan-catatan yang memberi kemungkinan untuk menetapkan secara tepat dan teliti berapa pendapatan yang harus diterima oleh tiap karyawan. Hasil penelitian ini mendukung dari penelitian Suratmi (2008), yang menunjukkan hasil bahwa sistem penggajian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar.

Hal ini sejalan dengan teori Umar (2010) bahwa perusahaan mencapai tujuannya antara lain dengan menerapkan sistem kompensasi yang tepat dan efektif untuk meningkatkan produktivitas atau efisiensi karyawan. Hasil analisis pula juga menunjukkan bahwa semakin baik sistem kompensasi diterapkan di perusahaan, semakin baik loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan sebaliknya.

Hasil analisis menunjukkan bahwa sistem kompensasi perusahaan memiliki korelasi yang kuat dengan kinerja karyawan. Hal ini merupakan indikasi dari manajemen bahwa untuk sistem penggajian yang baik, jelas, transparan, konsisten dan dievaluasi secara berkala. Selain itu perusahaan harus menjaga keterikatan karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendistribusikan, melatih dan mengembangkan karyawan serta memastikan dimasa hari tua.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Reki Dwiguna, dengan judul Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT

Sinar Roda Utama Cabang Makassar dimana hasil penelitiannya membuktikan bahwa antara sistem informasi akuntansi penggajian dan kinerja karyawan mempunyai hubungan positif yang kuat serta mempunyai pengaruh searah (positif), artinya jika sistem informasi akuntansi penggajian mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan, atau sebaliknya jika sistem informasi akuntansi penggajian mengalami penurunan maka kinerja karyawan juga akan ikut mengalami penurunan.

Penelitian ini membuktikan bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka perusahaan hendaknya senantiasa memberikan gaji yang sesuai dengan hasil pekerjaan karyawan, gaji yang diberikan kepada setiap karyawan haruslah adil dan layak, kemudian memberikan perlindungan kepada karyawan dengan memberikan jaminan sosial. Dengan begitu, karyawan akan merasa kenyamanan dalam bekerja dan akan senantiasa mencintai pekerjaannya

Berdasarkan hasil pengujian terhadap dua variabel bebas yang digunakan, kedua variabel tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar. Variabel sistem kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem penggajian diperlukan dalam suatu perusahaan karena berhubungan langsung dengan karyawan. Sistem akuntansi upah dan gaji digunakan untuk memproses transaksi pembayaran atas jasa yang diberikan oleh karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem penggajian PT. Sinar Roda

Utama Cabang Makassar memenuhi harapan karyawan karena mengikuti prosedur yang telah ditetapkan perusahaan.

Nilai koefisien regresi hasil perhitungan menunjukkan tanda positif sebesar 0,380. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif antara variabel sistem penggajian terhadap Kinerja pegawai pada PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar. Dengan demikian hipotesis diterima. Hasil ini membuktikan bahwa jika penggajian yang semakin baik maka kinerja pegawai pada PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar juga meningkat.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan penulis tentang pengaruh sistem penggajian terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Roda Utama. Maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem penggajian dikatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena t hitung lebih besar dari t tabel ($2.106 > 2.048$) maka dapat disimpulkan bahwa koefisien 0,380 sistem penggajian pada PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil riset diatas menunjukkan bahwa variabel sistem penggajian pada PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar sangat berpengaruh positif terhadap variabel peningkatan kinerja karyawan. Berarti jika dalam sebuah perusahaan ingin kinerja karyawannya maksimal, maka perusahaan tersebut harus dapat menetapkan sistem penggajian sebaik mungkin, yang dapat mensejahterahkan karyawannya, sebagainya agar karyawan dapat termotivasi untuk lebih maksimal dalam bekerja. Dari mana dengan demikian, perusahaan juga akan dapat diuntungkan dan semakin baik kedepannya dalam pencapaian tujuan yang akan ingin dicapai.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk Perusahaan

Untuk mencapai tujuan yang di inginkan, maka pihak perusahaan diharapkan untuk lebih meningkatkan dan mensejahterakan lagi karyawannya melalui sistem penggajian yang semakin baik dan adil sesuai dengan jumlah pekerjaan atau kuantitas pekerjaannya dan kualitas pekerjaan untuk diterapkan kedepannya. Dengan harapan bahwa kinerja karyawan ikut serta meningkat secara maksimal, sehingga memberikan keuntungan bagi pihak perusahaan dan karyawan.

