

**PENGARUH SISTEM PENGGAJIAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEGA INDAH
SARI TIMOR (MISI DEPO BANGUNAN)
MAKASSAR**

SKRIPSI



RISBAL

NIM: 105721103417

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2021**

**PENGARUH SISTEM PENGGAJIAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEGA INDAH
SARI TIMOR (MISI DEPO BANGUNAN)
MAKASSAR**

SKRIPSI

Disusun Dan Diajukan Oleh:

RISBAL

NIM: 105721103417

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

05/02/2022

1 cap
Sub. Alumni

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

P/0169/ MAN/2200
RIS

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2021 M/1443 H**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

**Maka sesungguhnya Bersama kesulitan
ada kemudahan. (Al-Insyiroh:5)**

PERSEMBAHAN

**Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta
karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan
dengan baik.**

Alhamdulillah Rabbil'alamin,

**Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku,
terkhusus kepada Ayahanda tercinta yang sejauh ini
mendampingi, mendo'akan dan mendukung setiap
langkahku**

orang-orang yang saya sayang dan almamaterku

PESAN DAN KESAN

Menjalankan perkuliahan itu seperti menaiki anak tangga.

**Terkadang dapat membuat 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
anda yakin akan segera sampai di anak tangga terakhir**



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

Alamat: Jln. Sultan Alauddin No.259 Fax (0411) 860 132 Makassar 90221.

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Indah Sari Timor (Misi Depo Bangunan)
Nama Mahasiswa : Risba
No. Stambuk : 105721103417
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar
Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 31 Januari 2022 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 28 Jumadil Akhir 1443 H
31 Januari 2022 M

Dosen Pembimbing I

Dr. Ahmad Ac, ST., MM
NIDN: 0903076201

Menyetujui,

Dosen Pembimbing II

Amelia Rezki Septiani Amin, SE., MM
NIDN: 0918098001

Dekan

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 651 507

Mengetahui,

Ketua Program Studi

Muh. Nur R, SE., M.M
NBM:1085576



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

Alamat: Jln. Sultan Alauddin No.259 Fax (0411) 860 132 Makassar 90221.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: Risbal, NIM: 105721103417, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0006/SK-Y/61201/091004/2022, tanggal 28 Jumadil Akhir 1443 H/ 31 Januari 2022 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar SARJANA MANAJEMEN pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 28 Jumadil Akhir 1443 H
31 Januari 2022 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar) (.....)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.ACC
(WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)
4. Penguji : 1. Dr. Muhammad. Yusuf, S.Sos., M.M (.....)
2. Muh. Nur R, S.E., M.M (.....)
3. Dr. Syafaruddin, S.E., M.M (.....)
4. Irwan Abdullah, S.Sos., M.M (.....)

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

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

NBM : 651 507



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

Alamat: Jln. Sultan Alauddin No.259 Fax (0411) 860 132 Makassar 90221.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Risbal
Stambuk : 105721103417
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Indah Sari Timor (Misi Depo Bangunan)

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi Yang Saya Ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI Hasil Karya Sendiri, Bukan Hasil Jiplakan dan Tidak Dibuat Oleh Siapapun.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

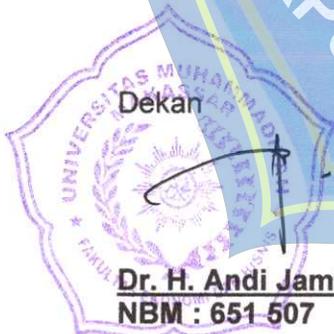
Makassar, 28 Jumadil Akhir 1443 H
31 Januari 2022 M

Yang membuat pernyataan,



Mengetahui,

Ketua Program Studi



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 651-507

Muh. Nur R, SE.,MM
NBM:1085576

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala Rahmat dan Hidayah-Nya yang tiada henti diberikan kepada Hamba-Nya. Shalawat serta Salam tak lupa pula penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul "Pengaruh Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Indah Sari Timor (Misi Depo Bangunan) 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 orang tua penulis bapak Jubair dan Ibu Indosakka yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan do'a 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. Mega Indah Sari Timor (Misi Depo Bangunan) atas izin dan dukungan yang diberikan demi selesainya skripsi ini. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di 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., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
3. Bapak Muh. Nur R, SE., MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
4. Bapak Dr. Achmad Ac., ST., MM selaku Pembimbing 1 yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Ibu Amelia Rezki Septiani Amin SE., MM, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten/Konsultan 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 2017 yang selalu belajar Bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Terima kasih teruntuk kerabat dekat yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan 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,

Wassalamua'alaikum Wr. Wb.

Makassar, Desember 2021

Penulis,



RISBAL

ABSTRAK

RISBAL, 2021. Pengaruh Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Indah Sari Timor (Misi Depo Bangunan), Skripsi Program Studi Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dibimbing oleh Bapak Achmad dan Ibu Amelia Rezki Septiani Amin.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem penggajian terhadap kinerja karyawan Pada PT. Mega Indah Sari Timor (Misi Depo Bangunan). Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Data yang diolah merupakan hasil dari Kuesioner yang diperoleh dari karyawan PT. Mega Indah Sari Timor (Misi Depo Bangunan). Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis kuantitatif dengan melakukan uji validitas, uji reabilitas, analisis regresi linear sederhana, dan uji hipotesis (uji T) dengan cara mengolah data melalui SPSS kemudian diuraikan.

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada PT. Mega Indah Sari Timor (Misi Depo Bangunan) dapat disimpulkan bahwa sistem penggajian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Indah Sari Timor (Misi Depo Bangunan). Hal ini berarti semakin baik sistem penggajian yang diterapkan maka semakin meningkat kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Sistem penggajian yang diterapkan PT. Mega Indah Sari Timor (Misi Depo Bangunan) sudah berjalan dengan baik, dapat dilihat pada tingkat kedisiplinan karyawan dan Ikatan kontrak kerjasama yang berjalan dengan baik antara pihak perusahaan dan karyawannya.

Kata Kunci: *Sistem penggajian, Kinerja karyawan*

ABSTRACT

RISBAL, 2021. Effect of Payroll System on Employee Performance at PT. Mega Indah Sari Timor (Building Depot Mission), Thesis for Economics and Business Studies Program, University of Muhammadiyah Makassar supervised by Mr. Achmad and Mrs. Amelia Rezki Septiani Amin.

This study aims to determine the effect of the payroll system on employee performance at PT. Mega Indah Sari Timor (Building Depot Mission). The type of research used is quantitative research. Processed data is the result of questionnaires obtained from employees of PT. Mega Indah Sari Timor (Building Depot Mission). The data analysis technique used is a quantitative analysis technique 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. Mega Indah Sari Timor (Building Depot Mission) it can be concluded that the payroll system has a significant effect on employee performance at PT. Mega Indah Sari Timor (Building Depot Mission). This means that the better the payroll system that is applied, the higher the employee's performance at the company.

The building) has been going well, it can be seen in the level of employee discipline and the cooperation contract bond that is going well between the company and its employees.

Keywords: *Payroll system, Employee performance*

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
1. Bagi Peneliti.....	4
2. Bagi Perusahaan.....	4
3. Bagi Akademis.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
A. Tinjauan Teori.....	5
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	5
2. Sistem.....	6
3. Gaji.....	6

4. Sistem Penggajian.....	7
5. Kinerja.....	10
6. Karyawan.....	12
7. Kinerja Karyawan.....	15
B. Penelitian Terdahulu.....	22
C. Kerangka Pikir.....	24
D. Hipotesis.....	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
A. Jenis Penelitian.....	26
B. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	26
C. Defini Operasional Variabel Dan Pengukuran.....	27
1. Definisi Operasional Variabel.....	27
2. Skala Pengukuran Variabel.....	28
D. Populasi dan Sampel.....	28
1. Populasi.....	28
2. Sampel.....	28
E. Teknik Pengumpulan Data.....	29
F. Teknik Analisis Data.....	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	34
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	34
1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	34
2. Visi dan Misi.....	37
3. Bidang Usaha.....	38
4. Struktur Organisasi.....	38
B. Hasil Penelitian.....	44
1. Uji Validitas.....	44
2. Uji Realibilitas.....	47
3. Uji Regresi Linear Sederhana.....	48

4. Uji Hipotesis	49
C. Pembahasan.....	51
BAB V PENUTUP.....	53
A. Kesimpulan.....	53
B. Saran.....	54
1. Untuk Perusahaan.....	54
2. Untuk Penelitian Lain.....	54
DAFTAR PUSTAKA	55
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian terdahulu	22
Tabel 3.1	Definisi Operasional variabel.....	29
Tabel 4.1	Variabel sistem penggajian (X).....	47
Tabel 4.2	Variabel Kinerja karyawan (Y).....	48
Tabel 4.3	Hasil uji reabilitas variabel X.....	49
Tabel 4.4	Hasil uji reabilitas variabel Y.....	49
Tabel 4.5	Hasil uji regresi linear sederhana.....	50
Tabel 4.6	Hasil uji Parsial (uji T).....	51
Tabel 4.7	Hasil uji koefisien determinan.....	52

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka konsep.....	27
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	40



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatan operasional diperlukan suatu manajemen yang baik agar mampu mencapai tujuan perusahaan yakni untuk memperoleh laba. Hal yang paling penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah faktor manusia. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan faktor utama dalam melakukan kegiatan operasional guna mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan yang akan berdampak pada perolehan laba yang diperoleh (Thomas H. Stone, 2011).

Manusia merupakan faktor produksi yang sangat sulit dikendalikan, hal ini disebabkan oleh adanya ciri dan sifat khusus dari faktor produksi tersebut sehingga seringkali menimbulkan kesulitan apabila tidak dipahami dengan baik. Orang yang bekerja dalam perusahaan, mereka adalah anggota organisasi yang diharapkan berperan serta dalam mensukseskan tujuan organisasi tersebut, suatu organisasi akan berjalan lancar apabila semua jasa yang akan disumbangkan individu organisasi mendapat perhatian dan imbalan seimbang, namun demikian mereka juga merupakan individu yang mempunyai tujuan tertentu untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya, mereka bertindak dan berperilaku karena didorong oleh serangkaian kebutuhan.

Pihak perusahaan dapat mempertimbangkan apakah seorang karyawan berhak mendapatkan imbalan, penghargaan atau tidak atas hasil

kerja mereka, misalnya berupa hadiah, kompensasi, jabatan meningkat ataupun ada kenaikan gaji, dimana perusahaan akan menilai dan menyeleksi karyawan dengan berbagai cara, salah satunya melalui kinerja. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017), artinya perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka, sejauh mana seorang karyawan dapat melaksanakan tugas-tugasnya tersebut dengan segala kemampuannya, dan hasil-hasil kerja mereka yang menentukan apakah mereka mempunyai kinerja yang baik atau buruk.