2. Untuk Peneliti lain

- a. Untuk peneliti berikutnya dimasa yang akan datang , diharapkan agar dapat melakukan penelitian lebih mendalam lagi dan terus melakukan inovasi serta melakukan pembaharuan ilmu pengetahuan mengenai pengaruh sistem penggajian terhadap kinerja karyawan.
- b. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian lanjutan dengan meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agrianto, R. S., Kertahadi, & Dwiatmanto. (2014). Analisis Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan Dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas Pengendalian Internal Perusahaan (Studi Kasus Pada PT Duta Paper Prigen Pasuruan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7 (1), 1-8.
- Bakri. (2020). Implementasi Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Cabang Gorontalo. *Al- Buhuts e- Journal*; 16 (1), 104.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivarisme dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hendika, E. N., & Mildawati, T. (2018). Pengaruh Sistem Penggajian dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*; 7 (3), 13-14.
- Ito, R. I., Nawawi, H., & Verdi, Y. (2022). *Perancangan Purchase Order Dengan Metode Forecasting Single moving Average*. *Journal of Information system, Applied, Management, Accounting and Research*, 6(1), 123-135.
- Mahsun, M. (2006). Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: BPFPE.
- Mangkunegara, & Anwar, P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. (2006). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditama.
- Mathis, R. L., J, H. J., & Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. In: *Edisi 1*. Yogyakarta: Salemba Empat.
- Muhadjir, n. (1998). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Rake Sarasin.
- Nilasari, S. (2016). *Panduan Praktis Menyusun Sistem Penggajian dan Benefit*. Jakarta: Penebar Swadaya Grup.
- Nur, S. W., & Uleung Akal, A. (2021). Pengaruh Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Usaha Multi Jasa Kabupaten Maros. *Journal Of Management dan Business*; 4 (2), 525.
- Permana, D. P., & Ardini, L. (2015). Pengaruh Sistem Penggajian dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sampurna Motor. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*; 4 (12), 19.

- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Priansa, D. J. (2014). Kinerja dan Profesionalisme Guru. In: *Cetakan 1*. Bandung: Alfabeta.
- Priyono, & Marnis, d. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In: *Cetakan Pertama*. Sidoarjo: Zifatama Publisher; Anggota IKAPI.
- Puja, Ustriyana, I. G., & Darmawan, D. P. (2018). Kajian Pengaruh Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan Natrabu Minang Restoran Bali. *Journal Sosial Ekonomi Pertanian*, 12(2), 188-200.
- Rezaei, A. T., & Y, B. (2011). Performance Measurement in A Quality Management System in The Sharif University. *Scientia Iranica, Transaction E, Industrial Engineering*, 18(3), 742-753.
- Riani, & Asri, L. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, Z. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Romney, & Paul, J. S. (2015). Accounting Information System. In: *13th ed*. England: Pearson Education Limited.
- Sabrina. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UMSU Press.
- Sanusi. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siallagan, H. (2018). Pengaruh Sistem Penggajian, Pemberdayaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sitolu Ori Kabupaten Nias Utara. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*; 12 (4), 270-271.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. (2017). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.

Suwarsa, T., & Rizki, A. R. (2018). Pengaruh Sistem Penggajian terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TASPEN (Persero) KCU Bandung. *Jurnal Akuntansi*; 10(1), 9.

Trisnawati, S. D., & Ngumar, S. (2015). Pengaruh Sistem Penggajian dan Pengupahan Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Outsourcing. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*; 4 (9), 18.

Werther, D. A. (2006). Human Resources and Personal Management. New York: Mc Graw Hill.

Yusuf, M. (2016). Kinerja Islami. Mataram: Lafaz Jaya.



LAMPIRAN



Lampiran 1

A. Mohon Perhatian

1. Daftar isian pernyataan (kuesioner) ini di masukan untuk memproleh data primer sesuai dengan kebutuhan penelitian tentang **Pengaruh Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan** dalam rangka penyelesaian studi sarjana (S1) Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Jawaban yang diperoleh dari responden hanya untuk kebetuhan penelitian saja diharapkan kepada responden untuk mengisi setiap item daftar isian pernyataan sesuai dengan apa yang dirasakan.
3. Jawaban responden agar disampaikan kepada peneliti dan jawaban anda tetap akan dirahasiakan.

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Pilihlah jawaban yang Ibu/Bapak anggap paling sesuai dengan pendapat anda.
2. Pada jawaban yang sudah tersedia, berilah tanda (✓) untuk salah satu jawaban yang anda pilih.
3. Bila anda keliru dalam memberi tanda centang (✓),coretlah tanda centang tersebut, kemudian berilah tanda centang (✓) pada jawaban yang sebenarnya anda pilih.
4. Tidak ada jawaban anda yang salah sepanjang hal tersebut benar-benar sesuai dengan keadaan diri dan perasaan anda berilah tanda (✓) pada skala pengukuran yang tersedia.

Klasifikasi	Keterangan	Angka
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

C. Identitas Responden

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin :
3. Umur :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Pangkat/Golongan :

D. Pernyataan

Variabel Idevenden (X)						
No	pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
A	Analisa Pekerjaan					
1	Saya bekerja sesuai dengan analisa pekerjaan.					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan skill dan keterampilan.					
B	Ikatan Kerja sama					
3	Saya mampu menjalin hubungan baik dengan karyawan lainnya agar dapat memudahkan atau menyelesaikan suatu pekerjaan.					
4	Saling membantu dengan karyawan lainnya ketika mengalami kesulitan dalam bekerja.					
C	Survey Gaji					
5	Saya menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan					
6	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standar yang berlaku.					
D	Menentukan Harga dan Tiap Pekerjaan					
7	Perusahaan menentukan kompensasi setiap pekerjaan yang dilakukan kinerja karyawan.					
8	Setiap karyawan memiliki wewenang memberi saran dalam menentukan kompensasi atas pekerjaannya.					

Variabel Devenden (Y)						
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
A	Jumlah Pekerja					
1	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.					
2	Volume pekerjaan karyawan sesuai dengan harapan karyawan.					
B	Kualitas Pekerja					
3	Saya jarang melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.					
4	Saya berusaha mengeluarkan kemampuan terbaik saya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.					
C	Ketepatan waktu					
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
6	Peraturan jam masuk dan jam pulang kerja diperusahaan efektif bagi karyawan.					
D	Kehadiran					
7	Saya berusaha tepat waktu datang ke perusahaan.					
8	Saya dapat menggunakan waktu kehadiran secara efektif dan efisien.					
E	Kemampuan Kerja sama					
9	Saya mampu bekerja sama dengan karyawan lainnya.					
10	Saya dapat menyelesaikan tugas tim yang diberikan perusahaan.					

Lampiran 2: Data Tabulasi Sistem Penggajian

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	TOTAL X
4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	4	4	3	3	4	4	4	30
3	3	3	4	2	3	3	5	26
3	4	2	3	1	2	4	5	24
4	4	5	4	4	4	4	5	34
5	5	5	5	3	5	5	5	38
4	5	3	4	2	4	4	4	30
5	4	5	2	4	3	4	3	30
4	4	5	5	4	5	4	5	36
5	5	5	5	4	4	5	5	38
2	2	4	5	3	3	2	2	23
4	3	5	4	3	4	4	4	31
5	5	4	5	5	4	5	5	38
4	4	4	3	4	4	4	4	31
4	5	5	5	4	4	4	5	36
4	5	5	5	4	4	4	5	36
4	4	4	5	4	4	4	4	33
4	4	4	4	2	2	2	2	24
3	5	5	5	5	4	4	5	36
4	4	5	5	4	4	4	4	34
4	5	3	4	2	3	3	5	29
4	5	3	4	3	5	4	3	31
5	3	4	3	5	4	5	3	32
3	4	5	5	2	3	3	4	29
3	5	3	5	4	5	3	5	33
5	3	4	5	4	3	5	3	32
4	3	5	3	5	4	3	5	32
5	5	4	5	5	5	5	4	38
4	4	5	5	4	3	3	5	33
3	5	4	3	5	3	4	5	32