Penilaian kinerja pada dasarnya adalah faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja dari karyawan.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan maka diperlukan suatu pendorong, salah satunya adalah sistem penggajian. Sistem penggajian dapat menjadi proses untuk menentukan, memonitor, mengembangkan, dan mengendalikan gaji staf atau karyawan (Simamora, 2018). Sistem penggajian ini perlu diperhatikan, karena akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Kinerja dapat diartikan sebagai suatu pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku

pada masing organisasi kerja. Kinerja pada dasarnya merupakan sesuatu hal bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan berbeda dalam mengerjakan tugasnya, dan dengan meningkatkan kinerja berarti meningkatkan mutu dan standar perusahaan (Razaei dan Baalasha, 2016).

Sistem penggajian merupakan suatu proses untuk menentukan, memonitor, mengembangkan, dan mengendalikan gaji staf atau karyawan suatu perusahaan, sedangkan tujuan dari sistem penggajian tersebut adalah untuk merekrut dan mempertahankan staf yang berkualitas, meningkatkan semangat kerja dan juga dilandasi taat azas dan adil, memotivasi serta meningkatkan prestasi karyawan. Oleh karena itu, sistem penggajian harus dirancang sesuai dengan peraturan pemerintah dan sesuai dengan kebutuhan dari informasi manajemen. Dengan demikian, ketidaklengkapan atau kesalahan yang terjadi pada data penggajian berpengaruh terhadap pembuatan keputusan. Selain kompensasi berupa gaji yang mempengaruhi kinerja karyawan. .

Setiap organisasi tentu ingin mencapai suatu tujuan, termasuk profit tujuan tersebut menjadi peranan manusia sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang yang bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian **Pengaruh Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Indah Sari Timor (Misi Depo Bangunan).**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Uraian latar belakang di atas, maka peneliti menarik rumusan masalah sebagai berikut:

“Apakah Sistem Penggajian Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Indah Sari Timor (Misi Depo Bangunan)”?

C. Tujuan Penelitian

Dari latar belakang dan rumusan masalah, maka didapatkan suatu tujuan penelitian yakni:

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

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini bisa menambah ilmu pengetahuan dan memperluas wawasan peneliti khususnya yang berkaitan dengan penelitian ini

2. Bagi Perusahaan

Sebagai alat pertimbangan dalam menilai sistem penggajian perusahaan pada masa yang akan datang.

3. Bagi Akademis

Mampu menambahkan informasi bagi penelitian selanjutnya, sebagai acuan melanjutkan penelitian untuk lebih baik lagi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara umum, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengatur sumber daya manusianya. Sumber daya ini diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

MSDM dalam sebuah perusahaan berfokus pada kegiatan rekrutmen sumber daya manusia, pengelolaan dan pengarahannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu upaya perusahaan dalam menerapkan Manajemen SDM adalah dengan menghadirkan divisi Human Resource (HR).

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 tujuan organisasi.

Selain beberapa fungsi di atas, divisi Human Resource juga memiliki tanggung jawab dalam mengembangkan perusahaan. Hal ini dilakukan dengan implementasi kultur perusahaan kepada seluruh sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut.

Tidak hanya itu, divisi ini juga bertanggung jawab untuk memastikan karyawan bekerja maksimal di perusahaan dengan memberikan pemberdayaan karyawan.

2. Sistem

Sistem berasal dari bahasa Latin (*systema*) dan bahasa Yunani (*systema*). Pengertian sistem secara bahasa adalah adalah suatu kesatuan yang terdiri atas komponen atau elemen yang dihubungkan bersama untuk memudahkan aliran informasi, materi, atau energi untuk mencapai suatu 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 pengaturan atau cara kerja dari keseluruhan yang sistematis.

3. Gaji

Gaji adalah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Gaji salah satu unsur yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, sebab gaji dapat dikatakan sebagai alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai itu sendiri, sehingga dengan gaji yang diberikan pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih giat, tekun dan memaksimalkan kemampuan yang dimilikinya secara maksimal. Gaji adalah suatu balas jasa yang berbentuk uang yang diterima oleh suatu karyawan sebagai

konsekuensi kedudukannya sebagai karyawan yang telah memberikan kontribusinya dan juga pikirannya untuk mencapai suatu tujuan bagi perusahaan(Rivai 2017).

4. Sistem Penggajian

Sistem merupakan sekelompok dua atau lebih komponen-komponen yang saling berkaitan atau subsistem-subsistem yang bersatu untuk mencapai tujuan yang sama. Seperangkat peraturan dan prosedur yang dirancang untuk memastikan bahwa tugas tertentu dilaksanakan dengan cara yang sudah ditetapkan sebelumnya (Simamora, 2018).

Gaji merupakan imbal hasil atas setiap pekerjaan yang dilakukan atau hak yang harus di terima oleh setiap karyawan. Gaji juga dapat digunakan sebagai pendorong atau motivasi agar para karyawan dapat bekerja secara maksimal. Gaji seringkali disama artikan dengan insentif, namun hal tersebut memiliki sedikit perbedaan. Gaji adalah imbalan kerja tetap pada setiap periode tanpa menghiraukan jumlah jam kerja, berbeda dengan insentif yang jumlahnya tidak tetap (Riani, 2013).

Penggajian merupakan hal yang sangat penting, karena beberapa alasan. Pertama, karyawan sangat sensitif terhadap kesalahan-kesalahan dalam hal penggajian atau hal-hal yang tidak wajar. Untuk mempertahankan agar moral karyawan tetap tinggi, perusahaan harus membayar gaji secara akurat dan tepat waktu.

Menurut Rivai (2009:179) dalam Setiawan (2013) gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang

memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan, atau dapat juga dikatakan imbalan tetap atas kerjanya pada sebuah perusahaan. Sistem penggajian menurut Hastoni dkk (2011) dalam Setiawan (2013) adalah serangkaian aktivitas berulang dan operasional pemrosesan data terkait dengan mengelola pegawai. Jika perusahaan telah dapat memenuhi gaji dari karyawan, maka karyawan akan memberikan kontribusi kinerja yang baik terhadap perusahaan tersebut. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Yuyun (2014), yaitu sistem penggajian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tujuan penggajian menurut Rivai (2019), antara lain

a. Ikatan kerja sama

Adanya pemberian gaji pada karyawan akan menjalin kerja sama yang formal antara atasan dan karyawan harus mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan maksimal, sedangkan pengusaha atau atasan wajib membayarkan imbalan atau gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati kedua belah pihak.

b. Kepuasan kerja

Imbalan balas jasa yang berupa gaji pada karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egostiknya sehingga karyawan merasakan kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan efektif

Pemberian gaji dengan nominal yang cukup besar, maka pengadaan karyawan dengan kualifikasi yang baik akan lebih mudah dilakukan oleh perusahaan.

d. Motivasi

Imbalan balas jasa/gaji yang diberikan cukup besar, maka manajer akan lebih mudah dalam memotivasi karyawan.

e. Stabilitas karyawan

Adanya berbagai program kompensasi dengan prinsip keadilan dan layak serta konsistensi eksternal yang kompetitif maka akan tercipta stabilitas karyawan yang lebih terjamin.

f. Disiplin

Adanya pemberian gaji akan meningkatkan disiplin karyawan, karena mereka menyadari serta mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

g. Pengaruh serikat buruh

Pemberian program kompensasi yang baik akan memberikan pengaruh terhadap serikat buruh, sehingga dapat meminimalisir hal buruk yang terjadi dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh pemerintah

Pemberian upah dan gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relative kecil dan perpindahan ke perusahaan sejenis dapat dihindarkan.

Menurut William B. Wether dan Keith Davis (1993:381) ada beberapa indikator dari sistem penggajian yaitu :

a. Analisa Pekerjaan

Dalam analisis pekerjaan perusahaan menetapkan spesifikasi terlebih dahulu misalkan syarat menduduki suatu jabatan, tingkat pendidikan, pengalaman, dll.

b. Ikatan Kerjasama

Kerjasama antara perusahaan dan karyawan, yaitu penetapan gaji yang diterima setelah melakukan suatu pekerjaan dengan persyaratan yang dibutuhkan.

c. Survey Gaji

Dilakukan untuk menjamin keadilan dalam pemberian gaji kepada karyawan.

d. Menentukan Harga dan Tiap Pekerjaan

Berkaitan dengan membandingkan harga untuk setiap pekerjaan sesuai dengan tingkat kesulitannya.

5. Kinerja

Kinerja atau dapat disebut pula prestasi sendiri merupakan pengalihan bahasa dari kata Inggris yaitu *performance*. Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja sebagai sesuatu yang telah dicapai, sesuatu prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja. Jurnal Studi Manajemen mendefinisikan kinerja sebagai output, efisiensi dan efektifitas yang berhubungan dengan produktifitas karyawan.

Prawirosentono (2012) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja sesuai tanggung jawab yang dicapai oleh seseorang atau kelompok pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang

tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika yang berlaku.

Kinerja merupakan perbuatan, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna, pencapaian prestasi kerja/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya (Sedarmayanti & Pd, 2017). Hasil kerja seorang pekerja dimana hasil kerja tersebut harus bisa ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Sebagai catatan mengenai *out come* yang dihasilkan dari suatu aktifitas tertentu selama kurun waktu tertentu pula. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja dapat juga diartikan sebagai hasil yang dicapai seorang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam rangka melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan (Mangkunegara, 2017). Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu prestasi atau output baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang pada periode waktu tertentu guna melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kinerja memiliki beberapa elemen pokok antara lain menetapkan tujuan, sasaran, dan strategi organisasi. Menurut Mangkunegara (2016), setiap pekerjaan memiliki standar masing-masing, baik itu pada aspek kuantitatif maupun aspek kualitatif. Pada aspek kuantitatif penilialai tersebut terletak pada proses dan kondisi pekerjaan, waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan,

jumlah kesalahan, dan jumlah atau jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

Aspek kualitatif sebagai standar pekerjaan meliputi ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan; tingkat kemampuan dalam bekerja; kemampuan menganalisis data/informasi; kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan; dan kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen/masyarakat).

Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator kinerja yaitu; kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen. Selain itu indikator kinerja guru terdiri dari empat aspek kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi professional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian yang di temukan oleh Donni (2014)

6. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan dalam suatu perusahaan. Aktivitas perusahaan tidak dapat berjalan apabila tanpa adanya keikutsertaan karyawan. Salah satu yang harus dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya yaitu komunikasi. Karyawan perusahaan bertanggung jawab dalam menjelaskan tindakan perusahaan kepada khalayak yang memiliki kepentingan dengan organisasi atau perusahaan tersebut.