Lampiran 3: Data Tabulasi Kinerja Karyawan

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TOTAL Y
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
4	3	4	3	5	4	4	4	4	3	38
3	3	3	4	5	4	5	4	4	4	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	39
5	4	4	3	5	5	3	5	5	5	44
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	47
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	42
5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	46
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
4	3	4	5	4	3	5	3	4	5	40
3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	35
5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	47
4	2	3	4	4	3	4	4	4	5	37
3	2	3	3	5	4	4	4	5	5	38
3	5	4	3	4	5	3	5	4	5	41
3	4	3	3	4	3	4	3	4	5	36
2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	35
5	3	4	5	5	4	3	5	3	5	42
3	5	4	3	4	5	3	5	4	3	39
5	4	3	4	5	3	5	4	3	5	41
5	3	3	4	4	3	4	3	4	5	38
4	2	4	3	5	4	4	5	4	3	38
5	3	4	5	5	5	4	5	3	5	44

Lampiran 4: Output Uji validitas

Tabel Uji Validitas

		Correlations								
		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	TOT_X
X.1	Pearson Correlation	1	.225	.277	-.039	.352	.318	.708**	-.035	.567**
	Sig. (2-tailed)		.231	.139	.840	.057	.087	.000	.854	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.2	Pearson Correlation	.225	1	-.049	.223	.113	.363*	.336	.467**	.556**
	Sig. (2-tailed)	.231		.798	.237	.554	.049	.069	.009	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.3	Pearson Correlation	.277	-.049	1	.254	.495**	.219	.139	.103	.527**
	Sig. (2-tailed)	.139	.798		.176	.005	.244	.463	.586	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.4	Pearson Correlation	-.039	.223	.254	1	.098	.312	.044	.168	.441*
	Sig. (2-tailed)	.840	.237	.176		.608	.093	.818	.375	.015
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.5	Pearson Correlation	.352	.113	.495**	.098	1	.467**	.435*	.172	.693**
	Sig. (2-tailed)	.057	.554	.005	.608		.009	.016	.362	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.6	Pearson Correlation	.318	.363*	.219	.312	.467**	1	.467**	.262	.718**
	Sig. (2-tailed)	.087	.049	.244	.093	.009		.009	.162	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.7	Pearson Correlation	.708**	.336	.139	.044	.435*	.467**	1	.226	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000	.069	.463	.818	.016	.009		.230	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.8	Pearson Correlation	-.035	.467**	.103	.168	.172	.262	.226	1	.515**
	Sig. (2-tailed)	.854	.009	.586	.375	.362	.162	.230		.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOT_X	Pearson Correlation	.567**	.556**	.527**	.441*	.693**	.718**	.693**	.515**	1

	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.003	.015	.000	.000	.000	.004	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										

Correlations												
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOT_ Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.198	.437	.481	.386*	.284	.367*	.401*	.097	.423*	.711**
	Sig. (2-tailed)		.293	.016	.007	.035	.128	.046	.028	.609	.020	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.198	1	.460	.102	.020	.534**	.138	.367*	.295	.059	.577**
	Sig. (2-tailed)	.293		.011	.590	.917	.002	.466	.046	.113	.756	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.437	.460*	1	.077	.374*	.612**	.159	.512**	.212	.000	.645**
	Sig. (2-tailed)	.016	.011		.688	.042	.000	.401	.004	.261	1.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.481	.102	.077	1	.091	.120	.455*	.063	.074	.301	.490**
	Sig. (2-tailed)	.007	.590	.688		.631	.528	.012	.742	.697	.106	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.386	.020	.374	.091	1	.375*	.266	.343	.137	.141	.489**
	Sig. (2-tailed)	.035	.917	.042	.631		.041	.155	.064	.469	.457	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	.284	.534**	.612	.120	.375*	1	.162	.671**	.524**	.127	.749**
	Sig. (2-tailed)	.128	.002	.000	.528	.041		.392	.000	.003	.503	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.7	Pearson Correlation	.367	.138	.159	.455	.266	.162	1	.026	.355	.351	.555**
	Sig. (2-tailed)	.046	.466	.401	.012	.155	.392		.891	.054	.057	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.8	Pearson Correlation	.401	.367*	.512	.063	.343	.671**	.026	1	.159	.109	.627**