Karyawan yang memiliki tugas berkaitan dengan publiknya harus perhatian serta menjadi saluran arus bolak-balik antara organisasi dan khalayak, karena khalayak yang berkepentingan akan selalu tertarik dengan apa saja yang dilakukan perusahaan. Khalayak dapat dibagi

menjadi khalayak internal, yaitu mereka yang terlibat dalam pekerjaan internal organisasi yaitu karyawan itu sendiri dan keluarganya serta khalayak eksternal, yaitu khalayak yang berada di luar organisasi misalnya masyarakat sekitar, konsumen, pemerhati lingkungan dan investor.

a. Jenis Jenis Karyawan

Jika dikelompokkan berdasarkan statusnya, karyawan dalam perusahaan dapat dibagi menjadi dua jenis kelompok karyawan yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

1) Karyawan Tetap

Karyawan tetap merupakan karyawan yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (permanent). Karyawan tetap biasanya cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan dengan karyawan tidak tetap. Selain itu, karyawan tetap juga cenderung jauh lebih aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan) dibandingkan dengan karyawan tidak tetap.

2) Karyawan Tidak Tetap

Karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan saja. Karyawan tidak tetap biasanya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan ketika perusahaan sudah tidak membutuhkan tenaga tambahan lagi. Jika dibandingkan dengan karyawan tetap, karyawan tidak tetap cenderung memiliki hak yang jauh lebih sedikit dan juga

cenderung sedikit tidak aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan).

b. 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, 2009:15).

c. Kewajiban Karyawan

perusahaan karyawan memiliki kewajiban yang harus dijalankan, seperti :

- 1) Melaksanakan Pekerjaan dengan baik

Seorang karyawan dituntut memiliki dedikasi dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan harus mengesampingkan masalah pribadinya dan harus melaksanakan pekerjaan dengan baik karena merupakan suatu kewajiban yang akhirnya dapat menghasilkan hasil produksi yang optimal.

- 2) Kepatuhan pada Aturan Perusahaan

Setiap perusahaan ada suatu aturan yang mengatur tentang kewajiban dari masing-masing pihak. Dengan adanya

kewajiban itu harus dipatuhi dan ditaati agar tidak timbul masalah dalam perusahaan.

3) Menciptakan Ketenangan Kerja

Salah satu indikator keberhasilan bahwa hubungan internal perusahaan terjalin dengan harmonis adalah terwujudnya ketenangan kerja di suatu lingkungan perusahaan. Dari ketiga kewajiban karyawan tersebut, diharapkan karyawan menjalankan tugasnya dengan baik agar tercapai tujuan dan mendapatkan hasil yang optimal.

7. Kinerja Karyawan

Menurut Mahsun dalam Kustianingsih dkk (2015) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. Kinerja merupakan faktor dari akuntabilitas. Akuntabilitas berarti bertanggung jawab atau keadaan untuk dipertanggungjawabkan atau keadaan untuk diminta pertanggung jawaban. Untuk melihat perkembangan kinerja dari karyawan atau pegawai sebuah organisasi perlu melakukan pengukuran kinerja.

Pengukuran kinerja dapat dipergunakan sebagai dasar dalam melakukan penilaian kinerja dengan menentukan tujuan pengukuran apakah untuk menilai hasil kinerja (performance outcome) atau perilaku (personality). Ada dua alasan pokok suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja, yaitu (Mangkunegara, 2006 dalam Permana, 2015) :

- (1). Manajer memerlukan evaluasi yang obyektif terhadap kinerja

karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang sumber daya manusia di masa yang akan datang. (2) Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan ketrampilan untuk mengembangkan karir dan memperkuat kualitas hubungan antara manajer dan karyawan yang bersangkutan. Penilaian kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan audit kinerja karyawan. Audit kinerja tidak dilakukan secara regular atau memiliki jadwal yang tetap, tetapi audit kinerja dilakukan ketika dirasakan adanya kebutuhan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai 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 demi kelancaran bisnis. berikut ini adalah berbagai faktor yang mampu memengaruhi kinerja karyawan.

1) Sikap Disiplin

Disiplin adalah sikap yang sangat penting yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Kedisiplinan karyawan akan sangat dibutuhkan demi kelancaran bisnis. setiap karyawan harus mempunyai sikap disiplin agar bisa mengikuti setiap aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan melakukan berbagai pekerjaannya masing-masing.

2) Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu dorongan yang muncul pada setiap individu secara sadar ataupun tidak sadar dalam melakukan suatu pekerjaan dengan tujuan tertentu. Setiap karyawan tentunya memiliki motivasi yang berbeda-beda.

3) Kompensasi atau Insentif

Kompensasi ataupun insentif hampir bisa dipastikan mampu memengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi ini bisa diberikan kepada karyawan dalam wujud bonus yang mampu meningkatkan kinerja karyawan.

4) Gaya Kepemimpinan

Karyawan yang mempunyai pemimpin yang baik pada umumnya akan mampu memberikan performa yang juga baik. Cara atasan dalam memimpin karyawan yang ada dibawahnya akan sangat memengaruhi performa perusahaan dan juga karyawan.

5) Lingkungan Kerja

Faktor lainnya yang mampu memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang bersih dan nyaman akan membuat suasana hati setiap karyawan menjadi tenang dan menjadi lebih fokus dalam melakukan pekerjaan.

Perlengkapan alat kerja yang mumpuni juga akan membuat setiap karyawan bekerja dengan maksimal.

6) Pelatihan Terhadap Karyawan

Pelatihan dan juga edukasi sangatlah penting untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan, khususnya untuk karyawan baru

dan masih memerlukan suatu bimbingan. Sedangkan untuk karyawan lama, mereka biasanya memerlukan peningkatan kinerja seiring berjalannya waktu.

7) Perlakuan Perusahaan Terhadap Karyawan

Karyawan yang memperoleh perlakuan baik dari perusahaan akan cenderung mempunyai performa kerja yang lebih baik. Kenapa? karena pada saat itu karyawan akan merasa bahagia, lebih termotivasi, dan lebih dibutuhkan dalam perusahaan.

8) Perkembangan Teknologi

Perkembangan teknologi juga akan memungkinkan perusahaan untuk bisa bekerja lebih efektif. Contoh sederhananya adalah performa kerja seorang akuntan akan bisa meningkat jika diiringi dengan penggunaan perangkat kerja yang mampu melakukan berbagai laporan keuangan ataupun manajemen keuangan yang baik. Terlebih lagi, saat ini adalah eranya semua hal bisa bekerja secara otomatis. Apabila pihak perusahaan bisa melakukan setiap hal dengan mudah dengan bantuan software, maka cara lama dengan atau manual seharusnya bisa ditinggalkan.

9) Delegasi Tugas

Dalam hal ini, delegasi tugas yang dimaksud adalah dengan mengalihkan tugas atau pekerjaan kepada beberapa karyawan lainnya yang sesuai. Ini adalah cara yang sederhana dan efektif untuk bisa meningkatkan performa karyawan. Karena, setiap karyawan akan mampu memperoleh kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang lebih spesifik dan sesuai dengan

keahliannya. Dengan adanya delegasi tugas yang baik, maka seorang manajer juga akan lebih bisa memanfaatkan waktunya untuk melakukan beberapa tugas lainnya yang lebih penting. Sederhananya, manajer bisa melakukan dua atau lebih pekerjaan lainnya dalam waktu yang bersamaan dengan melakukan delegasi tugas yang tepat.

10) **Komunikasi dan Hubungan yang Kuat**

Adanya hubungan interpersonal pada tiap anggota tim dan juga departemen juga mampu memengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Dengan membangun komunikasi yang kuat, maka seorang karyawan akan lebih mudah dalam memahami tujuan suatu proyek yang dikerjakan, deadline, serta seluruh detail pekerjaan. Sehingga, pekerjaan pun bisa dilakukan dengan lebih lancar. Selain itu, karyawan juga akan lebih mudah untuk menyelesaikan masalah yang kerap terjadi di tempat kerjanya secara lebih efektif.

11) **Adanya Rantai Komando yang Jelas**

Apabila setiap karyawan mempunyai pengetahuan yang luas tentang perusahaan dan hal apa saja yang dikerjakannya, maka mereka juga akan mampu membuat keputusan yang tepat pada waktu-waktu yang sangat genting. Sehingga, pekerjaan pun akan tetap mengalir karena tidak perlu menghabiskan banyak waktu untuk melihat panduan.

b. Mengukur Kinerja Karyawan

Wilson Bangun (2012:233) menyatakan bahwa standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui dimensi-dimensi diantaranya:

1) Kuantitas pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbedabeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

2) Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3) Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Pada dimensi ini, karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Selain penyelesaian kerja dengan tepat waktu, karyawan juga diharuskan untuk datang tepat pada waktunya, karena salah satu faktor pekerjaan yang dilakukan cepat selesai ini sesuai dengan waktu yang ditentukan. Apabila karyawan mengalami keterlambatan akan berdampak waktu pekerjaannya akan berkurang dan pekerjaannya tidak akan selesai sesuai dengan waktunya.

4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kemampuan kerja sama

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

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Toto Suwarsa SE., MM., AK dan Anita Retha Rizki (2018)	Pengaruh Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Kcu Bandung	Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa sistem penggajian dikatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Puja, I Nyoman Gede Ustriyana dan Dwi Putra Darmawan (2018)	Kajian Pengaruh Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan Natrabu Minang Restoran Bali	Berdasarkan hasil dari penelitian, sistem penggajian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Santi Dwi Trisnawati (2015)	Pengaruh Sistem Penggajian dan Pengupahan Terhadap Efektifitas Kinerja Karyawan <i>Outsourcing</i>	Dari penelitian tersebut, menunjukkan hasil bahwa sistem penggajian dan pengupahan berpengaruh terhadap efektifitas kinerja karyawan.

4	Esti Nur Hendika (2018)	Pengaruh Sistem Penggajian dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil dari penelitian, terlihat bahwa sistem penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik sistem penggajian, maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.
5	Dwi Panji Permana dan Lilis Ardini (2015)	Pengaruh Sistem Penggajian dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sampurna Motor	Berdasarkan hasil dari penelitian tersebut, menunjukkan bahwa sistem penggajian mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Sampurna Motor yang artinya semakin baik sistem akuntansi penggajian dalam perusahaan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
6	Hamonangan Siallagan (2018)	Pengaruh Sistem Penggajian, Pemberdayaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sitolu Ori Kabupaten Nias Utara	Berdasarkan hasil analisis data melalui pembuktian hipotesis pada permasalahan yang diangkat mengenai pengaruh sistem penggajian, pemberdayaan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Sitolu Ulu Kabupaten Nias Utara, maka penelitian ini menyimpulkan

			bahwa sistem penggajian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Sitolu Ori Kabupaten Nias Utara
7	Bakri (2020)	Implementasi Sistem Informasi dan Akuntansi Penggajian dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Cabang Gorontalo	Dari hasil penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa implementasi sistem informasi dan penggajian berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Cabang Gorontalo, sebesar 94,9% dan selebihnya 5,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti. Misalnya variabel budaya organisasi, pengupahan, dan lain sebagainya.

C. Kerangka Pikir

Sistem penggajian yang baik dan benar tentunya dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan apabila tidak melakukan sistem penggajian yang tidak baik dapat memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, sistem penggajian harus dilaksanakan sebaik mungkin agar memberikan

dampak yang baik bagi kinerja karyawan dan dapat bermanfaat bagi perusahaan.

Dengan demikian Penulis tertarik untuk mengetahui apakah sistem penggajian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Indah Sari Timor (Misi Depo Bangunan). Alat Analisis yang di gunakan adalah regresi sederhana dengan satu dependennya yaitu kinerja Karyawan.



Gambar 2.1

Kerangka pikir

D. Hipotesis

"Diduga sistem penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan"

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif sebagian besar dilakukan dengan menggunakan metode statistik yang digunakan untuk mengumpulkan data kuantitatif dari studi penelitian. Dalam metode penelitian ini, para peneliti dan ahli statistik menggunakan kerangka kerja matematika dan teori-teori yang berkaitan dengan kuantitas yang dipertanyakan.

Penelitian ini juga merupakan penelitian yang bersifat *kausal*, yaitu penelitian yang bertujuan untuk meneliti hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, ingin dijelaskan pengaruh perubahan variasi nilai dalam suatu variabel terhadap perubahan variasi nilai dalam satu atau lebih variabel lain. Artinya, apakah perubahan nilai dalam suatu variabel akan menyebabkan perubahan nilai dalam variabel lain. Dimana dalam penelitian ini akan dilihat Pengaruh Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Indah Sari Timor (Misi Depo Bangunan) Antang.

B. Tempat dan Waktu Penelitian.

1. Penelitian Di Lakukan pada PT. Mega Indah Sari Timor (Misi Depo Bangunan) yang beralamatkan Di jl. Antang Raya No. 49A, Antang, Kec. Manggala, Kota Makassar, Prov. Sulawesi Selatan, Pos 90234
2. Penelitian Dilaksanakan Mulai Di Bulan September Sampai Dengan Oktober 2021

C. Defini Operasional Variabel Dan Pengukuran

1. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional menurut Sanusi (2011:68) adalah kegiatan mengelaborasi teori, konstruk atau variabel sampai pada indikatornya. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Sistem penggajian (X). Gaji, merupakan imbalan yang dibayar secara periodik oleh PT. Mega Indah Sari Timor (Misi Depo Bangunan) kepada karyawan serta mempunyai jaminan pasti yang dibayar tiap bulan.
- b. Kinerja Karyawan (Y), merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Tabel 3.1
Definisi Operasional

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Sistem penggajian (X)	Merupakan imbalan yang dibayar secara periodik oleh PT. Mega Indah Sari Timor (Misi Depo Bangunan) kepada karyawan serta mempunyai jaminan pasti yang dibayar tiap bulan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analisa Pekerjaan 2. Ikatan Kerja Sama 3. Survey Gaji 4. Menentukan Harga dan Tiap Pekerjaan 	Likert
2	Kinerja Karyawan (Y)	merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerja sama 	Likert

2. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert. Skala likert adalah skala yang didasarkan atas penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berdasarkan indikator penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berdasarkan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang diukur. Adapun alternative pilihan jawaban 1-5, dengan pertanyaan ketentuan skala likert, dengan bobot:

- 5 = Sangat Setuju (ST)
- 4 = Setuju (S)
- 3 = Netral (N)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Babbie (Sukardi, 2016), tidak lain adalah elemen penelitian yang hidup dan tinggal bersama-sama dan secara *teoriti* menjadi target hasil penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Mega Indah Sari Timor (Misi Depo Bangunan) yang berjumlah 30 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016 :118). Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa sampel merupakan bagian dari keseluruhan populasi yang akan dijadikan sebagai objek penelitian. Untuk menentukan sampel menggunakan Teknik sampling jenuh. (Sugiyono, 2017), Teknik sampling

jenuh merupakan Teknik penentuan sampel, dimana semua anggota ,populasi digunakan menjadi sampel. Jadi, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 orang karyawan PT. Mega Indah Sari Timor (Misi Depo Bangunan).

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian ini adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. (Sugiyono, 2016). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh melalui metode, yaitu:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyusun pertanyaan-pertanyaan yang sifatnya tertutup dan terbuka dengan jawaban yang telah disediakan, dan harus diisi oleh responden dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia beserta alasannya.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang mendukung penelitian.

F. Teknik Analisis Data

Noeng Muhadjir (1998:104) mengemukakan pengertian analisis data sebagai "upaya mencari dan menata secara sistematis catatan hasil observasi, wawancara, dan lainnya untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang kasus yang diteliti dan menyajikannya sebagai temuan bagi orang lain. Sedangkan untuk meningkatkan pemahaman tersebut analisis perlu dilanjutkan dengan berupaya mencari makna."

Dari pengertian itu, tersirat beberapa hal yang perlu digaris bawahi, yaitu:

1. Upaya mencari data adalah proses lapangan dengan berbagai persiapan pra lapangan tentunya,
2. Menata secara sistematis hasil temuan di lapangan,
3. Menyajikan temuan lapangan,
4. Mencari makna, pencarian makna secara terus menerus sampai tidak ada lagi makna lain yang memalingkannya, di sini perlunya peningkatan pemahaman bagi peneliti terhadap kejadian atau kasus yang terjadi.

Analisis kuantitatif dalam penelitian ini dilakukan menggunakan :

1. Uji validitas

Uji validitas biasanya digunakan dengan menghitung korelasi antara tiap skor butir instrument dengan skor total (Sugiyono, 2012). Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner.

Uji validitas dilakukan dengan cara menguji korelasi antara skor item dengan skor total masing-masing variabel. uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan nilai r-tabel untuk *degree of freedom* $(f) = n - k$ dengan alpha 0,05. Hasil analisis dapat dilihat pada *output* uji reliabilitas pada bagian *corrected item total correlation*.

Untuk mengetahui sebuah kuesioner dikatakan valid atau tidak, maka digunakan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika r -hitung positif serta r -hitung $>$ r -tabel aka butir atau variabel tersebut valid.
- 2) Jika r -hitung negative serta r -hitung $<$ r -tabel aka butir atau variabel tersebut tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dapat dikatakan **reliable** jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Teknik pengujian reliabilitas ini menggunakan teknik uji statistic *Cronbach Alpha*, hasil perhitungan menunjukkan **reliable** bila koefisien alphanya (α) lebih besar dari 0,6 artinya kuesioner dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian.

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara variabel **dependen** dan satu variabel **independen**. Dalam model regresi, variabel independen menerangkan variabel dependennya. Dalam analisis regresi sederhana, hubungan antara variabel bersifat linier, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan variabel Y secara tetap. Secara pada hubungan non linier, perubahan variabel X tidak diikuti dengan perubahan variabel Y secara professional.

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

4. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$), adapun kriteria pengujian sebagai berikut:

$T_{hitung} > T_{tabel} = H_0$ ditolak, jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

$T_{hitung} < T_{tabel} = H_a$ ditolak, jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Adapun rumus untuk mencari nilai t tabel, yaitu :

$$t_{tabel} = (\alpha/2 ; n-k-1 \text{ atau } df_{residual})$$

$$t_{tabel} = (0.05/2 ; 30-1-1)$$

$$t_{tabel} = (0.025 ; 28)$$

Keterangan :

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

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

k = jumlah variabel independen, dalam hal ini ada 1 variabel yakni sistem penggajian

df residual = derajat kebebasan nilai redual.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat ditentukan dengan koefisien determinasi $D = r^2 \times 100\%$. Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien Determinasi (r^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinan adalah antara 0 hingga 1 ($0 < R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka modal tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat (Kualitas Audit)

r = Korelasi

BAB IV

PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah singkat Perusahaan

PT. Mega Indah Sari Timor didirikan berdasar Akta Notaris No. 40, pada tgl 29 Agustus 1995 dihadapan Mohammad Rifat Tajoeddin , SH. Notaris Dilli. Timor-Timor yang telah mendapatkan pengesahan dari Menteri Kehakiman RI berdasarkan Surat Keputusan No. C2-2560 HT.01.01 th. 96, tanggal 26 februari 1996. Selanjutnya berdasarkan Berita Acara Rapat dan Perubahan Anggaran Dasar No. 42 tanggal 26 April 2000 dihadapkan Abdul Muis, SH. Notaris Makassar, tempat dan kedudukan perseroan mengalami perubahan dari Kabupaten Dilli, Provinsi Timor-Timor ke Kota Madya Makassar Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan Berita Acara Rapat dan Perubahan Anggaran Dasar tersebut di atas di jelaskan bahwa Modal Dasar Perseroan berjumlah Rp. 5.000.000.000, (lima milyar rupiah) yang terbagi dalam 50.000 (lima puluh ribu) lembar saham masingmasing bernilai nominal Rp. 100.000,- sedangkan modal di setor adalah sebanyak Rp. 1.250.000.000,

Key Person dalam Perusahaan ini adalah H.M. Yasin Azis Usahawan Sulawesi Selatan Indonesia dengan latar belakang pendidikan Sarjana Ekonomi Universitas Muslim Indonesia yang telah merintis usaha di Timor-Timor pada tahun 1987 seajak usha masih bersifat perorangan sampai berkembang sampai saat ini 44 PT. Mega Indah Sari Timor adalah

perusahaan yang bergerak di bidang Distributor Material, Supermarket (Retail), Building Material Store, Ekspediter, Furnising, Electrical & General Contractor. Supermarket (Retail) yang pada awalnya merupakan usaha perorangan yang dirintis sejak tahun 1986 oleh M. Yasin Aziz.

Pada awalnya perusahaan ini berkantor di Dilli Timor-Timor. Perusahaan ini memiliki supermarket dan Building Material Store, selain itu juga perusahaan ini telah menangani berbagai macam proyek baik proyek swasta maupun proyek di bawah naungan pemerintah selama 8 tahun yakni mulai tahun 1989 sampai dengan 1997. Namun sejak Provinsi Timor-Timor memisahkan diri dari kesatuan Republik Indonesia maka perusahaan memindahkan usaha ke Makassar, begitu pula dengan seluruh asset yang dimiliki.