	Sig. (2-tailed)	.028	.046	.004	.742	.064	.000	.891		.402	.567	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.9	Pearson Correlation	.097	.295	.212	.074	.137	.524**	.355	.159	1	.157	.500**
	Sig. (2-tailed)	.609	.113	.261	.697	.469	.003	.054	.402		.406	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.10	Pearson Correlation	.423*	.059	.000	.301	.141	.127	.351	.109	.157	1	.473**
	Sig. (2-tailed)	.020	.756	1.000	.106	.457	.503	.057	.567	.406		.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOT_Y	Pearson Correlation	.711**	.577**	.645**	.490**	.489**	.749**	.555**	.627**	.500**	.473**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.006	.006	.000	.001	.000	.005	.008	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS (data diolah pada tahun 2023)

Lampiran 5: Karakteristik Responden

Jenis Kelamin Responden

JENIS_KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	20	66.7	66.7	66.7
	PEREMPUAN	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS (data diolah pada tahun 2023)

Jenis Responden Berdasarkan Umur

UMUR					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30	10	33.3	33.3	33.3
	31-40	18	60.0	60.0	93.3
	41-50	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS (data diolah pada tahun 2023)

Jenis Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

PENDIDIKAN_TERAKHIR					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	7	23.3	23.3	23.3
	S-1	22	73.3	73.3	96.7
	D-4	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: *Output SPSS (data diolah pada tahun 2023)*

Lampiran 6: Output Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.139	5.838		4.991	.000
	TOT_X	.380	.181	.370	2.106	.044

a. Dependent Variable: TOT_Y

Sumber: *Output SPSS (data diolah pada tahun 2023)*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.370 ^a	.137	.106	4.030

a. Predictors: (Constant), TOT_X

Sumber: *Output SPSS (data diolah pada tahun 2023)*

Lampiran 7: Menghitung F dan T Tabel

Jumlah variabel (k)= 2

Jumlah responden /data (n)=30

Taraf sig. (2 sisi), sig=5%,.....0,025

Derajat bebas df= n-k=30-2=28

d.f	t0.10	t0.05	t0.025	t0.01	t0.005	d.f
1	3,078	6,314	12,71	31,821	63, 657	1
2	1,886	2,92	4,303	6,965	9,925	2
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	3
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	4
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5
6	1,44	1,943	2,447	3,143	3,707	6
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	7
8	1,397	1,86	2,306	2,896	3,355	8
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,25	9
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	10
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	11
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	12
13	1,35	1,771	2,16	2,65	3,012	13
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	14
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	15
16	1,337	1,746	2,12	2,583	2,921	16
17	1,333	1,74	2,11	2,567	2,898	17
18	1,33	1,734	2,101	2,552	2,878	18
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	19
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	20
21	1,323	1,721	2,08	2,518	2,831	21
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	22
23	1,319	1,714	2,069	2,5	2,807	23
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	24
25	1,316	1,708	2,06	2,485	2,787	25
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	26
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	27
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	28

Lampiran 8: Dokumentasi Penyebaran Kuesioner

Lampiran 9: Surat Izin Penelitian

1. Surat Permohonan Izin Penelitian



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp. 066972 Fax (0411)065588 Makassar 90221 e-mail: lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 1517/05/C.4-VIII/V/1444/2023 26 Syawal 1444 H
Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal 16 May 2023 M
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan

di -

Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 624/05/A.2-II/V/44/2023 tanggal 15 Mei 2023, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : SULAIMAN

No. Stambuk : 10572 1124219

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"PENGARUH SISTEM PENGAJIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR RODA UTAMA CABANG MAKASSAR"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 19 Mei 2023 s/d 19 Juli 2023.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,

Dr. Ir. Abubakar Idhan, MP.
NBM-1017716

2. Surat Izin Penelitian dari dpmptsp Provinsi



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

J. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
 Makassar 90231

Nomor	: 17050/S.01/PTSP/2023	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Pimpinan PT. Sinar Roda Utama Makassar
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 1517/05/C.4-VIII/V/2023 tanggal 16 Mei 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: SULAIMAN
Nomor Pokok	: 105721124219
Program Studi	: Manajemen
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" PENGARUH SISTEM PENGGAJIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SINAR RODA UTAMA CABANG MAKASSAR "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **22 Mei s/d 19 Juli 2023**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 20 Mei 2023

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
 PLT. KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
 SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



Drs. MUH SALEH, M.Si.
 Pangkat : PEMBINA UTAMA MUDA
 Nip : 19690717 199112 1002

Tembusan Yth
 1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
 2. *Pertinggal.*