Sejak memindahkan usahanya ke Makassar tahun 1998, Perusahaan telah berkembang dengan baik yakni membuka lokasi usaha dan kantor pusat di Jl. Antang Raya No. 49 A, dengan beberapa unit usaha, antara lain:

- a. Distributor Building Material Store, Ekspediter, Pemasaran (Retail), dan Wholesaler di beberapa Kota (Kota Madya dan Kabupaten) yang dikenal sebagai PT. Mega Indah Sari Timor (Misi Depo Bangunan).
 - a) Jl. Hertasning Baru Gowa Sulawesi Selatan
 - b) Jl. Kemakmuran kabupaten Soppeng Sulawesi Selatan
 - c) Jl. Persatuan Raya No. 7 Sinjai Sulawesi Selatan
 - d) Jl. K. H. Ahmad Dahlan No. 30 Palopo Sulawesi Selatan
 - e) Jl. Jend. Sudirman No. 125-126 Sidrap Sulawesi Selatan.

b. Outlet Supermarket, Penjualan, Electronic dan Fhision yang dikenal sebagai PT. Mega Indah Sari Timor (Misi Pasaraya). 45

a) Jl. Antang Raya No. 49-51 Sulawesi Selatan

b) Jl. Sultan Hasanuddin No. 21 Kabupaten Barru Sulawesi Selatan

c) Jl. Nuri No. 2 Bonto Sunggu Kabupaten Jeneponto Sulawesi Selatan

d) Jl. Kemakmuran Kabupaten Soppeng Sulawesi Selatan

e) Jl. K. H. Ahmad Dahlan No. 30 Palopo Sulawesi Selatan

f) Jl. Jend, Sudirman No. 125-126 Sidrap Sulawesi Selatan

c. Perdagangan pengelolaan kayu (moulding/Binsol dan Gedung) dengan lokasi pabrik Jl. Poros Malino Gowa Sulawesi Selatan.

d. General Contractor berpengalaman menangani berbagai proyek swasta maupun proyek di bawah naungan pemerintah.

e. Ekspediter didukung ratusan armada dan peralatan dalam operasinya PT. Mega Indah Sari Timor telah menyerap tenaga kerja sekitar 1.050 orang yg terdiri dari latar belakang dan tingkat pendidikan mulai dari SMU sampai dengan Sarjana.

f. PT. Mega Indah Sari Timor akan melakukan ekspansi ke beberapa Kota, Kota Madya dan kabupaten.

Dengan operasinya PT. Mega Indah Sari Timor telah menyerap tenaga kerja sekitar sekitar 800orang yang terdiri dari berbagai latar belakang dan tingkat pendidikan mulai dari SMU sampai dengan Sarjana.

Seiring dengan prioritas perkembangan di kawasan Indonesia Timur untuk mengejar peluang dan perkembangan dari kawasan barat baik dari tingkat kesejahteraan, peningkatan sarana dan prasarana maupun saluran

distribusi maka pemerintah terus membangun dan memperbaiki infrastruktur di wilayah ini. Sebagaimana kita semua telah mengetahui kemajuan di Indonesia semakin membaik khususnya di Sulawesi Selatan dan mendapatkan peringkat tertinggi.

Mengingat hal tersebut di atas maka PT. Mega Indah Sari Timor yang bergerak di bidang bisnis distribusi, perdagangan material bahan bangunan dan jasa konstruksi akan terus mempunyai peluang dan potensi untuk berkembang lebih besar dibarengi dengan perencanaan dan manajemen yang baik dan memadai.

2. Visi dan Misi

a. Visi

Sebagai perusahaan yang bergerak pada bidang distribusi, PT. Mega Indah Sari Timor (Misi Depo Bangunan) mempunyai visi untuk menjadi pemimpin retail perkakas dan grosir bahan bangunan yang terbaik, terbesar dan terlengkap serta memperluas bidang usahanya dengan berekspansi di beberapa kota besar yang berada di Sulawesi.

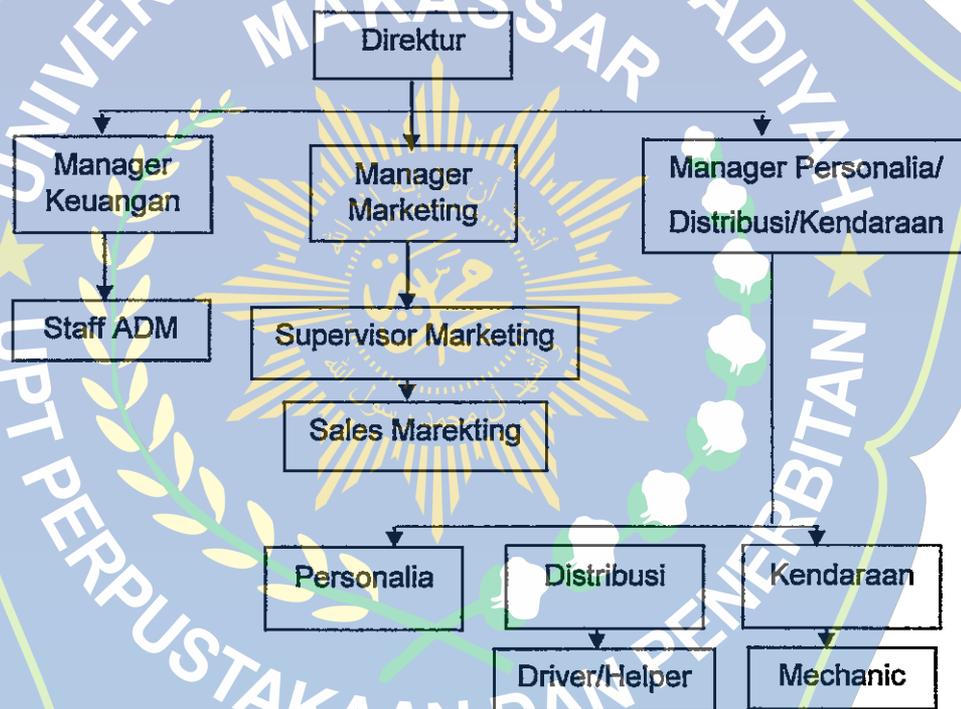
b. Misi

PT. Mega Indah Sari Timor (Misi Depo Bangunan) mempunyai misi untuk Menyediakan produk-produk yang lengkap untuk perkakas dan bahan bangunan dengan harga yang kompetatif untuk segala segmen pasar dan memberikan pelayanan yang ramah dan ikut serta meringankan beban Negara dengan cara membantu mengurangi jumlah pengangguran yang ada di Indonesia dengan terbukanya lapangan pekerjaan dari adanya cabang-cabang perusahaan yang ada di beberapa daerah Sulawesi Selatan.

3. Bidang Usaha

PT. Mega Indah Sari Timor merupakan perusahaan dagang yang membeli dan menjual kembali tanpa harus mengubah bentuk dan jenisnya, pada perusahaan ini sudah memulai usahanya yang bergerak dalam bidang distribusi dikarenakan produk yang di jual merupakan barang campuran seperti bahan bangunan, furnicur, elektronik, lampu, dan pecah belah.

4. Struktur Organisasi



Gambar 4.1

Struktur Organisasi

Sumber: PT. Mega Indah Sari Timor

Dengan melalui struktur organisasi akan terlihat jelas wewenang dan tanggung jawab masing-masing bagian sehingga mempermudah

pimpinan untuk mengadakan pengawasan dan meminta pertanggung jawaban atas tugas yang telah dibebankan pada setiap masing-masing bagian.

Berikut pembagian struktur organisasi, wewenang dan tanggung jawab pada PT. Mega Indah Sari Timor Makassar:

1. Direktur

- a. Memimpin perusahaan, menyusun dan menetapkan system manajemen dan kebijakan-kebijakan mutu perusahaan secara keseluruhan.
- b. Memilih, menentukan, menetapkan serta mengawasi kinerja para karyawan dan kepala bagian.
- c. Menyetujui anggaran tahunan perusahaan.
- d. Menyampaikan laporan kepada para pemegang saham.
- e. Memastikan cukupnya sumber daya.

2. Manajer Keuangan

- a. Mengatur hal hal yang berhubungan dengan keuangan seperti administrasi, penagihan dan pembayaran.
- b. Bertanggung jawab penuh dalam hal keuangan perusahaan kepada unit *manager*.
- c. Mencari sumber dana dan mengeksploitasi sebaik mungkin untuk kegiatan operasional dan pengembangan perusahaan.
- d. Melakukan audit internal terhadap laporan pendapatan sales marketing agar tidak terjadi penyimpangan.
- e. Membuat laporan keuangan perusahaan dalam satu periode dan mempertanggung jawabkan kepada direktur perusahaan.

- f. Melakukan evaluasi atas laporan keuangan agar ke depannya perusahaan dapat lebih meningkatkan pendapatan perusahaan.

3. Manajer Marketing

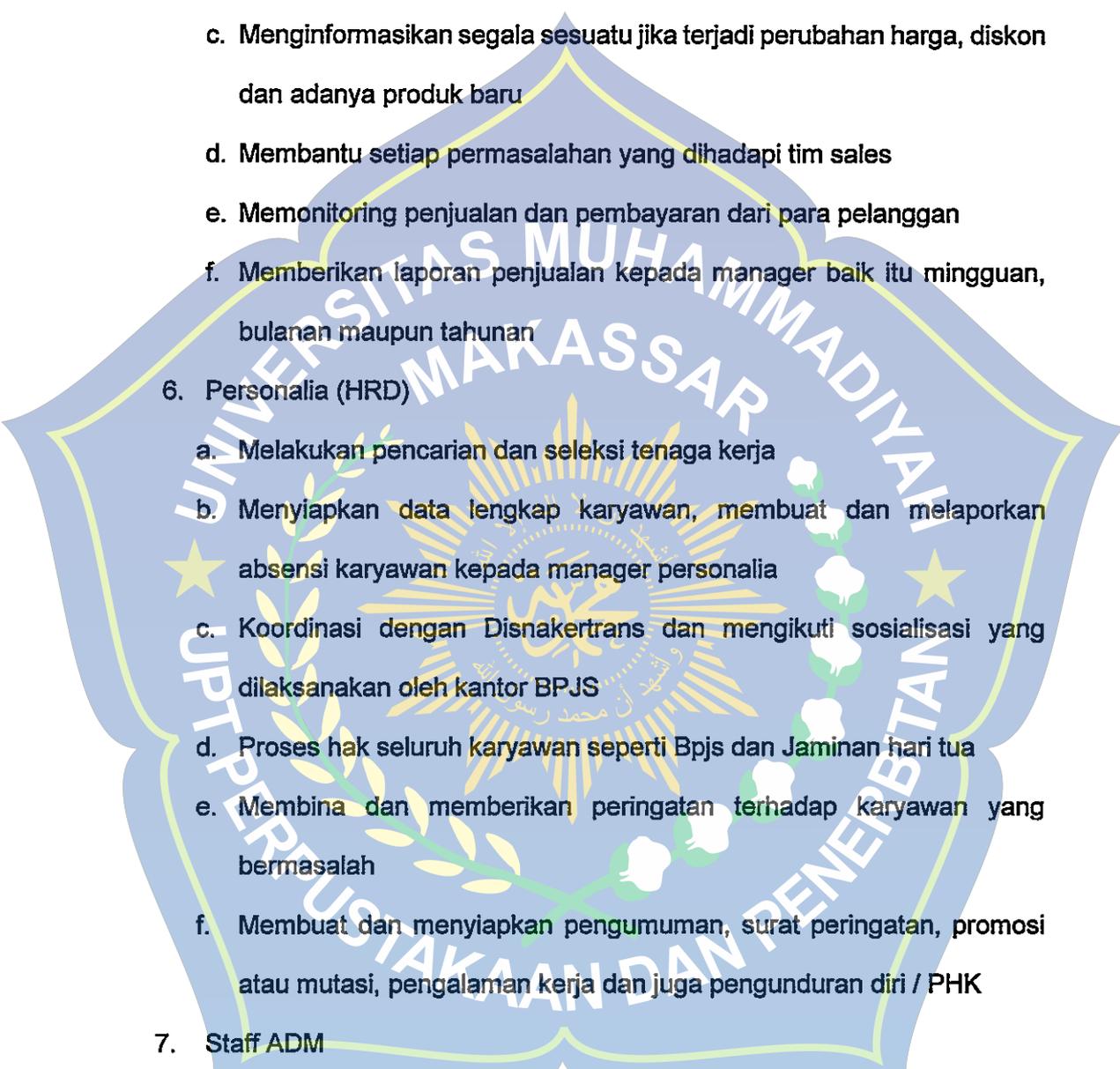
- a. Membuat dan menentukan strategi penjualan yang baik terhadap konsumen
- b. Membina dan membimbing para sales marketing guna peningkatan kinerja
- c. Memberikan pengarahan kepada para sales marketing dan bawahan terhadap produk baru
- d. Mengawasi dan mengoptimalkan kinerja para bawahannya guna mencapai tujuan perusahaan
- e. Menganalisa laporan bawahan dan memberikan sanksi kepada para sales marketing terhadap penyimpangan yang terjadi
- f. Bertanggung jawab terhadap perolehan hasil penjualan dan penggunaan dana promosi

4. Manajer Personalia/Distribusi/Kendaraan

- a. Membina dan membimbing bagian umum, personalia, distribusi dan kendaraan
- b. Mengoptimalkan kinerja bagian umum, personalia, distribusi dan kendaraan agar efisien dan efektif
- c. Menyusun dan menghitung pembayaran gaji karyawan dan pajak perusahaan

5. Supervisor Marketing

- a. Mengkoordinir dan memonitoring kinerja tim sales agar dapat meningkatkan penjualan dan tercapainya target

- 
- b. Memberikan pelatihan kepada tim sales mengenai pelayanan terhadap konsumen dan mengatasi permasalahan yang muncul ketika terdapat kesalahan dari konsumen
- c. Menginformasikan segala sesuatu jika terjadi perubahan harga, diskon dan adanya produk baru
- d. Membantu setiap permasalahan yang dihadapi tim sales
- e. Memonitoring penjualan dan pembayaran dari para pelanggan
- f. Memberikan laporan penjualan kepada manager baik itu mingguan, bulanan maupun tahunan
6. Personalia (HRD)
- a. Melakukan pencarian dan seleksi tenaga kerja
- b. Menyiapkan data lengkap karyawan, membuat dan melaporkan absensi karyawan kepada manager personalia
- c. Koordinasi dengan Disnakertrans dan mengikuti sosialisasi yang dilaksanakan oleh kantor BPJS
- d. Proses hak seluruh karyawan seperti Bpjs dan Jaminan hari tua
- e. Membina dan memberikan peringatan terhadap karyawan yang bermasalah
- f. Membuat dan menyiapkan pengumuman, surat peringatan, promosi atau mutasi, pengalaman kerja dan juga pengunduran diri / PHK
7. Staff ADM
- a. Membuat faktur penjualan dan mencetak faktur pajak harian
- b. Memeriksa dan menginput data penjualan setiap harinya serta mencetak tagihan dan surat tagihan

- c. Menginput barang masuk dan barang keluar sehingga kesesuaian stok gudang tetap terjaga
- d. Menginput penerimaan pembayaran dari pelanggan dengan tepat waktu dan akurat
- e. Mencetak laporan penjualan bulanan secara keseluruhan untuk dilaporkan ke manager keuangan
- f. Mengarsip seluruh dokumen transaksi untuk menjaga ketertiban administrasi dan kemudahan penelusuran dokumen jika suatu hari terjadi kesalahan
- g. Melakukan stok opname setiap akhir bulan untuk melihat ada atau tidaknya selisih jumlah barang di gudang dengan catatan administrasi barang.

8. ★ Distribusi

- a. Mengatur dan menyusun pendistribusian barang berdasarkan lokasi antar Memperhatikan dan memilih kendaraan yang akan digunakan sesuai muatan barang
- b. Mengkoordinir dan memonitoring aktivitas driver dan helper agar dapat bekerja secara efektif dan efisien
- c. Memonitoring proses pendistribusian barang baik dalam kota maupun luar kota mulai barang keluar dari gudang hingga sampai ditujuan
- d. Membantu mengatasi setiap permasalahan yang dihadapi driver dan helper dalam operasional

9. Kendaraan

- a. Mengecek kondisi atau kelayakan kendaraan operasional

- b. Mengecek surat-surat kendaraan seperti STNK, Ijin trayek dan buku ker kendaraan yang akan diperpanjang
- c. Berkoordinasi dengan mechanic mengenai kerusakan dan perbaikan kendaraan
- d. Menyiapkan segala peralatan yang dibutuhkan setiap kendaraan

10. Sales Marketing

- a. Melakukan penjualan kepada pelanggan baik penjualan tunai maupun penjualan kredit
- b. Menginformasikan kepada pelanggan mengenai diskon, strata maupun target pembelian yang telah dicapai
- c. Bertanggung jawab dalam kegiatan pemasaran, memahami produk dan menjamin produk bahwa sesuai yang diinginkan oleh pelanggan
- d. Melakukan penagihan kepada pelanggan yang membeli secara kredit
- e. Melaporkan kepada supervisor marketing jika terjadi kendala dan masalah di lapangan serta melakukan evaluasi kerja
- f. Melakukan pelaporan penjualan kepada supervisor marketing setiap hari atau mingguan

11. Driver/Helper

- a. Membantu mengantarkan barang pesanan ke pelanggan tepat waktu
- b. Mengkoordinasikan kepada bagian distribusi jika terjadi kendala/ masalah pada saat proses pengantaran barang
- c. Menerima dan mengecek barang kembali / return dari pelanggan secara teliti antara kesesuaian nota return dengan fisik barang yang diterima

- d. Membantu aktivitas gudang apabila sedang tidak mengantarkan barang pesanan pelanggan

12. Mechanic

- a. Berkoordinasi dengan bagian kendaraan mengenai kerusakan yang dialami setiap kendaraan operasional
- b. Melaporkan kepada bagian kendaraan jika memerlukan dan tidak adanya ketersediaan spare part yang dibutuhkan
- c. Melakukan perbaikan terhadap setiap kendaraan operasional yang mengalami kerusakan.

B. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan 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 4.1
Variabel Sistem Penggajian (X)

Pernyataan	Pearson Correlation	R Tabel	Keterangan
X.1	0,577**	0,361	Valid
X.2	0,515**	0,361	Valid
X.3	0,410**	0,361	Valid
X.4	0,549**	0,361	Valid
X.5	0,368**	0,361	Valid
X.6	0,535**	0,361	Valid
X.7	0,615**	0,361	Valid
X.8	0,376**	0,361	Valid

Sumber: Output SPSS (data diolah pada tahun 2021)

Dari tabel diatas dapat di jelaskan bahwa item 1 sampai 8 merupakan pernyataan – pernyataan yang diberikan kepada 30 responden. r tabel di peroleh dari tabel korelasi dengan sampel sebanyak 30, nilainya sebesar 0,361.

Dari hasil pengujian dapat di peroleh nilai r hitung > r tabel, maka semua item pernyataan bersifat valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.2
Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Pearson Correlation	Sig (2- tailed)	Keterangan
Y.1	0,454**	0,361	Valid
Y.2	0,396**	0,361	Valid
Y.3	0,405**	0,361	Valid
Y.4	0,534**	0,361	Valid
Y.5	0,503**	0,361	Valid
Y.6	0,504**	0,361	Valid
Y.7	0,441**	0,361	Valid
Y.8	0,573**	0,361	Valid
Y.9	0,384**	0,361	Valid
Y.10	0,464**	0,361	Valid

Sumber: Output SPSS (data diolah pada tahun 2021)

Dari tabel diatas dapat di jelaskan bahwa item 1 sampai 10 merupakan pernyataan – pernyataan yang diberikan kepada 30 responden. r tabel di peroleh dari tabel korelasi dengan sampel sebanyak 30, nilainya sebesar 0,361.

Dari hasil pengujian dapat di peroleh nilai r hitung > r tabel, maka semua item pernyataan bersifat valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

2. Uji Realibilitas

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

Tabel 4.3

Hasil Uji Realibilitas Variabel X

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,615	8

Sumber: Output SPSS (data diolah pada tahun 2021)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.6 sebesar 0.615 dengan demikian variabel X dinyatakan reliabel sehingga layak di pergunakan sebagai alat pengumpulan data.

Tabel 4.4

Hasil Uji Realibilitas Variabel Y

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,667	10

Sumber: Output SPSS (data diolah pada tahun 2021)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.6 sebesar 0.667 dengan demikian variabel Y dinyatakan reliabel sehingga layak di pergunakan sebagai alat pengumpulan data.

3. 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. Mega Indah Sari Timor (Misi Depo Bangunan). Adapun persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + bx$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X = Sistem Penggajian

α = Konstanta

b = Koefisien Variabel X

Tabel 4.5

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	28,742	4,449		6,460	0,075
Sistem Penggajian	.374	0,140	0,551	2,672	0,000

Sumber: Output SPSS (data diolah pada tahun 2021)

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

$$Y = 28,742 + 0,374$$

Dimana :

$$a = 28.742$$

$$X = 0,374$$

Berdasarkan persamaan regresi sederhana. Nilai konstanta sebesar 28.742 pada persamaan regresi menunjukkan apabila variabel independen nilainya 0 maka variabel kinerja karyawan mengalami peningkatan.

4. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dengan variabel tidak bebas secara parsial atau sendiri-sendiri. Pengujian ini untuk melihat seberapa besar pengaruh secara terpisah dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) berdasarkan hasil regresi yang ada.