3. Surat Izin Penelitian dari PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar



PT. Sinar Roda Utama

MEDICAL & HOSPITAL EQUIPMENT

Kompleks Pergudangan Parangloe Indah
Blok i6 No. 2, Kel. Bira, Kec. Tamalanrea
Kota Makassar 90244

0411 3619168 (hunting)
0411 3619135
0877 8899 0079 (CS)



106159/A/0004/UK/En
cs@sinarrodautama.co.id
www.sinarrodautama.com

Kepada YTH:
Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Makassar
di
Tempat

Nomor : SRU-MKS/2023/001
Lampiran :
Perihal : Izin Penelitian

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 1517/05/C.4-VIII/V/2023 tanggal 16 Mei 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: SULAIMAN
Nomor Pokok	: 105721124219
Program Studi	: Manajemen
Pekerjaan	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar

Diberi izin untuk melakukan penelitian di daerah/kantor PT Sinar Roda Utama Makassar dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" PENGARUH SISTEM PENGAJIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SINARRODA UTAMA CABANG MAKASSAR "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **22 Mei s/d 19 Juli 2023**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.



Mengatuhui
Herdayanti
(HRD)

Lampiran 10: Hasil turnitin

BAB I - Sulaiman 105721124219
by Tahap Tulus

Submission date: 18 Jul 2023 12:30PM UTC+07:00
Submission ID: 32968552
File Name: 1545_3.docx (23,89K)
Word count: 3
Character count: 6297

BAB I - Sulaiman 105721124219
ORIGINALITY REPORT

10% SIMILARITY INDEX	8% TURNITIN UNIVERSITY PAPERS	4% PUBLICATIONS	8% STUDENT PAPERS
-------------------------	-------------------------------------	--------------------	----------------------

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCES PRINTED)

10%
★ 123dok.com
Internet Source

Exclude quotes OR Exclude bibliography OR Exclude matches 0%

BAB II - Sulaiman 105721124219

by Tahap Tutup

Submission date: 18 Jul 2023 12:29PM (UTC+0700)
Submission ID: 2132568995
File name: BAB_II_2.docx (47.72K)
Word count: 3429
Character count: 22971

BAB II - Sulaiman 105721124219

18%

SIMILARITY INDEX



SOURCES

4%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

13%
★ digilibadmi@unismma.ac.id

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches



BAB III - Sulaiman
105721124219
by Tahap Tutup

Submission date: 18-Jul-2023 12:29PM (UTC+0700)
Submission ID: 2132968181
File name: BAB_III_2.docx (39.21K)
Word count: 1556
Character count: 9603



BAB IV - Sulaiman
105721124219
by Tahap Tutup

Submission date: 18-Jul-2023 12:28PM (UTC+0700)
Submission ID: 2132967904
File name: BAB_IV_1.docx (98.48K)
Word count: 4798
Character count: 29568

BAB IV - Sulaiman 105721124219

ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX



0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCES PROVIDED)

7%

★ Submitted to UIN Raden Intan Lampung

Student Paper

Exclude quotes

0%

Exclude bibliography

Exclude matches

2%

BAB V - Sulaiman
105721124219
by Tahap Tutup

Submission date: 18 Jul 2023 12:29PM (UTC+0700)
Submission ID: 2132967701
File name: BAB_V_2.docx (16,09K)
Word count: 276
Character count: 1867

BAB V - Sulaiman 105721124219

ORIGINALITY REPORT

3% SIMILARITY INDEX	0% PUBLICATIONS	0% STUDENT PAPERS
------------------------	--------------------	----------------------

MATCHED SOURCES

- 3% Garuda.kemdikbud.go.id (Internet Source)

Exclude queries
Exclude bibliography

Exclude matches

BIOGRAFI PENULIS



Sulaiman panggilan Eman lahir di Limbo pada tanggal 17 November 1999 dari pasangan suami istri Bapak Isa dan Ibunda Misi. Peneliti adalah anak ke empat dari ke 5 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Kelurahan Mangasa Kecamatan Tamalate Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SDN Limbo lulus tahun 2013, SMP Babussalam Selayar tahun lulus 2016, SMA Babussalam Selayar tahun lulus 2019, dan mulai tahun 2019 mengikuti Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.