Tabel 4.6

Hasil Uji Parsial (Uji T)

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	28,742	4,449		6,460	0,075
Sistem Penggajian	0,374	0,140	0,551	2,672	0,000

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS (data diolah pada tahun 2021)

Pengujian koefisien regresi variabel Sistem Penggajian (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 Sistem Penggajian (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dari tabel diatas diketahui t hitung untuk variabel pengelolaan dana desa (X) adalah sebesar 2,672 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 $n-k-1$ atau $30-1-1 = 28$. Dengan pengujian dua sisi (signifikansi = 0.05) diperoleh t tabel sebesar 2.048.

Diketahui t hitung untuk variabel Sistem Penggajian (X) sebesar 2.672 karena $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2.672 > 2.048$) maka Ho ditolak. Dapat diartikan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Sistem Penggajian (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

2. Analisis koefisien Determinan

Tabel 4.7

Tabel Hasil Uji Keofisien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.551 ^a	.303	.297	2.436

Sumber: Output SPSS (data diolah pada tahun 2021)

Berdasarkan tabel output dari spss " Model Summary" di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,303. Nilai ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau "R", yaitu $0,551 \times 0,551 = 0,303$. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0,303 atau sama dengan 30,3%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel sistem penggajian (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 30,3%. Sedangkan sisanya ($100\% - 30,3\% = 69,7\%$) di pengaruhi oleh variabel lain diluar dari persamaan regresi ini atau variabel yang tidak di ketahui.

C. Pembahasan

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

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan maka didapatkan hasil bahwa pengaruh sistem penggajian terhadap kinerja karyawan PT. Mega Indah Sari Timor (Misi Depo Bangunan) yang dioalah menggunakan SPSS 26 menunjukkan bahwa koefisien regresi sebesar 0,374 yang berarti

jika sistem penggajian (X) semakin baik maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan.

Berdasarkan hasil analisis data Uji T (secara parsial) dan uji R (Koefisien determinasi) diperoleh nilai t hitung sebesar 2.672 dimana t hitung lebih besar dari t tabel ($2.672 > 2.048$) dan memiliki pengaruh sebesar 30,3% dengan ini menunjukkan bahwa Sistem Penggajian (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti semakin baik sistem penggajian maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Hasil Penelitian di atas menunjukkan bahwa variabel sistem penggajian pada PT. Mega Indah Sari Timor (Misi Depo Bangunan) sangat berpengaruh positif terhadap variabel peningkatan kinerja karyawan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dan pembahasan yang penulis lakukan mengenai pengaruh sistem penggajian terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Indah Sari Timor (Misi Depo Bangunan). 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 ($2.672 > 2.045$) dan memiliki pengaruh sebesar 30,3%. Maka dapat disimpulkan bahwa Sistem Penggajian pada PT. Mega Indah Sari Timor Misi Depo Bangunan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa variabel sistem penggajian pada PT. Mega Indah Sari Timor (Misi Depo Bangunan) sangat berpengaruh positif terhadap variabel peningkatan kinerja karyawan. Berarti jika sebuah perusahaan ingin kinerja karyawannya maksimal, maka perusahaan tersebut harus menetapkan sistem penggajian sebaik mungkin, yang dapat mensejahterakan karyawannya, agar karyawan dapat termotivasi untuk lebih maksimal dalam bekerja. Dengan demikian, Perusahaan juga akan diuntungkan dan semakin baik kedepannya dalam pencapaian tujuan yang ingin dicapai.

3. Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat perbedaan dari penelitian terdahulu yaitu, Terdapat perbedaan pada dimensi yakni tempat dan waktu penelitian, dan perbedaan variabel penelitian sehingga menghasilkan hasil penelitian yang berbeda.

B. Saran

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

1. Untuk Perusahaan

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, maka pihak perusahaan diharapkan untuk lebih memajukan dan mensejahterakan lagi karyawannya melalui sistem penggajian yang semakin baik dan adil sesuai dengan kualitas dan kuantitas pekerjaannya untuk diterapkan kedepannya. Dengan harapan 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 melakukan penelitian lebih mendalam lagi dan terus melakukan inovasi serta memberikan pembaruan ilmu pengetahuan mengenai pengaruh sistem penggajian terhadap kinerja karyawan.

b. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian lanjutan dengan meneliti factor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Babbie. (2016:53). *Metode Penelitian Kualitatif dibidang pendidikan*, Alfabeta: Bandung.
- Bakri. 2020. *Implementasi Sistem Informasi dan Akuntansi Penggajian dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Cabang Gorontalo*. *Al-Buhut e-journal* (Online). Vol. 16. No. 1. (<http://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/ab/article/view/1761> diakses pada 23 Agustus 2021).
- Bangun Wilson 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Bandung
- Darmawan, D.P. dan Ustriyana, P.P.I.N.G. 2018. *Kajian Pengaruh Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan Natrabu Minang Restoran Bali*. *Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian*. (Online). Vol. 12. No.2 (<https://ojs.unud.ac.id/index.php/soca/article/view/48310> diakses pada 01 juli s2021).
- Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Hendika, E.N. 2018. *Pengaruh Sistem Penggajian Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi* .(Online). Vol. 7. No.3. (<http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id> diakses pada 15 juli 2021).
- Mangkunegara, A.P. 2016. *Perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: RFLIKA ADITAMA.
- . 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Nimran, U., Supatmi, M.E., dan Utami, H.N. 2018. *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Profit* .(Online). Vol. 7. No.1. (<https://ojs.unud.ac.id> diakses pada 01 Juli 2021).
- Prabuningrum, A. 2017. *Analisis Pengaruh Sistem Penggajian, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PD, BPR-BKK Kabupaten Wonogiri*. Surakarta. (<http://eprints.ums.ac.id/56368/31/10.%20NASKAH%20PUBLIKASI.pdf> diakses pada 23 Agustus 2021).
- Prawirosentono. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Menuju Organisasi Kompetitif Dalam Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE.
- Rezaei, A R, T Celik and Y Baalousha. 2016. *Perfomance Measurement In A Quality Management System In The Sharif University*. *Scientia Iranica, Transaction E, Industrial Engineering*, 18(3): pp: 742-753.
- Riani. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia Masa Kini*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. el. at. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- . 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Raja Grafindo Persada. Jakarta.

- Rizki, A.R. dan Suwarsa, T. 2018. *Pengaruh Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung. Prodi D3 dan D4 akuntansi Poltekpos Bandung.* (Online) vol. 10. No.1. (<https://ejurnal.poltekpos.ac.id/index.php/akuntansi/article/view/815/615> diakses pada 01 juli 2021).
- Sanusi. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja.* PT Refika Aditama. Bandung.
- Siallagan, H. 2018. *Pengaruh Sistem Penggajian, Pemberdayaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sitolu Ori Kabupaten Nias Utara.* *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya.* (Online). Vol. 12. No.4. (<https://ejournal.unsri.ac.id> diakses pada 15 juli 2021).
- Simamora, Henry. A.J. 2018. *Effect of Earning Management on Earnings Predictability in Information Signaling Perspective.* *Jurnal Akuntansi*, XXII (2), 173–191.
- Sugiyono. (2016 :118). *Metodelogi Penelitian.*<http://repository.unika.ac.id>.
- Sukardi. (2016). *Populasi. Metodelogi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya.* PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Thomas H. Stone. 2011. *Undestanding personal management, " Compensation is any from of payment to employees for work they provide their employer,"*
- Trisnawati, S.D. 2015. *Pengaruh Sistem Penggajian Dan Pengupahan Terhadap Efektifitas Kinerja Karyawan Outsourching . Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi.* (Online). Vol. 4. No.9. (<http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id> diakses pada 15 juli 2021).





Lampiran 1

Identitas Responden

Nama :
Umur :
Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
Pendidikan terakhir : S3 S2 S1
 D3 Lain-lain
Bagian/Departement :
Lama bekerja : tahun bulan

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Kuesioner di bawah ini memuat sejumlah pernyataan. Silahkan tunjukkan seberapa besar tingkat tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan Anda terhadap setiap pernyataan dengan memberi tanda centang (✓) pada kotak jawaban yang Anda pilih. Tidak ada jawaban yang benar atau salah. Anda cukup menjawab langsung sesuai apa yang muncul pertama kali dalam pikiran Anda. Selamat mengisi kuesioner berikut dan terima kasih atas waktunya.

Keterangan :

5 = Sangat Setuju

4 = Setuju

3 = Kurang Setuju

2 = Tidak Setuju

1 = Sangat Tidak Setuju

NO	INDIKATOR	PERNYATAAN	JAWABAN				
			SS	S	N	TS	STS
			5	4	3	2	1
Sistem Penggajian (X)							
1.	1. Analisa Pekerjaan	Tahapan analisis pekerjaan dilaksanakan secara profesional					
		Perusahaan Mengatur pekerjaan karyawan sesuai dengan keahlian yang dimiliki agar setiap karyawan bisa mengembangkan standar kinerja masing-masing					
2.	Ikatan Kerja Sama	Perusahaan Memperhatikan kepentingan Bersama yang saling menguntungkan					
		Imbalan atau gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati					
3.	Survey Gaji	Perusahaan menjamin keadilan dalam pemberian gaji kepada karyawan					
		Gaji yang diberikan sesuai dengan standar gaji yang berlaku di Indonesia					
4.	Menentukan Harga Dan Tiap Pekerjaan	Jumlah gaji yang diberikan sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan					
		Jumlah gaji yang diberikan sesuai dengan volume pekerjaan					
Kinerja Karyawan (Y)							
1.	Kuantitas Pekerjaan	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti					
2.	Kualitas Pekerjaan	Saat bekerja saya mau mengambil resiko dan berpikir keras untuk memperoleh hasil yang terbaik					

		Saya sangat disiplin dalam bekerja					
3.	Ketepatan Waktu	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan					
		Efektif dan efisien adalah prinsip kerja saya					
4.	Kehadiran	Saya tidak pernah absen saat hari kerja					
		Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya					
		Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin					
5.	Kemampuan Kerja Sama	Saya mampu menciptakan komunikasi yang baik dengan rekan kerja divisi lain					
		Saya selalu terbuka atas pendapat orang lain					

Tabel Tabulasi

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	TotalX	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TotalY
4	4	3	5	4	4	4	4	31	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	38
4	4	5	4	4	5	4	5	31	5	4	5	4	4	5	4	5	3	5	41
5	5	5	5	5	5	4	4	35	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	41
4	4	5	5	4	5	5	4	32	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	44
4	4	5	4	4	4	4	4	29	5	3	4	4	4	3	3	5	3	4	39
4	3	2	5	3	5	5	5	29	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	44
5	3	5	3	3	3	5	5	32	4	3	5	5	5	5	3	5	5	5	44
3	4	3	4	3	5	4	4	30	5	2	5	3	4	4	4	5	5	3	40
5	4	3	4	5	4	5	4	34	4	4	5	4	5	4	3	5	4	5	42
3	5	5	5	4	5	5	4	37	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	42
3	3	3	4	2	4	3	4	26	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	36
5	5	5	5	4	5	5	5	39	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	43
4	4	3	4	4	5	5	5	34	5	4	4	5	5	3	4	4	4	3	40
5	5	5	5	4	5	5	5	39	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	41
4	3	4	4	5	3	2	3	28	3	2	4	4	4	3	4	5	3	4	36
5	4	4	4	4	4	3	4	31	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	40
4	3	3	5	4	4	4	3	30	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	40
5	5	2	4	5	3	5	4	33	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	41
3	4	5	4	4	4	4	4	30	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	46
3	4	3	5	3	4	3	4	27	4	5	4	3	3	3	4	5	5	4	40
5	5	4	4	3	3	4	3	32	5	5	4	5	4	3	5	5	3	4	44
5	4	5	4	4	4	3	5	34	4	4	5	3	3	4	3	4	4	5	39
3	3	4	3	5	3	3	3	27	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	34
5	4	5	3	4	5	3	3	32	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	40
5	3	3	5	5	5	3	4	33	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	43
4	5	3	3	5	3	4	3	30	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	39
4	5	4	3	3	3	3	3	29	4	3	3	4	3	3	4	3	3	5	36
4	5	2	3	3	3	4	5	30	3	4	3	4	4	5	3	4	3	4	40
5	4	5	5	5	4	5	4	36	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	42
4	4	4	4	3	3	3	4	29	3	5	5	4	3	4	5	5	5	5	42

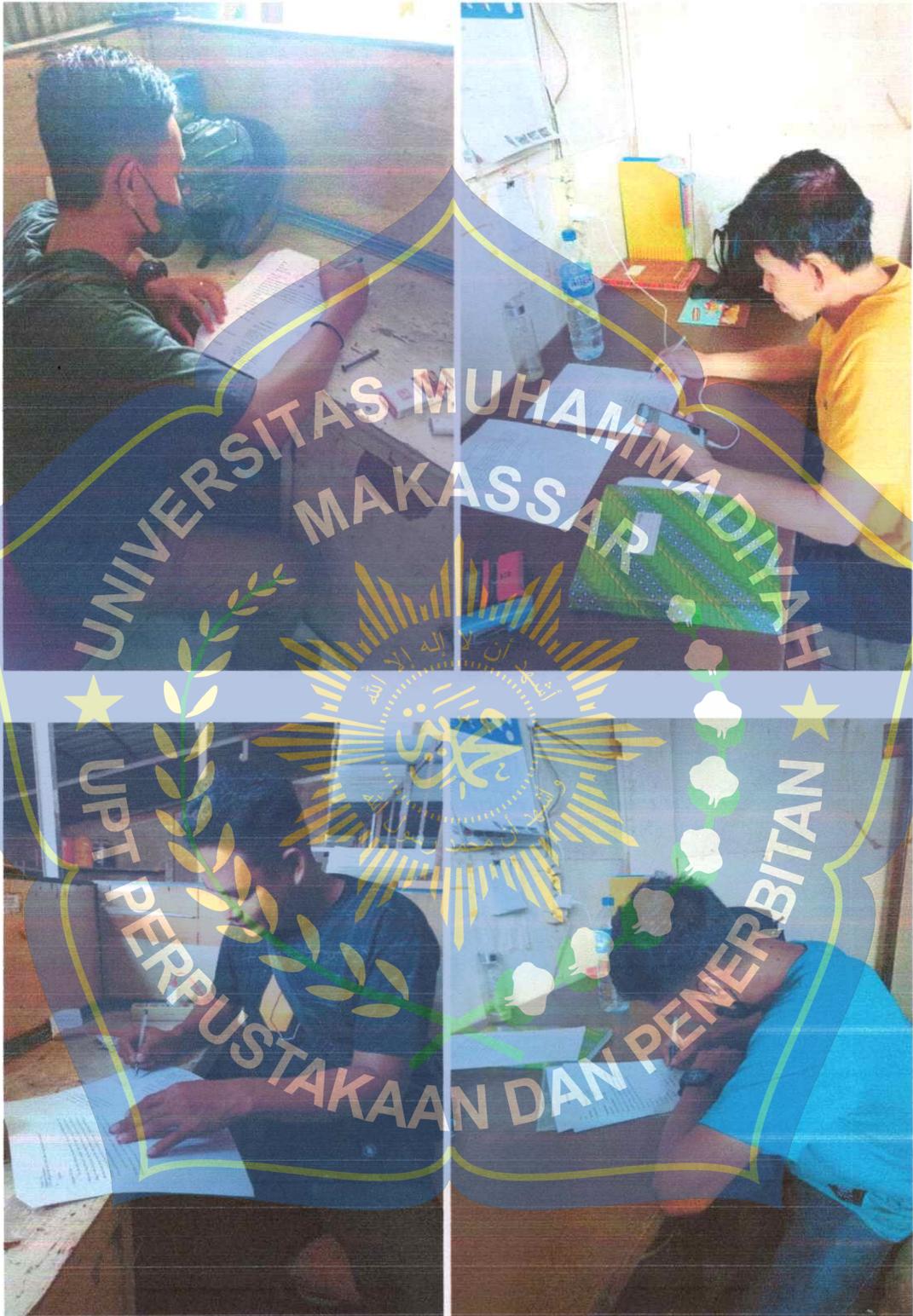
Lampiran 3

DOKUMENTASI

1. Tampilan depan PT. Mega Indah Sari Timor (Misi Depo Bangunan) Antang



2. Foto pada saat pengisian kuesioner oleh sebagian karyawan PT. Mega Indah Sari Timor (Misi Depo Bangunan) Antang





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 2501/05/C.4-II/VII/42/2021 Makassar, 15 November 2021 M

Lamp. :-

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
PT. Megalindah Sari Timor
di-
Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa di
bawah ini:

Nama : Risbal
Stambuk : 105721103417
Jurusan : MANAJEMEN
Judul Penelitian : *Pengaruh Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Indah Sari Timor (Misi Depo Bangunan)*

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya diucapkan terima kasih.

Dekan,

Dr. H. Andi Jus' an, S.E., M.Si
NBM 051507

Tembusan

1. Rektor Unismuh Makassar
2. Ketua Jurusan
3. Mahasiswa Ybs
4. Arsip



PT. MEGA INDAH SARI TIMOR

Head Office : Jl. Antang Raya No.49A-51 Telp. 0411 - 497 377 Fax 0411 - 492 017
Makassar Sulawesi Selatan

Trading, Distributing & General Contractor

No. : 031/SB/MIST-ATG/VIII/2020

Perihal : Balasan surat no. 2501/05/06/C 4-11/VIII/42/2021

Berdasarkan Surat Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 2501/05/06/C 4-11/VIII/42/2021 Tanggal 15 November 2021 Tentang Permohonan Izin Penelitian Saudara!

Dengan Hormat,

Yang bersangkutan di bawah ini :

Nama : Eli Jumrah

Jabatan : General Manager

Menerangkan bahwa mahasiswa(i) dengan data di bawah ini :

Nama : Rizki

Stambuk : 105721102417

Jurusan : Manajemen

Judul penelitian : Pengaruh Sistem Penilaian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Indah Sari Timor (Misi Depo Bangunan)

Telah kami setuju untuk melakukan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi yang akan dilaksanakan dari tanggal 19 November 2021 s.d. 1 Januari 2022.

Demikian surat ini kami berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 19 November 2021



BAB I RISBAL 105721103417

by Tahap Tutup

Submission date: 22-Jan-2022 01:32PM (UTC+0700)
Submission ID: 1745863593
File name: BAB I_15.docx (12.96K)
Word count: 609
Character count: 4140

BAB I RISBAL 105721103417

ORIGINALITY REPORT

4%

SIMILARITY INDEX

4%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES



id.123dok.com
Internet Source

2%



repositori.uin-atauddin.ac.id
Internet Source

2%

Exclude quotes



Exclude matches



Exclude bibliography



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR

UNIT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN



BAB II RISBAL 105721103417

by Tahap Tutup

Submission date: 2022-01-20 01:13PM (UTC+0700)
Submission ID: 1745863760
File name: BAB II Tuntutan_tutup.docx (128.53K)
Word count: 3139
Character count: 21267



Exclude quotes Off
Exclude bibliography Off
Exclude matches Off

BAB III RISBAL 105721103417

by Rahap Tutup

Submission date: 24-Jan-2022 11:39AM (UTC+0700)
Submission ID: 1746835285
File name: BAB_III_turnitin_risba1.docx (42.17K)
Word count: 1136
Character count: 7346

BAB III RISBAL 105721103417

6%	6%	7%	2%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

Primary Sources	Similarity
1. Muh Asdar, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) RAYON WATAMPONE", <i>Journal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi STE Wira Bhakti Makassar Internasional</i> , 2020. Publication	3%
2. text-id.123dok.com. Internet Source	2%
3. Dwi Ismawati, Iis Prasetya, "Efektivitas Pembelajaran Menggunakan Video Zoom Cloud Meeting pada Anak Usia Dini Era Pandemi Covid-19", <i>Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini</i> , 2020. Publication	2%

Exclude quotes On
 Exclude bibliography On
 Exclude matches 2%



BAB IV RISBAL 105721103417

by Tahap Tutup

Submission date: 24 Jun 2022 11:40AM UTC+0700
Submission ID: 1746836116
File name: BAB IV Ujian_tutup_11062022 (150.15K)
Word count: 2800
Character count: 16136

AB IV RISBAL 105721103417



Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches < 1%



BAB V RISBAL 105721103417

by Tahap Tutup

Submission date: 22-Jan-2022 01:14PM (UTC+0700)
Submission ID: 1745861250
File name: BAB_V_tutup.docx (8.02K)
Word count: 235
Character count: 1511

BAB V RISBAL 105721103417

ORIGINAL REPORT

5%

SIMILARITY INDEX

5%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repository.up.ac.id

Internet source

LULUS

5%

Exclude quotes

Exclude bibliography

On

On

Exclude matches

2%



BIOGRAFI PENULIS



Risbal panggilan risbal lahir di Pulau Pandangan pada tanggal 15 Maret 1998 dari pasangan suami istri Bapak Jubair dan Ibu Indo Sakka. Peneliti adalah anak kedua dari empat bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Kelurahan Antang Kecamatan Manggaia Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SDN 22 Pulau Pandangan lulus tahun 2010, MTS DDI AD Segeri lulus tahun 2013, SMA DDI Boddie Mandalle lulus tahun 2016, dan mulai tahun 2017 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 S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
 MAKASSAR
 UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN