EFEKTIVITAS SISTEM PENGGAJIAN DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LAUTAN BERLIAN UTAMA MOTOR PALEMBANG

SKRIPSI

NAMA : EFRIYANDO

NIM : 212011102

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2015

SKRIPSI

EFEKTIVITAS SISTEM PENGGAJIAN DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LAUTAN BERLIAN UTAMA MOTOR PALEMBANG

Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar sarjana ekonomi

NAMA : EFRIYANDO

NIM : 212011102

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2015

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Efriyando

Nim : 21.2011.102

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupkan penjiplakan karya orang lain. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya akan sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dan segala konsekuensinya.

Palembang 27-juli-2015

Penulis

METERAI TEMPEL
0306ADF250117943
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Efriyando

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	**: Efektivitas Sistem Penggajian dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lautan Berlian Utama Motor Palembang**
Nama	**: Efriyando**
Nim	**: 21.2011.102**
Fakultas	**: Ekonomi Dan Bisnis**
Program Studi	**: Manajemen**
Konsentrasi	**: Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)**

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal 12 Agustus **2015**

Pembimbing

(Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE.,M.Si)
NIDN/NBM : 0216057001/673839

Mengetahui
Dekan
u.b. Ketua Program Studi manajemen

(Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE.,M.Si)
NIDN/NBM : 0216057001/673839

Moto:

"Pergunakanlah waktu mu sebaik-baik mungkin dan jangan jadikan suatu kejadian dimasa lalu mu yang suram sebagai penghalang untuk meraih masa depan yang lebih bersinar".

(Efriyando)

Dengan cinta dan doa, kupersembahkan skripsi ini khusus kepada :

- *Allah SWT Atas kemudahan dan ridhonya*
- *Kedua orang tuaku Ali Rohman dan Lilis Suryani yang terhebat di dunia*
- *Pembimbing skripsiku (Hj.Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si)*
- *Adik-adikku yang tersayang dan tercinta Ringgo Alvando, Albi Laidul Putra, Dan Zahrah Almira Affifah*
- *Almamater yang kubanggakan*

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

Assalamu`alaikum warahmatullaahi wabarakatuh.

Alhamdulillahi rabbil`alamin. Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul : **"Efektivitas Sistem Penggajian Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lautan Berlian Utama Motor Palembang."** Tidak lupa juga penulis haturkan shalawat dan salam kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW, beserta para keluarga, sahabat dan pengikut beliau hingga akhir zaman.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak mengalami kendala, namun berkat bantuan, bimbingan, kerjasama dari berbagai pihak dan berkah dari Allah SWT sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat teratasi, tentunya saran dan kritik dari pembaca sangat diharapkan untuk memperbaiki kekurangan pada skripsi ini. Dengan kerendahan hati dan rasa ikhlas, perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini, tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. H. M. Idris, SE.,M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Abid Djazuli, SE.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang beserta Staf dan Karyawan/Karyawati.
3. Dosen pembimbingku yang selalu sabar membantu dalam penulisan skripsi ibu H. Maftuhah Nurrahmi, SE.,M.Si sekaligus Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Diah Isnaini Asiati, SE.,M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Bapak dan Ibu Dosen beserta Staf dan Karyawan/Karyawati Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Kedua orang tua terhebatku Ali Rohman dan Lilis Suryani yang selalu memberikan doa, semangat dan motivasi
7. Adik-adikku Ringgo Alvando, Albi Laidul Putra dan Zahrah Almira Afiffah yang memberikan semangat dan dukungannya
8. Sahabat-sahabatku Kelas CM 11 (Devi, Dedi, Fajar, Adi, Rudi, Riko, Fandi, Rofik, Andre, Nurul, Diah, Indah, Tina, Midun, Nita, Siti, Mira, Yunda, Nessy, Seli, Secyl, Lani, Dwi, Mis, Leni, Ayu, Miranda, Milda, Khalid) atas kebaikan dan kekompakannya
9. Teman-teman KKN posko 128 Desa Ujung Tanjung, Kecamatan Banyuasin III, Kabupaten Banyuasin
10. Teman-teman sealmamaterku angkatan 2011

11. PT. Lautan Berlian Utama Motor Palembang yang membantu memberikan data skripsi.
12. Semua pihak yang telah berpartisipasi selama penyusunan skripsi yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT membalas budi baik kalian semua. Akhirul kalam dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga amal ibadah yang dilakukan mendapat balasannya dari-Nya. Amin.

Wassalamu`alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Palembang..27..juli...2015

Efriyando

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL

HALAMAN BEBAS PLAGIAT.....i

HALAMAN PENGESAHAN.....ii

HALAMAN PERSEMBAHAN MOTTO.....iii

HALAMAN PRAKATA.....iv

HALAMAN DAFTAR ISI.....vii

HALAMAN DAFTAR TABEL.....x

HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....xii

HALAMAN LAMPIRAN.....xiii

ABSTRAK.....xiv

ABSTRACT.....xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakan Masalah.....1

B. Rumusan Masalah.....6

C. Tujuan Penelitian.....6

D. Manfaat Penelitian.....6

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya.....7

B. Landasan Teori.....8

1. Kinerja Karyawan.....8

a. Pengertian Kinerja 8

b. Faktor-faktor kinerja.....8

c. Karakterisitik dan nilai utama manajemen kinerja.....10

d. Aspek penilaian manajemen kinerja.....11

e. Kinerja Individu 13

f. Dimensi Tolak Ukur Kinerja Individu 14

2. Efektivitas Sistem Penggajian 15

a. Efektivitas.....15

b. Sistem.....15

c. Penggajian 16

d. Efektivitas sistem penggajian.....16

e. Kompensasi 16

1) Definisi kompensasi.....16

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi.....17

3) Asas kompensasi.....20

4) Sistem imblan yang efektif.....21

5) Proses penentuan gaji dan upah.....22

6) Prinsip-prinsip pemberian gaji dan upah.....23

7) Prinsip-prinsip program gaji dan upah.....24

8) Jenis-jenis kompensasi.....26

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....30

B. Lokasi penelitian.....30

C. Operasionalisasi Variabel.....31

D. Populasidan Sampel.....31

E. Data yang Diperlukan.....33

F. Metode Pengumpulan Data.....33

G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....34

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil penelitian.....38

1. Gambaran Umum PT. Lautan Berlian Utama Motor Palembang.....38

2. Struktur Organisasi 43

3. Gambaran Umum Responden.....48

4. Gambaran Indikator.....52

B. Pembahasan Hasil Penelitian.....57

1. Uji Validitas.....57

2. Uji Reliabilitas.....58

3. Analisis Regresi Liniear Sederhana.....59

4. Uji t 61

5. Analisis Koefisien Korelasi.....62

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....67

B. Saran.....67

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel II.1 Penelitian Sebelumnya 7

Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel 31

Tabel III.2 Sampel 32

Tabel IV.1 Identifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin 48

Tabel IV.2 Identifikasi Berdasarkan Usia 49

Tabel IV.3 Identifikasi Berdasarkan Pendidikan 50

Tabel IV.4 Identifikasi Berdasarkan Lama Kerja 50

Tabel IV.5 Identifikasi Berdasarkan Gaji 51

Tabel IV.6 Tanggapan Responden Tentang Karyawan Diberikan Gaji Sesuai Dengan Asas Keadilan 52

Tabel IV.7 Tanggapan Responden Tentang Karyawan Diberikan Gaji Sesuai Dengan Asas Layak Dan Wajar.....53

Tabel IV.8 Tanggapan Responden Tentang Karyawan Diberikan Gaji Sesuai Dengan Evaluasi Pekerjaan 53

Tabel IV.9 Tanggapan Responden Tentang Karyawan Diberikan Gaji Sesuai Dengan Survei Gaji 54

Tabel IV.10 Tanggapan Responden Tentang Karyawan Yang Sudah Mencapai Sasaran Kerja 55

Tabel IV.11 Tanggapan Responden Tentang Karyawan Yang Memiliki Kualitas Yang Baik Dalam Bekerja 55

Tabel IV.12 Tanggapan Responden Tentang Karyawan Yang Sudah Mengunakan Waktu Kecepatan Kerja Dengan Baik 56

Tabel IV.13 Tanggapan Responden Tentang Karyawan Yang Sudah Mengunakan Biaya Dengan Efektif 57

Tabel IV.14 Hasil Uji Validitas 58

Tabel IV.15 Hasil Uji Reliabilitas 59

Tabel IV.16 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana 60

Tabel IV.17 Hasil Uji t (parsial) 61

Tabel IV.18 Hasil Uji Korelasi (r) 63

Tabel IV.19 Perbandingan Hasil Penelitian dengan Hasil Penelitian Sebelumnya.....65

DAFTAR GAMBAR

Ganbar II.1 Model Kinerja Individu.....13

Gambar IV.1 Struktur Organisasi PT. Lautan Berlian Utama Motor Palembang.....43

Gambar IV.2 Hasil Uji t.....62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner dan Hasil Jawaban Responden

Lampiran 2 Uji Validitas

Lampiran 3 Uji Reliabilitas

Lampiran 4 Regresi Linear Sederhana

Lampiran 5 Uji Korelasi (r)

ABSTRAK

Efriyando / 212011102 / 2015 / Efektivitas system penggajian dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Lautan Berlian Utama Motor Palembang / Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara efektivitas sistem penggajian terhadap kinerja karyawan pada PT. Lautan Berlian Utama Utama Motor Palembang ? Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh yang signifikan anatara efektivitas sistem penggajian terhadap kinerja karyawan pada PT. Lautan Berlian Utama Motor Palembang. Jenis penelitian bersifat asosiatif yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan di PT. Lautan Berlian Utama Motor Palembang. Variabel penelitian adalah efektivitas sistem penggajian dan Kinerja Karyawan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Palembang. Dengan sampel 65 orang dengan teknik probability sampling. Data yang diperlukan adalah data primer. Teknik pengumpulan data adalah kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif dan kualitatif dengan alat analisis linear berganda.

Hasil penelitian Y = 0,530 + 0,317X Hasil pengujian hipotesis menunjukkan t *hitung* > t *tabel* Ho ditolak dan Ha diterima artinya Terdapat pengaruh yang signifikan antara Efektivitas sistem penggajian (X) secara positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Lautan Berlian Utama Motor Palembang.

Kata kunci : Efektivitas sistem penggajian, kinerja karyawan.

ABSTRACT

Efriyando / 212011102/2015 / the effectiveness of payment system and the influence on the employees' performance of Lautan Berlian Utama Motor Palembang /Manajemen Sumber daya Manusia Company

The problem of this study was to find out whether there was a significant influence between the effectiveness of the payment system to the employee's performance of Lautan Berlian Utama Motor Palembang /Manajemen Sumber daya Manusia Company. The purpose of the study was to analyze the significant influence between the effectiveness of payment system on employees' performance of Berlian Utama Motor Palembang /Manajemen Sumber daya Manusia Company. This study was an associative study. This research was conducted of Lautan Berlian Utama Motor Palembang /Manajemen Sumber daya Manusia Company. The Variables were the effectiveness of payment system and the influence on the employees'performance. The population was all employees of Lautan Berlian Utama Motor Palembang /Manajemen Sumber daya Manusia Company. The sample was 65 and the sampling technique was used. The data was primary data. In collecting the data questionnaire was used. Meanwhile, in analyzing the data, quantitative and qualitative methods with multiple linear analysis tools were used.

The results showed that Y = 0.530 + 0,317X. Hypothesis testing results showed that t-value was higher than table, it means Ho is rejected and Ha was accepted. Shortly, there was a significant influence between the effectiveness of payment system and the influence on the employees' performance of Lautan Berlian Utama Motor Palembang /Manajemen Sumber daya Manusia Company.

Keywords: Effectiveness of payment systems, employees' performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap Perusahaan atau Badan Usaha selalu membutuhkan faktor tenaga kerja manusia, dalam hal ini adalah karyawan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran akrtif karyawan meskipun alat-alat yang di miliki perusahaan begitu cangihnya. Alat–alat cangih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, Karena mereka mempunyai pikiran, perasaan status, keinginan, dan latar belakang yang hiterogen yang dibawah kedalam organisasi.

Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung. Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai (Malayu S. P. Hasibuan, 2008:12). Peran serta seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sangat mendukung suatu pencapaian tujuan Perusahaan. Untuk pencapaian tujuan Perusahaan di butuhkan adanya balas jasa atau pembayaran

gaji yang sesuai bagi karyawan yang dapat menjadi salah satu usaha untuk memacu kinerja karyawan.

Kinerja pekerja dapat ditingkatkan bila manajemen mampu menerapkan kepemimpinan yang efektif, melakukankoordinasi dan membangun tim kerja, pilihan teknologi tepat guna menciptakan iklim dan suasana kerja yang kondusif. Karena kinerja adalah tingkat pencapaian hasil pelaksaan tugas tertentu (Payaman J. Simanjuntak, 2011:1). Kinerja juga merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertangung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya. Sedangkan menurut Mulyadi di dalam buku (Veithzal Rivai, 2013:604) adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawanya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan utama kinerja adalah untuk memotivasi individu karyawan untuk mencapai sasaran organisasi dan dalam memenuhi standar prilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi. Dengan adanya kinerja yang baik yang dicapai karyawan, maka manajemen puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memeberikan kompensasi baik langsung maupun tidak langsung sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggung jawaban kepada perusahaan secara keseluruhan.

Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan asal adil dan layak serta memperhatikan udang-undang perburuhan yang berlaku (Malayu S.P. Hasibuan, 2008:122). Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian yang sebaik-baiknya supaya bisa merangsang dan kepuasan kerja karyawan, dalam artian besarnya pemberian gaji harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi syarat internal konsistensi. Gaji adalah jasa yang dibayar secara periodik kepada karywan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti (Malayu S.P. Hasibuan, 2008:118). Pemberian gaji merupakan kegiatan rutin bagi Perusahaan sehingga merupakan pengeluaran Perusahaan yang relatif besar karena itu diperlukan suatu sistem penggajian yang baik agar dalam pelaksanaan penggajian dari perhitungan sampai pembayaran dapat berjalan dengan efisien dan lancar. Dengan cara tersebut maka akan memberi kemudahan dalam pengawasan pelaksanaan penggajian.

PT. Lautan berlian utama motor merupakan suatu perusahaan swasta yang bergerak dibidang otomotif, lautan berlian juga dealer kendaraan mitsubishi yang memiliki jaringan pelayanan,penjualan ,perawatan kendaraan sukucadang serta jasa lainnya, Yang mampu memenuhi atau melampaui kebutuhan pelanggan dengan tepat dan terjamin , Untuk mendapatkan keuntungan yang optimal yang akan dimanfaatkan bagi Pengembangan Perusaahan, Kesejahteraan karyawan dan Pemegang saham serta kepuasan pelanggan. Di mana PT. Lautan berlian utama motor merupakan Perusahaan cukup besar dimana persoalan tentang sistem penggajian pegawai menjadi masalah yang lebih penting karena pegawai yang di butuhkan cukup banyak.

Sehingga untuk menetapkan gaji maka seorang pimpinan harus mengetahui tentang produktivitas, jabatan/golongan, lama kerja dan prestasi kerja masing-masing karyawan. Yang mana dalam hal ini besar gaji yang diberikan PT. Lautan berlian utama motor Palembang kepada karyawan tidak berdasarkan dengan tiori yang ada, dimana keefektivan sitem pemberian gaji bisa di lihat dari prinsip-prinsip pemberian gaji dan upah, diantaranya adil dan layak.

Berdasarkan fakta yang terjadi di PT. Lautan berlian utama motor Palembang bahwa banyak karyawan yang mengeluh atau merasa gaji yang di terimanya tidak sebanding dengan apa yang mereka berikan pada perusahaan yang menyebabkan mereka terkadang bermalas-malasan dalam bekerja yang berdampak pada kinerja individu karyawan, secara otomatis sasaran atau target perusahaan mengalami penurunan yang cukup tinggi. Hal ini terlihat jelas di bagian bengkel perusahaan ketika seorang mekanik mergerjakan pekerjaanya dalam memperbaiki *engine* sebuah mobil ataupun hal lain yang bersangkutan dengan kerusakan sebuah mobil yang mana dalam meperbaiki sebuah kendaraan memiliki resiko pekerjaan, jenis pekerjaan, jenis pekerjaan yang cukup rumit, karena jika mekenik meperbaiki sebuah kendaraan mengalami kecelakaan dalam bekerja atau sesuatu yang tidak di harapkan maka resiko tersebut di tanggung oleh karyawan tersebut. Dengan demikian, maka sistem penggajian pada. PT. Lautan berlian utama motor harus mendapat pengawasan dan penanganan yang khusus dalam pembayaran gaji agar tidak terjadi masalah bagi karyawan yang pekerjaanya memiliki resiko yang tinggi, jenis pekerjaan yang rumit maupun yang lainya.

Gaji dapat dijadikan sebagai pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih giat dan rajin. Dengan gaji yang dibayarkan pada karyawan dapat mencukupi kebutuhan pokoknya sehari-hari. Pada Umumnya gaji yang dibayarkan pada karyawan secara tetap perbulan berdasarkan jabatan, pengalaman kerja dan tingkat pendidikan yang dimilikinya. Pemberian gaji yang cukup tinggi akan merupakan perangsang dalam pelaksanaan bekerja. Oleh karena itu, gaji yang diberikan pada karyawan akan mempengaruhi juga terhadap produktivitas kerja, maka Perusahaan harus memberi imbalan jasa secara adil dan layak sesuai dengan prestasi yang dimiliki masing-masing pada diri karyawan. Sehingga apa yang akan di harapkan oleh Perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan apa yang di inginkan. Suatu Perusahaan sebaiknya mempunyai sistem penggajian yang baik dan jelas karena apabila Perusahaan tersebut tidak memiliki sistem penggajian yang baik akan menyebabkan terjadinya penyelewengan atau penyimpangan di dalam melaksanakan tanggung jawab masing-masing. Sudah jelas bahwa tanpa adanya sistem penggajian yang baik dapat menyebabkan kecurangan yang sebenarnya ingin dihindari. Oleh karena itu, suatu Perusahaan memang membutuhkan sistem penggajian yang tersusun rapi dan teratur agar lebih mudah bagi pimpinan dalam menetapkan gaji karyawan.

Mengingat pentingnya sistem penggajian karyawan pada Perusahaan yang memacuh karyawan mencapai kinerja yang optimal yang diharapkan perusahaan, berdasarkan uraian darilatar belakang diatas maka peneliti tertarik mengambil kajian tentang **Efektivitas Sistem penggajian Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lautan Berlian Utama Motor Palembang.**

B. Rumusan masalah

Apakah terdapat pengaruh antara efektivitas sistem panggajian terhadap kinerja karyawan pada PT. Lautan Berlian Utama Motor Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalis pengaruh yang signifikan antara efektivitas sistem penggajian terhadap kinerja karyawan pada PT. Lautan Berlian Utama Motor Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Dengan adanya penelitian ini dapat menerapkan ilmu yang di dapat selama perkuliahan dan membandingkannya dengan yang ada dilapangan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi manajemen PT. Lautan Berlian Utama Motor Palembang, dalam melakukan keputusan pemberian kompensasi guna memotivasi karyawan mereka sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan referensi untuk melakukan penelitian yang lebih lanjut.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian sebelumnya

Tabel II.1

Penelitian Sebelumnya

No	Nama	Judul	Rumusan Masalah	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Efendi Pradana (2010)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Baturaja Palembang.	Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Baturaja Palembang?	Kompensasi (x), Kinerja Karyawan (y)	-Regresi Linear Sederhana -Uji Hipotesis -Program SPSS	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Beni Irawan (2011)	Efektivitas sistem kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Excelmindo Pratama Jakarta	Apakah terdapat pengaruh yang signifikan efektivitas sistem kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Excelmindo Pratama Jakarta?	Efektivitas sistem kompensasi (x), kinerja karyawan (y)	-Regresi Linear sederhana -Uji Hipotesi -Program SPSS	Efektivitas sistem kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Anggi pratama (2009)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ubeb Adera pengabuan.	Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Ubeb Adera pengabuan?	Kompensasi (x), kinerja karyawan (y)	-Regresi Linear sederhana -Uji Hipotesi -Program SPSS	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Efendi Pradana (2010), Beni Irawan (2011), Anggi pratama (2009).

B. Landasan teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Wibowo (2013:7) Kinerja Karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Payaman J. Simanjuntak (2011:1) kinerja adalah tingkat pencapaian atau hasil pelaksanaan tugas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk menigkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Menurut Moh. Pabundu Tika (2010:121) mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

b. Faktor-faktor kinerja

Menurut Moh. Pabundu Tika (2010:121-122) fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksudkan disini adalah hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawab dalam suatu organisasi. Sedangkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan/prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri dari faktor

intern dan ekstern. Faktor intern yang mempengaruhi kinerja karyawan atau kelompok terdiri dari kecerdasasn, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang dan karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya. Sedangkan pengaruh eksternal antara lain berupa peraturan ketenaga-kerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai social serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar.

Sedangkan pendapat lain yang dikatakan oleh Amstrong dan Baron didalam buku Wibowo (2013:100) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain sebagai berikut.

1) *Personal factor,* ditunjukan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang memiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2) *Leadership factor,* ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader.*
3) *Team factor,* ditunjukan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4) *System factor,* ditunjukan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi
5) *Contextual/situational factor,* ditunjukan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal

c. Karakterisitik dan nilai utama manajemen kinerja

1) Karakteristik

Menurut Rusdy A. Rivai (2004:305) kinerja mempunyai karakteristik sebagai berikut:

(a) Sasaran kerja harus ditetapkan secara bersama antara atasan dan bawahanya

(b) Focus penilaian prestasi kerja harus setiap saat selama interval satu tahun

(c) Evaluasi setiap hasil kinerja harus bersifat partisipatif dan adil

(d) Proses bimbingan pekerjaan antara atasan dan bawahan harus berkelanjutan

(e) Setiap penilaian prestasi harus secara komprehensif dan rasional

(f) Rentang rangking penilaian harus lebih luas dan berdampak positif terhadap pekerja yang lain

(g) Setiap kinerja dari pekerja, harus dikaitkan dengan pemberian imbalan

(h) Dapat diaplikasikan secara sederhana

2) Nilai utama

Manajemen kinerja kan dapat berfungsi bila memiliki nilai utama sebagai berikut:

(a) Tolak ukur (*Bench Mark*) yang jelas dan rasional

Tolak ukur merupakan penilaian terhadap kinerja yang telah dicapai. Tolak ukur yang disepakati bersama akan secara objektif dipergunakan pekerja untuk menilai dirinya sendiri.

(b) Pemberdayaan pekerja

Pekerja (karyawan) diberikan keleluasan untuk merancang sasaran kerja yang harus dicapainya, dengan memperhatikan aspek-aspek yang mempengaruhinya, harapan pengembangan dirinya maupun kesempatan untuk belajar lebih maju melalui kursus maupun mutasi.

(c) Komitmen Pekerja

Sasaran kerja yang ditetapkan dan penilaian yang dilakukan merupakan komitmen akhir untuk mencapai kinerja yang telah disepakati.

(d) Aplikatif dan Fleksibel

System manajemen kinerja bersifat aplikatif karena mudah digunakan setiap individu dan mempunyai fleksibelitas yang tinggi sejak hari penyiapan formulir penilaian hingga konsoidasi penilaian kinerja.

d. Aspek penilaian manajemen kinerja

Menurut Rusdy A. Rivai (2004:305) kinerja merupakan synergy dari pencapaian sasaran kerja dan merupakan wujud kompetensi pekerja dalam mencapai kinerja yang optimal. Aspek –aspek yang dinilai dalam sistem manajemen kinerja :

1) Sasaran kerja

yaitu kesepakatan tentang kondisi apa yang diinginkan di capai oleh pekerja sesuai dengan kesepakatan dengan atasanya.

2) Kompetensi

Yaitu segala bentuk motive, sikap, keterampilan, pengetahuan, prilaku atau karakteristik prilaku pribadi lainya untuk menetukan kinerja rata-rata dengan kinerja optimal.

3) Proses siklus kesinambungan

Yaitu memiliki proses siklus yang tidak terhenti:

a) Proses perencanaan

Yang dimulai dari sejak kesepakatan pekerja dan atasanya secara bersama-sama menetapkan sasaran kerja.

b) Proses pengarahan

Proses pengarahan dilakukan secara kontinyu dari waktu kewaktu dan diformatkan sebelum kahir tahun penilian berakhir.

c) Evaluasi

Dilakukan evaluasi pada akhir tahun secara bersama-sama dengan review dari atasan penilaian untuk mendapat masukan dari penghargaan kinerja seperti, pemberian jasa (*merit increase*), mutasi ketempat yang lebih tinggi maupun rotasi ketempat yang lebih sesuai, ataupun hal-hal yang bersifat koreksi.

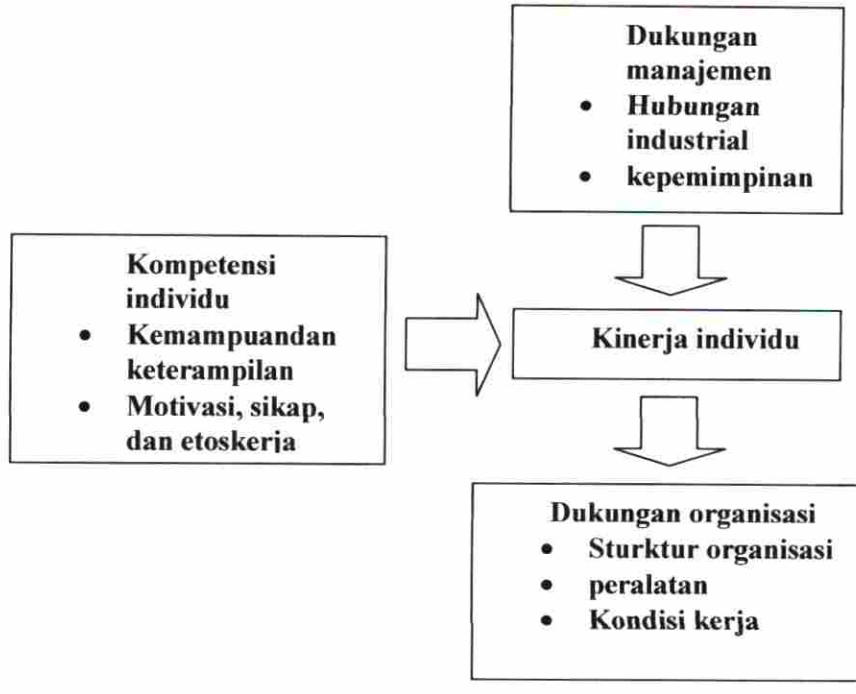
e. Kinerja Individu

Menurut Payaman J. Simanjutak (2011:11) kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan dalam 3 kelompok antara lain :

1) Kompetensi individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja.

Gambar II.1
Model kinerja individu



2) Dukungan organisasi

Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, pendiaan sarana dan prasarana kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

3) Dukungan manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen dalam memimpin semua pekerja, mengkoordinasikan semua kegiatan mereka, dan menciptakan iklim kerja yang kondusif.

f. Dimensi Tolak Ukur Kinerja Individu

Tolak ukur keberhasilan kinerja menurut Payaman J. Simanjuntak (2011:119) sebagai berikut:

a) Sasaran

Sasaran atau target sebagai mana telah dirumuskan atau dinyatakan dalam rencana kerja. Tercapainya sasaran target yang telah ditetapkan oleh perusahaan menjadi penilaian didalam kinerja pegawai.

b) Kualitas

Seberapa baik mutu hasil kerja yang ingin dicapai di bandingkan realisasi.

c) Waktu

Setiap pelaksanaan tugas selalu membutuhkan waktu sebagai masukan waktu merupakan sumber daya yang mahal, karena dia terbatas, tidak dapat disimpan atau ditunda. Oleh karena itu setiap waktu harus digunakan secepat mungkin secara optimal.

d) Nilai dan biaya

Penundaan pengunaan waktu dapat menimbulkan berbagai konsekuensi biaya besar dan kerugian. Lokasi biaya yang di perlukan sesuai target sasaran yang dicapai.

Sedangkan menurut Rusdy A. Rivai (2004:306) tolak ukur keberhasilan kinerja dapat diukur sebagai berikut :

1) kuantitas, seberapa banyak target kerja logis yang ingin dicapai dibandingkan kuantitas actual.
2) Kualitas, seberapa baik mutu hasil kerja yang ingin dicapai dibandingkan realisasi.
3) Biaya, berapa alokasi biaya yang diperlukan hingga target sasaran dapat dicapai
4) Waktu yang diperlukan, agar sasaran kerja dapat dicapai
5) Keselamatan kerja.

2. Efektivitas Sistem Penggajian

a. Efektivitas

Menurut Emarson (2005:16) efektivitas adalah pengukuran dalam artian tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

b. Sistem

Menurut Rahmat taufiq (2013:1) sistem sendiri berasal dari bahasa yunani yaitu "*sistema*" yang berarti kesatuan yakni keseluruhan dari bagian-bagian yang mempunyai hubungan satu dengan yang lainya, kata "*sistema*"

yang pada akhirnya di kembangkan menjadi beberapa macam definisi yang berpariasi sesuai dengan bidang ilmu atau bidang kajian masing-masing, namun pada intihnya masih tetap sama yaitu kumpulan dari sub-sub sistem yang saling berhubungan dan bekerja sama.

c. Penggajian

Menurut Emron Edison (2009:120) penggajian atau pengupahan adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan.

d. Efektivitas sistem penggajian

Dari pendapat diatas efektivitas sistem penggajian adalah tingkat ketepatan sistem atau metode yang diterapkan dalam pelaksanaan penggajian yang adil, layak dan wajar, untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

e. Kompensasi

1) Definisi Kompensasi

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2008:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2013:741) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat kompensasi yang dikemukakan Malayu S.P. Hasibuan (2002:127) antara lain :

a) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (*skill*) tinggi, dan jumlah tenaga kerjanya langka. Maka upah cenderung tinggi sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai "penawaran" yang melimpah upah cenderung menurun

b) Kemampuan Untuk Membayar

Meskipun mungkin serikat buruh menuntut kompensasi yang tinggi, tetapi realisasi pemberian kompensasi akan tergantung juga ada tidaknya kemampuan membayar dari perusahaan. Tingginya kompensasi akan mengakibatkan naiknya biaya produksi, dan akhirnya sampai mengakibatkan kerugian perusahaan, maka jelas perusahaan akan tidak mampu memenuhi fasilitas karyawan.

c) Organisasi Buruh

Ada tidaknya organisasi buruh, serta lemah kuatnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi tingkat kompensasi. Adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi "*bargaining*" karyawan juga kuat, sehingga menaikkan tingkat kompensasi, demikian pula sebaliknya.

d) Produktivitas

Kompensasi sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula kompensasi yang akan karyawan terima. Prestasi ini biasa dinyatakan sebagai produktivitas.Hanya yang menjadi masalah nampaknya belum ada kesepakatan dalam menghitung produktivitas.

e) Pemerintah

Pemerintah dengan peraturan-peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya kompensasi. Peraturan tentang kompensasi minimum merupakan batas bawah tingkat kompensasi yang akan dibayar.

f) Biaya Hidup

Faktor lain yang perlu diperhitungkan juga adalah biaya hidup. Di kota-kota besar, dimana biaya hidup tinggi, kompensasi juga cenderung tinggi.Bagaimanapun nampaknya biaya hidup merupakan "batas kompensasi" dari para karyawan.

g) Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan yang lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi yang lebih besar begitupun sebalik nya. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan apresiasi yang lebih besar pula.

h) Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji atau balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik.

i) Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat kompensasi akan semakin besar karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena banyak terdapat pengangguran (*disqueshed unemployment*).

j) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial dan keselamatan) yang besar maka tingkat upah / balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya dan begitupun sebaliknya.

3) Asas Kompensasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2008:122) Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan di berikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

a) Asas adil

Besarnya kompensasi yang di bayarkan kepada setiap karyawan harus di sesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi syarat internal konsistensi.

Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukum bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilisasi karyawan akan lebih baik.

b) Asas layak dan wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhanya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

4) Sistem imbalan yang efektif

Menurut Sondang P. Siagan (2008:257-258) dalam usaha mengembangkan suatu sistem imbalan, para spesialis di bidang manajemen sumber daya manusia perlu melakukan empat hal yaitu:

a) Melakukan analisis pekerjaan. Artinya, perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standar pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi.

b) Melakukan penilaian pekerjaan dikaitkan dengan keadilan internal. Dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunya urutan peringkat pekerjaan, penentuan "nilai" untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam organisasi dan pemberian "point" untuk setiap pekerjaan.

c) Melakukan survei berbagai sistem imbalan yang berlaku guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal. Oganisasi yang disurvei dapat berupa instansi pemerintah yang secara fungsional berwenang mengurus ketenagakerjaan, kamar dagang dan industri, organisasi profesi, serikat pekerja, organisasi-organisasi pemakai tenaga kerja lain dan perusahaan konsultan, terutama yang mengkhususkan diri dalam manajemen sumber daya manusia.

d) Menentukan "harga" setiap pekerjaan dihuungkan dengan "harga' pekerjaan sejenis ditempat lain. Dalam mengambil langkah ini

dilakukan perbandingn antara nilai berbagai pekerjaan dalam organisasi dengan nilai yang berlaku dipasaran kerja.

5) Proses penentuan gaji dan upah

Menurut Veithzal Rivai (2013:759-761) salah satu aspek yang sangat penting dalam penentuan gaji dan upah adalah jumlah gaji yang diterima karyawan harus memiliki *internal equity* dan *external equity*. *Internal equity* adalah jumlah yang diperoleh dipersepsi sesuai dengan *input* yang dibandingkan dengan yang sama dalam perusahaan. *External equity* adalah jumlah yang diterima dipersepsi sesuai dengan jumlah yang diterima dibandingkan dengan yang diterima dalam pekerjaan yang sejenis di luar organisasi. Oleh karena itu, untuk mengusahakan adanya *equity*, penentuan gaji oleh perusahaan dapat ditempuh dengan:

a) Analisis jabatan

Analisis jabatan merupakan kegiatan untuk mencari informasi tentang tugas-tugas yang dilakukan, dan persyaratan yang diperlukan dalam melaksanakan suatu tugas, sehingga dapat menjelaskan uraian tugas, spesifikasi tugas, dan standar kinerja. Kegiatan ini perlu dilakukan sebagai landasan untuk mengavaluasi jabatan.

b) Evaluasi jabatan

Evaluasi jabatan adalah proses sistematis untuk menetukan nilai relatif dari suatu pekerjaan dibandingkan dengan pekerjaan yang

lain. Dalam melakukan penilai pekerjaan, ditemukan beberapa metode yang bisa dipraktikan, yaitu:

(1) Metode pemeringkatan (*job rangking*)

(2) Metode pengelompokan (*job grading*)

(3) Metode perbandingan faktor

(4) Metode penetuan poin (*point system*)

c) Survei gaji dan upah

Survei gaji dan upah merupakan kegiatan untuk mengetahui tingkat gaji dan upah yang berrlaku secara umum dalam perusahaan-perusahaan sejenis yang mempunyai usaha/jabatan yang sama.

6) Prinsip-prinsip pemberian gaji dan upah

Menurut Moekijat (2011:17-18) agar pegawai dan pekerja yang menerima gaji atau upah merasa puas, maka perlu diperhatikan prinsip-prinsip pemberian gaji dan upah sebagai berikut:

a) Gaji dan upah yang diberikan harus cukup untuk hidup pegawai dan keluarganya. Dengan kata lain, besarnya gaji dan upah harus memenuhi kebutuhan pokok minimum.

b) Pemberian gaji dan upah harus adil, artinya besar kecilnya gaji dan upah tergantung kepada berat ringanya kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai yang bersangkutan.

c) Gaji dan upah harus diberikan tepat pada waktunya. Gaji dan upah yang terlambat diberikan dapat menyebabkan kemarahan dan rasa

tidak puas pegawai, yang pada giliranya akan dapat mengurangi produktivitas pegawai.

d) Besar kecilnya gaji dan upah harus mengikuti perkembangan harga pasar. Hal ini perlu diperhatikan, karena yang penting bagi pegawai bukan banyaknya uang yang diterima, tetapi banyak barang atau jasa yang dapat diperoleh dengan gaji atau upah tersebut. Jadi yang penting adalah gaji tau upah rill, bukan gaji atau upah nominal.

e) Sistem pembayaran gaji dan upah harus mudah dipahami dan dilaksanakan, sehingga pembayaran dapat dilakukan dalam waktu yang relatif singkat.

f) Perbedaan dalam tingkat gaji dan upah harus didasarkan atas evaluasi jabatan yang objektif.

g) Struktur gaji dan upah harus ditinjau kembali dan mungkin diperbaiki apabila kondisi berubah.

7) Prinsip-prinsip program gaji dan upah

Menurut Lionel B. Michael dalam buku Moekijat (2011:45-46) mengemukakan 10 prinsip gaji dan upah yang sukses sebagaiberikut :

a) Pengetahuan, keakraban dengan, dan ketaatan terhadap aturan-aturan dasar yang pokok, seperti yang dibuat melalui perundang-undangan tenaga kerja, persetujuan-persetujuan perundingan, dan kebijaksanaan-kebijaksanaan manajemen.

b) Adanya suatu struktur organisasi yang pasti, yang paling tidak memuat penjelasan umum tentang kewajiban-kewajiban dan tanggung jawab-tanggung jawab yang diserahkan.

c) Suatu penggolongan yang tegas dari klas-klas pekerjaan umum kedalam kesatuan-kesatuan yang dapat dikenal, yang didalamnya terdapat jabatan-jabatan tertentu, dan susunan-susunan atau tarip-tarip untuk jabatan-jabatan tertentu.

d) Suatu rencana yanng berhubungan dengan praktek daerah atau industri dalam hubunganya dengan tarip-tarip pembayaran, lamanya jam kerja, kondisi-kondisi pekerjaan, dan kebijaksanaan-kebijaksanaan serta praktek-praktek "masalah tunjangan"

e) Sistem-sistem pembayaran upah yang praktis dan logis untuk salah satu atau kedunya, pembayaran berdasarkan waktu atau berdasarkan hasil, yang cukup mudah untuk dipahami dan disadari oleh pegawai-pegawai yang bersangkutan.

f) Prosedur-prosedur evaluasi jabatan dan pembayaran upah atau pasti, yang meliputi administrasi dan pelaksanaan sistem-sistem evaluasi jabatan dan penentuan pembayaran upah.

g) Prosedur-prosedur penyawaan dan penempatan yang pasti untuk wawancara, ujian, seleksi, dan penempatan pegawai-pegawai baru atau pegawai yang dipindahkan.

h) Suatu sistem penilaian pelaksanaan pekerjaan yang pasti dan dapat dimengerti, yang digunakan untuk menilai dan mengukur kemampuan perseorangan, pelaksanaan pekerjaan, dan kesanggupan-kesanggupan.

i) Suatu sistem untuk menyelesaikan penilaian-penilaian pegawai sehingga dengan cara tertentu pegawai-pegawai dijamin tentang peninjauan kembali kecukupan tarip-tarip pembayaran mereka yang adil, berkala, dan teratur.

j) Suatu rencana pengawasan upah yang pasti dan dilaksanakan, yang akan digunakan untuk menjamin bahwa praktek-praktek dan prosedur-prosedur tertentu sungguh-sungguh dilakukan dengan cara seperti yang diinginkan semula.

8) Jenis-jenis Kompensasi

Pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Sedangkan kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

a) Kompensasi yang berbentuk finansial

Kompensasi finansial menurut Rusdy A. Rivai (2004:165) yang pertama kompensasi langsung (*Direct compensation*) kompensasi yang di berikan secara langsung seperti, *salaries* (gaji),

wages (upah), dan insentif. Rusdy A. Rivai juga menjabarkan jenis-jenis kompensasi langsung yaitu sebagai berikut :

(1) *salaries* (gaji) adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Salaries tetap di bayarkan walaupun pekerja tersebut tidak bekerja.

(2) *wages* (upah) adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman kepada perjajanjian yang telah disepakati sebelumnya.

(3) *incentives* (upah insentif) adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pekerja yang prestasinya diatas standar yang berlaku.

(4) *benefit & services* adalah kompensasi tambahan yang didasarkan atas kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan. Seperti THR (tunjangan hari raya), pakaian kerja, darma wisata dan sebagainya.

Program kompensasi (balas jasa) umumnya bertujuan unruk kepentingan perusahaan, karyawan dan masyarakat atau pemerintah. Agar tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak maka, sebaiknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip keadilan dan kewajaran.

Kemudian yang kedua *in direct compensation* kompensasi tidak langsung kompesasi yang diberikan secara tidak langsung. Kompensasi ini sering juga disebut dengan *Employee welfare* (kesejahteraan karyawan) seperti perumahan dan lainya.

Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2013:741) yang pertama kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi. Kemudian yang kedua kompensasi tidak langsung, atau benefit terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya.

Sedangkan Menurut Veithzal Rivai (2013:744) komponenen-komponen kompensasi yaitu sebagai berikut:

(1) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukan sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

(2) Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

(3) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

2) Kompensasi yang berbentuk nonfinansial

Menurut Veithzal Rivai (2013:741) kompensasi tidak langsung atau penghargaan nonfinansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan.

C. Hipotesis

Terdapat pengaruh yang signifikan antara efektivitas sistem penggajian terhadap kinerja karyawan pada PT. Lautan Berlian Utama Motor Palembang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Sugiyono (2010:5) jenis penelitian berdasarkan tingkat eksplanasi dapat dibedakan menjadi tiga jenis, yaitu:

1. Penelitian Deskriptif

   Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain.

2. Penelitian Komparatif

   penelitian yang bersifat membandingkan satu variabel atau lebih tetapi untuk sampel yang lebih dari satu.

3. Penelitian Asosiatif

   Penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih yang akan diteliti.

   Jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah penelitian asosiatif.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Lautan berlian utama motor. Jln. Jend. A. Yani. No. 17. RT. 20. Kel.13 ulu Palembang.

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel III.1
Variabel, Definisi Variabel, sub variable dan Indikator

Variabel	Definisi Varibel	Indikator
Efektivitas sistem penggajian (X)	Tingkat ketepatan sistem atau metode yang diterapkan dalam pelaksanaan penggajian yang layak dan wajar, yang dilakukan PT. Lautan berlian utama motor Palembang untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.	1. Asas keadilan 2. Asas kelayakan dan kewajaran 3. Penerapan evaluasi pekerjaan 4. Survei gaji
Kinerja karyawan (Y)	Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan PT. Lautan berlian utama motor palembang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesunguhan serta waktu	1. Pencapaian Sasaran 2. Kualitas hasil kerja 3. Waktu kecepatan kerja 4. Nilai dan biaya pekerjaan

Sumber : Gagasan penulis berdasarkan teori, 2015

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang ada pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Lautan berlian utama motor Palembang yang jumlahnya diketahui atau terbatas (*finite*) yaitu sebanyak 80 karyawan. Menurut Sugiyono (2012:126) Perhitungan jumlah sampel dengan mengunakan tabel 5.1 dari

populasi sebesar 80 karyawan dengan tingkat kesalahan 5% adalah 65 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karektristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Tabel III.2
Kerangka sampel

No	Pendidikan Karyawan	Jumlah	Sampel
1.	Strata I	15	$\frac{15}{80} x\ 65 = 12{,}19$
2.	D3	17	$\frac{17}{80} x\ 65 = 13{,}81$
3.	SMK	28	$\frac{28}{80} x\ 65 = 22{,}75$
4.	SMA	20	$\frac{20}{80} x\ 65 = 16{,}25$
Total		80	65

Sumber: Jumlah karyawan PT. Lautan berlian utama motor Palembang, 2015

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling*, yaitu metode sampling yang memberi kesempatan atau peluang bagi setiap unsur atau populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono 2012:82). Sedangkan jenis *probability sampling* yang digunakan adalah *proportionate stratifed random sampling*, teknik ini digunakan jika

populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

E. data yang Diperlukan

Menurut Husein Umar (2013:130) data yang diperlukan adalah:

1. Data Primer

   Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik individu atau perseorangan.

2. Data Skunder

   Data skunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baikoleh pihak pengumpul data atau pihak lain.

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer, yang berupa jawaban dari para responden terhadap daftar pertanyaan yang diedarkan melalui kuesioner.

F. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menurut (Sugiyono 2010:402-405) dalah sebagai begai berikut :

1. Pengamatan (observasi) adalah pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung kepada objek penelitian
2. Wawancara adalah pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara langsung maupun tidak langsung kepada sumber-sumber data.

3. Kuesioner adalah salah satu cara pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan pertanyaan kepada responden.
4. Dokumentasi adalah pengumpulan data melalui dokumen-dokumen dan laporan yang ada diperusahaan dan memiliki elevasi dengan penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi yang berhubungan dengan indikator – indikator yang digunakan.

G. Analisis Data dan Teknik Analisis

1. Analisis Data

Menurut Juliansyah Noor (2011:163) terdapat 2 analisis data yaitu:

a. Analisis Kualitatif adalah analisis yang dinyatakan dalam bentuk kalimat-kalimat tanya (kuesioner).
b. Anlisis Kuantitatif adalah analisis yang berbentuk angka atau dengan menggunakan perhitungan statistik.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif di analisis kuantitatif. Secara kualitatif dengan skala Likert dengan pilihan jawaban responden sebagai berikut yang dikuantitatifkan :

Sangat Setuju = SS

Setuju = S

Netral = N

Tidak Setuju = TS

Sangat Tidak Setuju = STS

Kemudian di kuantitatifkan sebagai berikut :

Sangat Setuju = 5

Setuju = 4

Netral = 3

Tidak Setuju = 2

Sangat Tidak Setuju = 1

2. Teknik Analisis

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2010:456) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{table}, nilai r untuk n = 65 dengan taraf signifikan 5% adalah 0,244

1) Hasil $r_{hitung} \geq r_{table}$ (0,244) = valid

2) Hasil $r_{hitung} < r_{table}$ (0,244) = tidak valid

b. Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2012:277), reabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji

Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan realiabel jika memberikan nilai > (α) 0,60.

c. Regresi Linier Sederhana

Menurut Iqbal Hasan (2008:270) analisis regresi linier sederhana adalah hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen (X) dengan satu variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat atau dengan kata lain untuk mengetahui seberapa jauh perubahan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat. Jadi analisis regresi sederhana akan dilakukan bila jumlah variabel indipenden dan dependenya 1(satu).

Persamaan umum regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = a+bx}$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X = Efektivitas sistem penggajian

a = Nilai konstanta

b = Koefisien regresi

d. Uji t (uji parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Metode yang digunakan untuk menentukan uji t menggunakan program SPSS *for* Windows Versi 22.0

dengan cara mebandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95%, tingkat kesalahan (α) sebesar 5% dan derajat kebebasan (df)= n-2

1) Kriteria Pengujian

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan efektivitas sistem penggajian terhadap kinerja karyawan pada PT. Lautan berlian utama motor Palembag.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan efektivitas sistem penggajian terhadap kinerja karyawan pada PT. Lautan berlian utama motor Palembag.

2) Menarik Kesimpulan

Ho ditolak dan Ha diterima, jiika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan efektivitas sistem penggajian terhadap kinerja karyawan pada PT. Lautan berlian utama motor Palembang secara parsial.

Ho diterima dan Ha ditolak, jiika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan efektivitas sistem penggajian terhadap kinerja karyawan pada PT. Lautan berlian utama motor Palembang secara parsial.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Tempat Penelitian

a. Sejarah PT. Lautan Berlian Utama Palembang

Berawal pada bulan September tahun 1967 bapak Ulung Bursa membuka toko PD. PACIFIC untuk menjual suku cadang dan ban mobil. Tahun 1968 PD. PACIFIC dikukuhkan menjadi CV. Lautan Teduh yang menjadi pemasok dan kontraktor. Tahun 1972 perusahaan ini ditunjuk sebagai penyalur resmi kendaraan MITSUBISHI dan motor YAMAHA untuk wilayah Sum-Sel dan Bengkulu. Hanya dalam waktu dua tahun usaha ini sudah berkembang ke ibu kota Jakarta. Pada Oktober 1981 resmi didirikan PT. Lautan Berlian sebagai wadah yang mengkhususkan diri dalam penyaluran kendaraan MITSUBISHI, sedangkan penyaluran sepeda motor YAMAHA dikhususkan pada CV. Lautan Teduh dan PT. Tritala Sakti Utama Motor. PT. Lautan Berlian sudah memperluas jaringan operasi pemasarannya ke 17 lokasi di Sumatera bagian Selatan serta wilayah DKI Jakarta dan sekitarnya, didukung 17 showroom dan workshops yang sebagian di antaranya dilengkapi dengan prinsip 3S (Sales, Service, Spare part) dan telah meperkejakan lebih dari 600 orang tenaga kerja. Keunggulan

PT. Lautan Berlian juga ditunjang dengan service 24 jam non stop dilokasi-lokasi tertentu.

Dalam menjalankan usahanya sebagai penyalur kendaraan merk MITSUBISHI PT. Lautan Berlian berpegang teguh pada motto QUALITY IS OUR CONCERN yang artinya mutu adalah acuan, maksudnya adalah keluarga besar PT. Lautan Berlian sangat memperhatikan mutu yang ada dilingkungannnya, dimana sumber daya manusia menempati posisi utama disusul oleh mutu pelayanan penjualan, sales dan produk.

PT. Lautan Berlian menganggap bahwa dunia usaha dikiaskan sebagai suatu lautan yang penuh tantangan namun mengandung banyak bahan yang tiada ternilai harganya. Bagai lautan dunia usahapun ada pasang surutnya, kadang kala pukulan ombak mengancam sehingga diperlukan keuletan serta keteguhan pemiliknya maupun para manajernya untuk dapat bertahan. Setiap usaha harus dikelola secara profesional serta memiliki kejelian untuk melihat setiap peluang. Pemikiran ini mengilhami nama Lautan Berlian, dimana setiap peluang dinilai sebagai berlian yang perlu digali dari dunia usaha dan jika usaha ini dikelola dengan baik akan menuju kemakmuran yang jaya dan mantap.

PT. Lautan Berlian utama motor Palembang merupakan perusahan perwakilan yang berkedudukan di kota Palembang, tercatat sebagai perwakilan ke empat dari tujuh belas perwakilan yang tersebar diseluruh indonesia. PT. Lautan Berlian utama motor Palembang berdiri pada tanggal

5 Oktober 1981 dengan Surat Izin Tempat Usaha (SITU) nomor 503/ 1297.P/ SITU/ VI/ 2003. PT. Lautan Berlian 13 ulu Palembang sejak berdiri hingga sekarang beralamat di Jln. Jend. A. Yani. No. 17. RT .20. Kel. 13 ulu Palembang, Telp.(0711) 510555, Fax(0731) 323585.

Sejalan dengan perkembangan perusahaan, maka manajemen personalia merupakan pekerjaan yang rumit karena yang dikelola bukan barang . Oleh sebab itu, perusahaan menggunakan tata cara pengelolaan personil yang modern meliputi sistem rekruting, jumlah personal dan stratifikasi serta kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan. Dalam pengertian ini, rekruting pekerja bertolak dari ukuran kualitas sumber daya manusia dan disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan yang ada diperusahaan, apapun kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan kecil maupun besar pada tingkat tertentu memerlukan manusia sebagai tenaga kerjanya. PT. Lautan Berlian utama motor 13 ulu Palembang memiliki 80 orang tenaga kerja. Dilihat dari tingkat pendidikan tenaga kerja PT. Lautan Berlian beraneka ragam mulai dari sekolah menengah umum,diploma tiga dan perguruan tinggi(S1).

PT. Lautan Berlian utama motor adalah dealer kendaraan mitsubishi yang memiliki jaringan pelayanan, penjualan ,perawatan kendaraan suku cadang serta jasa lainnya, yang mampu memenuhi atau melampaui kebutuhan pelanggan dengan tepat dan terjamin, untuk mendapatkan keuntungan yang optimal yang akan dimanfaatkan bagi:

Pengembangan perusaahan, Kesejahteraan karyawan dan Pemegang saham serta kepuasan pelanggan.

b. Visi perusahaan

Menjadi dealer mobil yang memberikan pelayanan terbaik di Indonesia pada seluruh bidang usaha (penjualan mobil, service mobil, penjualan suku cadang mobil, perbaikan bodi mobil, jual beli mobil bekas).

c. Misi perusahaan

1) Memberikan layanan yang cepat dan elegan kepada pelanggan yang akan membeli dan menjual mobil.
2) Menyediakan pusat perawatan dan perbaikan mobil yang handal dan nyaman.
3) Menyampaikan suku cadang dengan jenis dan jumlah yang tepat kepada pemesannya.

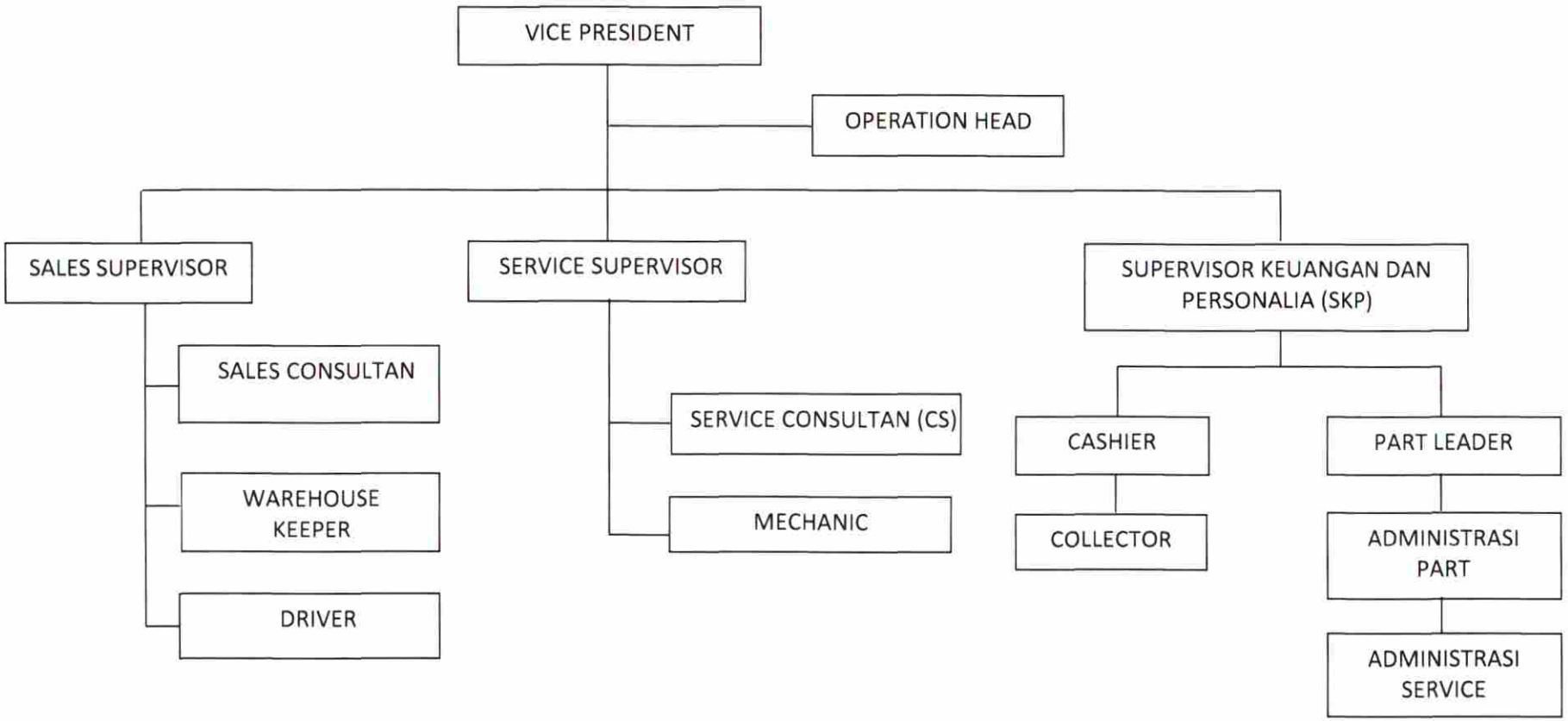
d. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan pedoman para anggota organisasi untuk melakukan kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam struktur organisasi akan terlihat tugas dan bagian serta kepada siapa seseorang harus bertanggung jawab atas hasil kerjanya. Struktur organisasi yang efektif dan efisien sesuai dengan fungsi-fungsi yang dibutuhkan dan selaras dengan strategi perusahaan serta mengakomodir tuntunan organisasi. Struktur organisasi perseroan telah disusun sedemikian rupa sehingga dapat meningkatkan focus bisnis dengan prinsip dasar antara

lain: orientasi pada kinerja dan target pasar yang terukur, efesiensi, dan ekonomis dalam pengambilan keputusan, sejalan dengan visi dan misi perusahaan yang lebih menantang dan progresif sehingga dapat memacu motivasi.

Dengan demikian masing-masing kegiatan dapat diarahkan secara teratur menurut garis wewenang yang telah ditetapkan dalam struktur organisasi. Struktur organisasi yang baik akan sangat membantu kelancaran pengendalian oleh pimpinan perusahaan.

Gambar 1V. 1
Struktur Oraganisasi PT. Lautan berlian utama motor Palembang



Sumber : PT Lautan berlian utama motor Palembang.

e. Tugas dan Tanggung Jawab

Adapun pembagian tugas pada PT. Lautan Berlian Utama Motor Lahat yaitu sebagai berikut

1) *Vice President*

a) Membuat dan mengamankan konsep rencana kerja (target) tahunan bagi cabangnya mengenai :penjualan kendaraan, omset, evaluasi, control, payment dan profit.

b) Melaksanakan dan bertanggung jawab atas pembinaan, pengarahan dan pengembangan terhadap karyawan yang menjadi tanggung jawabnya.

c) Membina hubungan baik dengan customer dan instansi-instansi guna meningkatkan penjualan.

2) *Operation Head*

a) Melaksanakan dan bertanggung jawab atas pembinaan, pengarahan dan pengembangan terhadap karyawan yang menjadi tanggung jawabnya.

3) *Sales Supervisor*

a) Bertanggung jawab atas target penjualan group dan pengembangan kemampuan dari para tenaga penjual.

b) Membantu dan mengkoordinir group tenaga penjual dalam tugas harian untuk mengamankan target penjualan group.

4) *Service Supervisor*

a) Membuat evaluasi hasil kerja bulanan dan diskusi perbaikan dengan pimpinan cabang.

b) Mengawasi dan mengambil tindakan yang diperlukan perusahaan.

5) *Supervisor keuangan dan Personalia* (SKP)

a) Mengamankan harta perusahaan di cabangnya.

b) Mengontrol, menggunakan budget cabang dan mengatur cash flow cabang.

c) Mengontrol absensi karyawan, piutang karyawan dan kebersihan cabang.

d) Mengontrol laporan administrasi sales, service dan spare part.

6) *Part Leader*

a) Mengkoordinir dan bertanggung jawab atas seluruh pekerjaan.

b) Mengontrol piutang spare part.

c) Mengontrol administrasi spare part setiap hari.

7) *Service Consultant (CS)*

a) Menjaga dan meningkatkan mutu pelayanan terhadap customer agar citra perusahaan semakin baik.

b) Memeriksa kondisi kendaraan sesuai standar perusahaan sebelum diserahkan atau dikirim ke customer.

8) *Sales Consultant*

a) Bertanggung jawab atas 100% target penjualan masing-masing sesuai dengan target yang diberikan perusahaan.

b) Memperkenalkan calon pembeli kepada pimpinan service.

c) Membantu pembeli dalam hal pengurusan faktur STNK dan BPKB.

9) *Mechanic*

a) Melaksanakan perbaikan kendaraan berdasarkan perintah pimpinan service.

b) Menjaga dan merawat inventaris alat-alat kerja yang diberikan perusahaan serta menjaga kebersihan kendaraan yang diperbaiki.

c) Melaporkan kerusakan tambahan pada kendaran sebelum dan waktu diperbaiki.

10) *Cashier*

a) Membuat laporan harian kas, bank, mutasi cek dan giro tolakan, registrasi tanda terima titipan sementara.

b) Mempersiapkan dan bertanggung jawab terhadap tagihan harian dari kolektor.

c) Membuat filling-filling dokumen yang berhubungan dengan tugasnya secara teratur dan rapi.

11) *Administrasi Part*

a) Melakukan opname spare part secara berkala di gudang.

b) Melayani orderan dari part shop via telepon.

c) Membuat permintaan faktur pajak standar spare part untuk diserahkan ke departemen accounting pajak.

d) Monitor deposit spare part KTB.

12) ***Administrasi Service***

a) Membuat laporan harian dan bulanan untuk diserahkan ke departemen accounting.

b) Membuat laporan evaluasi produktivitas dan efektifitas mekanik.

13) ***Warehouse Keeper***

a) Mengamankan stock spare part dari kehilangan, kerusakan serta menjaga kebersihan di gudang spare part.

b) Meneliti dan mengecek setiap keluar masuk spare part sesuai dengan standar perusahaan.

14) ***Collector***

a) Melakukan penagihan atau mengantar dokumen secara tepat waktu dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

b) Bertanggung jawab atas kwitansi tagihan (cek, giro, tunai) dan dokumen lainnya.

15) ***Driver***

a) Memeriksa kondisi semua kendaraan delivery siap pakai, perihal bahan bakar, perawatan dan kebersihan kendaraan.

b) Mengendarai kendaraan secara hati-hati dan penuh tanggung jawab.

16) *Office Boy*

a) Menjaga kebersihan seluruh area perusahaan.

b) Mengontrol dan membersihkan area parkir.

2. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini mengangkat permasalahan mengenai efektivitas sistem penggajian dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Responden yang digunakan sebanyak 65 karyawan PT. Lautan berlian utama motor Palembang. Para responden yang telah melakukan pengisian kuesioner kemudian akan di identifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, lama kerja, pendidikan, dan gaji. Identifikasi ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian.

a. Identifikasi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan identifikasi menurut jenis kelamin akan dilihat jumlah distribusi karyawan laki-laki dan perempuan, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	44	67,69%
2	Perempuan	21	32,31%
Jumlah		**65**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Jumlah responden pria terlihat lebih banyak (67,69%) dibandingkan jumlah responden perempuan (32,31%). Hal ini disebabkan karena PT. Lautan

Berlian Utama Motor Palembang merupakan suatu perusahaan swasta yang bergerak di bidang automotif yang sering menggunakan karyawan pria dibandingkan karyawan perempuan untuk menjalankan setiap kegiatan dalam perusahaan.

b. Identifikasi Berdasarkan Usia

Berdasarkan identifikasi menurut umur akan dilihat umur para responden. Dalam melakukan identifikasi menurut umur, dapat dibuat klasfikasi seperti pada tabel berikut ini :

Tabel IV.2
Umur Responden

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1	≤ 20 tahun	10	15,38%
2	21-30 tahun	38	58,46%
3	31-40 tahun	15	23,08%
4	> 40 tahun	2	3,08%
Jumlah		**65**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Responden dalam penelitian ini sebagian besar berumur 21 sampai 30 tahun (58,46%). Dilihat dari segi umur menggambarkan bahwa karyawan PT. Lautan berlian utama motor Palembang rata-rata memiliki kinginan yang cukup kuat untuk terus bekerja.

c. Identifikasi Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan identifikasi menurut pendidikan akan dilihat jumlah distribusi responden menurut jenjang pendidikannya, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.3
Pendidikan Responden

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1	Strata I	12	18,46%
2	D3	14	21,54%
3	SMK	23	35,38%
4	SMA	16	24,62%
Jumlah		**65**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Responden yang mempunyai pendidikan SMK lebih mendominasi dalam penelitian ini (35,38%). Hal ini menunjukkan tingkat pendidikan yang ditempuh oleh sebagian besar para karyawannya adalah SMK, karena pekerjaan yang dijalani tidak menuntut pendidikan yang tinggi.

d. Identifikasi Berdasarkan Lama Kerja

Berdasarkan identifikasi menurut lama bekerja akan dilihat berapa lama para responden bekerja PT. Lautan Berlian Utama Motor Palembang. Dalam melakukan identifikasi menurut lama bekerja dapat dibuat klasfikasi seperti pada tabel berikut ini:

Tabel IV.4
Lama Bekerja Responden

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1	1-5 tahun	21	32,31%
2	6-10 tahun	32	49,23%
3	11-15 tahun	8	12,31%
4	≥16 tahun	4	6,15%
Jumlah		**65**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Responden yang sudah lama bekerja antara 6 sampai 10 tahun terlihat lebih mendominasi (49,23%). Hal ini karena rata-rata karyawan adalah karyawan lama yang merasa betah dan cocok dengan pekerjaan mereka.

e. Identifikasi Berdasarkan Gaji

Berdasarkan identifikasi gaji, maka dapat dikelompokkan ke dalam tabel berikut ini :

Tabel IV.5
Gaji Responden

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1	600.000 - 800.000	17	26,15%
2	810.000 - 1000.000	18	27,70%
3	1.010.000 - 1.200.000	20	30,77%
4	> 1.200.000	10	15,38%
Jumlah		**65**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Berdasarkan tabel 4.6, pada pengelompokan gaji, yang memperoleh gaji 1.010.000 – 1.200.000 sebesar 30,77%. Hal ini karena disesuaikan dengan tingkat pendidikan responden dan kemampuan perusahaan dalam memberikan kebijakan gaji kepada karyawan yang relatif rendah.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Indikator efektivitas sistem penggajian

Berikut tanggapan responden terhadap variabel dari indikator

Tabel IV.6
Tanggapan Responden Tentang Karyawan Diberikan Gaji Sesuai Dengan Tanggung Jawab , Beban, Dan Risiko Pekerjaan yang Dilakukan Oleh Karyawan

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	7,69%
2	Setuju	36	55,38%
3	Netral	6	9,23%
4	Tidak Setuju	14	21,54%
5	Sangat Tidak Setuju	4	6,15%
Total		**65**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 65 karyawan / responden yang menjawab Sangat Setuju 5 (7,69%), Setuju 36 (55,38%), Netral 6 (9,23%), Tidak Setuju 14 (21,54%) dan Sangat Tidak Setuju 4 (6,15%). Jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan setuju dengan pertanyaan ini, artinya responden ingin diberikan gaji sesuai dengan tanggung Jawab, beban, dan resiko pekerjaan.

Tabel IV.7
Tanggapan Responden Tentang Karyawan Diberikan Gaji Sudah Sesuai Dengan Layak Dan Wajar

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	6	9,23%
2	Setuju	32	49,23%
3	Netral	19	29,23%
4	Tidak Setuju	3	4,62%
5	Sangat Tidak Setuju	5	7,69%
Total		**65**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 65 karyawan / responden yang menjawab Sangat Setuju 6 (9,23%), Setuju 32 (49,23%), Netral 19 (29,23%), Tidak Setuju 3 (4,62%) dan Sangat Tidak Setuju 5 (7,69%). Jawaban yang paling dominan dari responen menyatakan setuju dengan pertanyaan ini, artinya responden ingin diberikan gaji dengan layak dan wajar .

Tabel IV.8
Tanggapan Responden Tentang Karyawan Diberikan Gaji Sesuai Dengan Evaluasi Pekerjaan Dalam Perusahaan

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	4	6,15%
2	Setuju	30	46,15%
3	Netral	18	27,69%
4	Tidak Setuju	11	16,92%
5	Sangat Tidak Setuju	2	3,08%
Total		**65**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 65 karyawan / responden yang menjawab Sangat Setuju 4 (6,15%), Setuju 30 (46,15%), Netral 18 (27,69%), Tidak Setuju

11 (16,92%) dan Sangat Tidak Setuju 2 (3,08%). Jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan setuju dengan pertanyaan ini, artinya responden ingin diberikan gaji sesuai sesuai dengan evaluasi pekerjaan yang diterapkan perusahaan.

Tabel IV.9
Tanggapan Responden Tentang Karyawan diberikan gaji sesuai pasaran kerja atau setara dengan perusahaan lain yang tingkatanya selevel

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	-	-%
2	Setuju	29	44,62%
3	Netral	20	30,77%
4	Tidak Setuju	7	10,77%
5	Sangat Tidak Setuju	9	13,85%
Total		**65**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 65 karyawan / responden yang menjawab Setuju 29 (44.62%), Netral 20 (30,77%), Tidak Setuju 7 (10,77%) dan Sangat Tidak Setuju 9 (13,85%). Jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan setuju dengan pertanyaan ini, artinya responden ingin diberikan gaji sesuai dengan pasaran kerja atau setara dengan perusahaan lain yang tingkatanya selevel.

2. Indikator Kinerja

Tabel IV.10
Tanggapan Responden Tentang Pencampaian Hasil Kerja Yang Sudah Sesuai Dengan Target Atau Sasaran Perusahaan

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	2	3,08%
2	Setuju	19	29,23%
3	Netral	11	16,92%
4	Tidak Setuju	17	26,15%
5	Sangat Tidak Setuju	16	24,62%
Total		**65**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 65 karyawan / responden yang menjawab Sangat Setuju 2 (3,08%), Setuju 19 (29,23%), Netral 11 (16,92%), Tidak Setuju 16 (24,62%). Jawaban yang paling dominan dari responen menyatakan setuju dengan pertanyaan ini, artinya responden memiliki keinginan tinggi untuk mencapai sasaran atau target perusahaan.

Tabel IV.11
Tanggapan Responden Tentang Karyawan Yang Memiliki Kualitas Yang Baik Dalam Bekerja Di PT. Lautan Berlian Utama Motor Palembang

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	3	4,62%
2	Setuju	20	30,77%
3	Netral	8	12,31%
4	Tidak Setuju	17	26,15%
5	Sangat Tidak Setuju	17	26,15%
Total		**65**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 65 karyawan / responden yang menjawab Sangat Setuju 3 (6,25%), Setuju 20 (30,77%), Netral 8 (12,77%), Tidak Setuju 17 (26,15%) dan Sangat Tidak Setuju 17 (26,15). Jawaban yang paling dominan dari responen menyatakan setuju dengan pertanyaan ini, artinya responden sudah memiliki kualiatas yang baik dalam bekerja.

Tabel IV.12
Tanggapan Responden Tentang Karyawan Yang Sudah Mengunakan Waktu Kerja Sesuai Dengan Keinginan PT. Lautan Berlian Utama Motor Palembang

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	7	10,77%
2	Setuju	24	36,92%
3	Netral	10	15,38%
4	Tidak Setuju	15	23,08%
5	Sangat Tidak Setuju	9	13,85%
Total		**65**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 65 karyawan / responden yang menjawab Sangat Setuju 7 (10,77%), Setuju 24 (36,92%), Netral 10 (15,38%), Tidak Setuju 15 (23,08%) dan Sangat Tidak Setuju 9 (13,85%). Jawaban yang paling dominan dari responen menyatakan setuju dengan pertanyaan ini, artinya responden sudah atau ingin mengunakan waktu kerja seefektif mungkin.

Tabel IV.13
Tanggapan Responden Tentang karyawan yang mampuh mengunakan biaya yang ideal dalam bekerja akan tetapi tetap mendapatkan hasil yang baik

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	4	4,16%
2	Setuju	19	29,23%
3	Netral	13	20,00%
4	Tidak Setuju	14	21,54%
5	Sangat Tidak Setuju	15	23,08%
Total		**65**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 65 karyawan / responden yang menjawab Sangat Setuju 4 (4,16%), Setuju 19 (29,23%), Netral 13 (20,00%), Tidak Setuju 14 (21,54%) dan Sangat Tidak Setuju 15 (23,08%). Jawaban yang paling dominan dari responen menyatakan setuju dengan pertanyaan ini, artinya responden sudah menggunakan biaya dengan efektif yang dapat meningkatkan keuntungan perusahaan.

3. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan indikator yang digunakan sebagai alat ukur variabel. Pengujian validitas menggunakan korelasi *bivariat* pada SPSS yang dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor variabel, dengan kententuan n = 65 dengan taraf signifian 5%, maka niali r-tabel sebesar 0,244. Apabila r-*hitung* > r-*tabel* maka suatu indikator dinyatakan valid. Sedangkan, r-

tabel < r-*hitung* maka suatu indikator dnyatakan tidak valid. Hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.14
Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Efektivitas sistem Penggajiaan	pertanyaan1	0,773	0,244	Valid
	pertanyaan2	0,704		
	pertanyaan3	0,743		
	pertanyaan4	0,837		
Kinerja	pertanyaan1	0,844	0,244	Valid
	pertanyaan2	0,835		
	pertanyaan3	0,867		
	pertanyaan4	0,919		

Sumber :Hasil pengolahan data dengan spss 22.0

Dari tabel hasil uji validitas memperlihatkan nilai r hitung setiap indikator variabel efektivitas sistem penggajian dan kinerja lebih besar dibanding nilai r tabel. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel efektivitas sistem penggajian dan kinerja dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

4. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. *Cronbach's Alpha* sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-4, 1-5) atau skor rentangan (misal 0-20, 0-50), untuk pengujian biasanya

menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Reabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Tabel IV.15
Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	*Standar Reabilitas*	Keterangan
Efektivitas sistem penggajian	0,725	0,60	Reliabel
Kinerja	0,889	0,60	Reliabel

Sumber :Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 22.0

Nilai *cronbach's alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel efektivitas sistem penggajian dan kinerja, semua dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

5. Analisi Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana ini digunakan untuk mengetahui pengaruh vaiabel efektivitas sistem penggajian (X), terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel IV.16
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.530	.375		.381	.704
	X	.317	.019	.359	2.124	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber : Hasil pengolahan data dengan spss 22.0

Berdasarakan tabel VI.16 di ketahui nilai konstanta (*constant)* sebesar 0,530, koefisien regresi variabel Efektivitas Sistem Penggajian (X) sebesar 0,317. dari koefisien tersebut maka persamaan regresinya sebagai berikut:

Y = 0,530 + 0,317X

Berdasarkan persamaan regersi tersebut, nilai konstanta sebesar 0,530 (positif), menunjukkan bahwa seandainya efektivitas sistem penggajian (X) tidak diterapkan sama sekali atau dengan nilai nol (0) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Lautan Berlian Utama Motor Palembang maka, masih tetap ada kinerja karyawan yaitu sebesar 0,530 satuan. Nilai koefisien regresi efektivitas sistem penggajian (X) adalah 0,317 (positif), artinya jika efektivitas sistem penggajian (X) ditambah 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan bertambah besar 0,317 satuan. Sebaliknya jika terjadi penurunan terhadap efektivitas sistem penggajian (X) maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami penurunan.

6. Uji t (Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel mkompensasi dan motivasi secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Adapun hasilnya dapat di;ihat pada tabel VI.29 berikut ini:

Tabel IV.17
Hasil Uji t (parsial)

Coefficients[a]

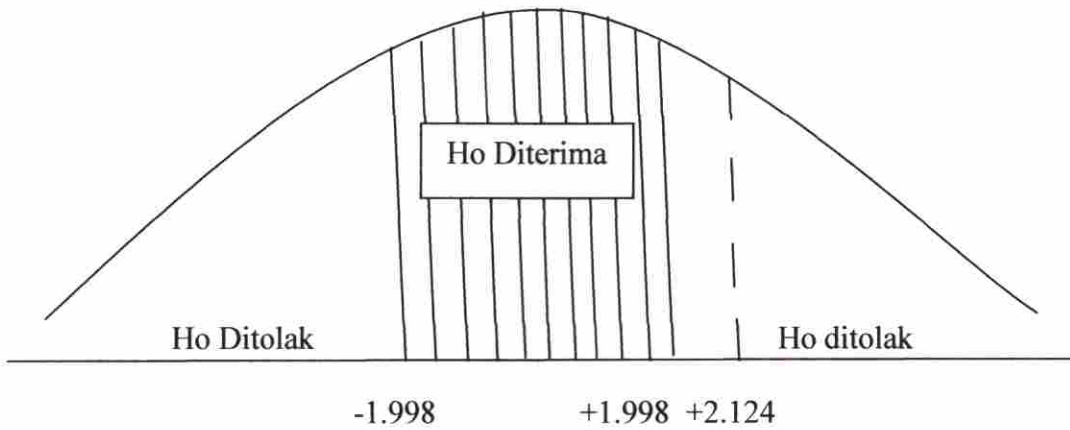
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.530	.375		.381	.704
	X	.317	.019	.359	2.124	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber : Hasil pengolahan data dengan spss 22.0

nilai t tabel dengan taraf nyata (α) = 5% dan df(n-2) = (65-2) = 63, adalah sebesar 1.998. dapat dijelaskan bahwa Pengaruh efektivitas sistem penggajian (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y), berdasarkan tabel Coefficiensts diatas, dapat dilihat bahwa nilai t hitung untuk variabel efektivitas sistem penggajian (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 2.124, hal ini berarti t_{hitung} (2.124) > t_{tabel} (1.998), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara efektivitas sistem penggajian (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Gambar IV.2
Hasil Uji t (parsial)
Pengaruh Kompensasi (X1) secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y)



Sumber : Hasil pengelolahan Data Primer 2015

7. Analisis koefisien korelasi (r)

Analisis ini dimaksud untuk mengetahui hubungan antara efektivitas sistem penggajian (X) terhadap kinerja karyawan (Y) . syarat yang diterima adalah bila nilai koefisien korelasi berkisar antara negatif (-) dan positif (+) atau -1 < r <, sebagai berikut :

a. Bila r = 0

   Maka hubungan antara kedua variabel sangat lemah atau tidak terdapat sama sekali.

b. Bila r < 0 atau mendekati -1

   Maka hubungan antara kedua variabel berlawanan, artinya bila (X) bertambah besar maka (Y) akan bertambah kecil.

c. Bila r > 0 atau mendekati +1

Maka hubungan antara kedua variabel searah, artinya bila (X) bertambah besar maka (Y) akan bertambah besar. Untuk mengetahui keeratan pengaruh efektivitas sitem penggajian (X) terhadap kinerja karyawan (Y), sebagai berikut:

Tabel IV.18
Hasil Uji Korelasi (r)

Correlations

			Y	x
Spearman's rho	Y	Correlation Coefficient	1.000	.497
		Sig. (2-tailed)	.	.086
		N	65	65
	X	Correlation Coefficient	.497	1.000
		Sig. (2-tailed)	.086	.
		N	65	65

Sumber : Hasil pengelolahan data dengan spss 22.0

Berdasarkan tabel VI.18 diatas maka efektivitas sistem penggajian (X) terhadap kinerja karyawan (Y) mempunyai hubungan yang searah, dimana terlihat hubungan tersebut pada hasil korelasi (r) sebesar 0,497 artinya efektivitas sistem penggajian terhadap kinerja karyawan berkorelasi positif (+). Dari nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,497 dapat diketahui besarnya nilai koefisien determasi (r^2) sebesar 0,086 (8,6%) yang berarti apabila efektivitas sistem penggajian ditingkatkan maka kinerja karyawan secara otomatis akan ikut meningkat, begitu juga sebaliknya bila terjadi penurunan

pada efektivitas sistem penggajian maka kinerja karyawan akan ikut mengalami penurunan juga.

C. Perbandingan Hasil Penelitan dengan Hasil Penelitian Sebelumnya

Tabel IV.19

	Efendi Pradana (2010)	Beni Irawan (2011)	Anggi Pratama (2009)	Efriyando (2015)
Teknik Pengumpulan data	Kuesioner	Kuesioner	Kuesioner	Kuesioner
Analisis Regresi	Regresi linear sederhana	Regresi linear sederhana	Regresi linear sederhana	Regresi linear sederhana
Populasi	Bagian produksi PT. Semen Baturaja Palembang	Seluruh karyawan PT. EXcelmindo Pratama Jakarta	Seluruh Karyawan PT. Ubeb Adera Pengabuan	Seluruh karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Palembang
Teknik pengambilan sampel	*probability sampling*	*Probability sampling*	*Probability sampling*	*probability sampling*
Lokasi	Jln. Jend. Abikusno Kuncoro Kertapati Palembang.	PT. EXcelmindo Pratama Jakarta.	Jln. Lintas Pengabuan PALI.	Jln. Jend. A. Yani Kel.13 Ulu Palembang.
Variabel	Kompensasi dan Kinerja Karyawan.	Efektivitas Sistem Kompensasi dan Kinerja Karyawan.	Kompensasi dan Kinerja Karyawan.	Efektivitas sistem Penggajian dan Kinerja Karyawan.
Hasil	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Y = 0,217+0,458X.	Efektivitas sitem kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Y = 0,077+0,243X.	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Y = 0,595+0,263X.	Efektivitas sistem penggajian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Y = 0,530+0,317X.

Sumber: Efendi Pradana (2010), Beni Irawan (2011), Anggi Pradana (2009), Efriyando (2015)

Pada tabel IV.19, hasil perbandingan menunjukan adanya kesamaan dan perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan hasil penelitian ini yaitu mempunyaiu kesamaan pada teknik pengumpulan data dengan kuesioner, analisis menggunakan regresi sederhana, Efendi Pradana (2010) Y = 0,217+0,458X, Beni Irawan (2011) Y = 0,077+0,243X, Anggi Pratama (2009) Y = 0,595+0,263X, dan Efriyando Y = 0,530+0,317X, pada penelitian sebelumnya dan penelitian ini semua variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Teknik pengambilan sampel dengan *probability sampling.* Perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu hanya pada lokasi penelitian.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang sudah dilakukan pada bab sebelumnya dan pembahasan yang didapat, diperoleh kesimpulan dari hasil pengujian efektivitas sistem penggajian dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Lautan Berlian Utama Motor Palembang, dari hasil analisis uji t dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara efektivitas sistem penggajian (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Secara rinci hasil uji t dapat di lihat t_{hitung} (2,124) > t_{tabel} (1,998) maka Ho ditolak dan Ha diterima.

B. Saran

1. Pimpinan PT. Lautan berlian utama motor Palembang perlu memperhatikan lagi efektivitas sistem penggajian yang diterapkan diperusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, karena efektivitas sistem penggajian berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pimpinan PT. Lautan berlian utama motor Palembang sebaiknya memperhatikan asas keadilan dalam pemberian gaji dalam artian balas jasa yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan beban, resiko, dan tanggung jawab pekerjaan.

3. Semua sistem atau metode yang bersangkutan dengan kefektivan siitem penggajian harus diperhatikan secara berkesinambungan oleh pimpinan PT. Lautan berlian utama motor palembang.

DAFTAR PUSTAKA

Edison, Emron. 2009. *Pengembangan sumberdaya manusia.* Bandung: Alfabeta.

Emmerson. 2005. *Efektifitas kerja.* PT. Gramedia pustaka utama: Jakarta.

Hasan, Iqbal. 2008. *Satistik 1.* Edisi kedua, Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan,Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

J. Simanjuntak, Payaman. 2011. *Manajemen & Evaluasi Kinerja.* Edisi ketiga, Jakarta : Fakultas Ekonomi UI.

Moekijat. 2011. *Administrasi gaji dan upah.* Bandung : Mandar maju.

Noor, Juliansyah. 2011. *Metode penelitian.* Bandung : Kencana Media Group.

Pabundu Tika. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.* Jakarta: Bumi Aksara.

Rahmat,Taufiq. 2013. *Sistem Informasi Manajemen.* Edisi pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.

Rivai,Rusdy.A.2004.*Manajemen.*Palembang: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang

Rivai,Veittzhal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* PT. Raja Grafindo persada: Jakarta.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D.* Bandung: Alfabeta.

Umar, Husein. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis.* Jakarta: Rajawali Pers

Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja.* Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Responden yang ter hormat,

Terimakasih atas kesediaan saudara/I sebagai pribadi memilih untuk berpartisipasi dalam mengisi daftar pertanyaan yang saya sajikan sebagai bahan penelitian saya. Adapun yang saya teliti mengenai **"Efektivitas Sistem Penggajian Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lautan Berlian Utama Motor Palembang"** Untuk mendapatkan hasil penelitian yang objektif maka saya sangat mengharapkan kejujuran dalam menjawab pertanyaan yang disajikan. Atas kerjasama yang baik, peneliti mengucapkan terimakasih.

Petunjuk Pengisian:

Beri tanda (√) pada jawaban yang saudara pilih.
SS: Sangat Setuju, S: Setuju, N: Netral, TS: Tidak Setuju, STS: Sangat Tidak Setuju

1. Pada kolom komentar, berikan komentar saudara sesuai dengan pengalaman anda menggunakan produk.
2. Tidak ada jawaban salah dalam penelitian ini yang dibutuhkan adalah jawaban objektif.

Karakteristik Responden:

1. Jenis Kelamin

   a. Laki-laki
   b. Perempuan

2. Umur

   a. < 20 tahun
   b. 31 – 40 tahun
   c. 21 – 30 tahun
   d. > 40 tahun

3. Pendidikan

   a. SMA
   b. SMK
   c. D3
   d. Strata I

4. Lama bekerja

   a. 1 – 5 tahun
   b. 6 – 10 tahun
   c. 11 – 15 tahun
   d. ≥ 16 tahun

5. Gaji yang diterima

   a. Rp 600.000 – Rp 800.000
   b. Rp 810.000 – Rp 1000.000
   c. Rp 1.010.000 - Rp 1.200.000
   d. > Rp 1.200.000

KUESIONER

Efektivitas Sistem Penggajian

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Besar kecilnya gaji yang di berikan perusahaan sudah sesuai dengan, tanggung jawab pekerjaan, beban pekerjaan dan resiko pekerjaan,					
2	Gaji yang di berikan perusahaan sudah sesuai dengan UMP, sehingga kebutuhan karyawan sudah terpenuhi pada tingkat normatif yang ideal					
3	Setelah saya pikirkan gaji yang saya terima sesuai dengan apa yang saya kerjakan di perusahaan					
4	Gaji yang kami terimah sesuai dengan pasaran kerja atau setara dengan gaji di perusahaan lain yang tingkatan perusahaannya sama dengan perusahaan kami					

Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Pencampaian hasil kerja yang saya kerjakan dalam jangka waktu satu bulan sudah sesuai dengan target atau sasaran yang telah ditetapkan PT. Lautan Berlian Utama Motor Palembang					
2	Sebagai seorang karyawan di PT. Lautan berlian utama motor Palembang saya merasa sudah menyelesaikan pekerjaan dengan mutu sangat baik					
3	Untuk mendapatkan hasil kerja yang baik saya sudah mengunakan waktu secepat mungkin dalam menyelesaikan setiap pekejaan					
4	Saya merasa sudah berusaha mengunakan biaya sekicil-kecil mungkin akan tetapi tetap memberikan nilai yang baik dalam pencapaian hasil kerja PT. Lautan berlian utama motor Palembang					

TABULASI JAWABAN RESPONDEN

EFEKTIVITAS SISTEM PENGGAJIAN

Responden	p1	p2	p3	p4	Jumlah
1	4	5	2	4	15
2	2	4	5	4	15
3	5	5	3	2	15
4	5	5	3	2	15
5	3	4	4	4	15
6	4	5	3	3	15
7	5	4	4	2	15
8	4	4	4	3	15
9	2	4	5	4	15
10	4	5	3	3	15
11	5	4	3	3	15
12	5	1	5	4	15
13	4	3	3	2	12
14	3	3	4	2	12
15	4	2	4	2	12
16	4	4	3	1	12
17	2	3	3	4	12
18	1	3	4	4	12
19	4	4	3	1	12
20	2	4	2	4	12
21	4	4	3	1	12
22	2	3	3	4	12
23	4	4	3	1	12
24	2	4	2	4	12
25	2	3	3	4	12
26	1	4	4	3	12
27	2	3	4	3	12
28	4	4	3	1	12
29	2	2	4	4	12
30	3	5	3	4	15
31	4	4	4	3	15
32	4	4	4	3	15
33	4	3	4	4	15
34	4	3	5	3	15
35	3	4	3	3	13
36	4	3	2	4	13

37	4	4	2	3	13
38	4	4	2	3	13
39	4	3	2	4	13
40	4	4	2	3	13
41	4	3	3	3	13
42	2	4	4	3	13
43	1	4	4	4	13
44	4	1	4	4	13
45	4	3	3	3	13
46	4	1	4	4	13
47	3	3	4	3	13
48	2	3	4	4	13
49	4	4	2	3	13
50	4	1	4	4	13
51	4	4	4	1	13
52	1	4	4	4	13
53	4	4	4	1	13
54	4	3	2	4	13
55	4	4	4	1	13
56	3	2	4	4	13
57	4	1	4	4	13
58	4	4	1	4	13
59	4	4	2	3	13
60	4	3	4	2	13
61	4	4	4	1	13
62	2	3	4	4	13
63	2	4	4	3	13
64	2	3	4	4	13
65	4	4	1	4	13
Total	219	226	218	199	862

KINERJA KARYAWAN

Responden	p1	p2	p3	p4	Jumlah
1	5	5	5	5	20
2	3	5	4	5	17
3	5	5	5	4	19
4	3	4	4	5	16
5	3	4	5	5	17
6	4	4	4	4	16
7	3	4	4	4	15
8	4	3	5	4	16
9	3	4	5	4	16
10	4	4	4	3	15
11	3	4	4	4	15
12	4	4	5	4	17
13	4	4	3	4	15
14	3	4	4	3	14
15	4	4	3	4	15
16	3	4	5	4	16
17	4	4	4	4	16
18	3	3	3	4	13
19	3	3	5	4	15
20	4	4	3	3	14
21	3	4	4	4	15
22	4	4	4	4	16
23	4	4	3	4	15
24	4	4	4	4	16
25	4	4	4	3	15
26	4	2	4	4	14
27	4	4	4	3	15
28	4	2	3	3	12
29	2	1	4	3	10
30	4	2	4	3	13
31	4	1	4	3	12
32	2	2	4	3	11
33	4	1	4	3	12
34	2	3	3	3	11
35	2	1	4	3	10
36	2	2	4	2	10
37	1	1	4	4	10
38	2	3	4	2	11

39	1	3	4	2	10
40	2	1	3	2	8
41	1	2	3	2	8
42	2	1	2	2	7
43	1	2	2	1	6
44	1	1	2	2	6
45	1	2	2	1	6
46	1	1	2	2	6
47	2	2	1	1	6
48	1	1	1	2	5
49	1	2	2	1	6
50	2	1	2	2	7
51	2	3	1	1	7
52	1	1	2	2	6
53	1	2	2	1	6
54	2	3	1	2	8
55	2	2	2	1	7
56	1	2	1	2	6
57	2	1	2	1	6
58	1	2	1	2	6
59	2	1	2	1	6
60	1	2	1	1	5
61	2	2	2	1	7
62	1	2	1	1	5
63	2	1	2	1	6
64	1	1	2	1	5
65	4	1	1	1	7
Total	169	170	202	178	719

Lampiran 2

Uji Validitas Efektivitas Sistem Penggajian PT. Lautan Berlian Utama Motor Palembang

Correlations

		p1	p2	p3	p4	Total
p1	Pearson Correlation	1	.522**	.524**	.543**	.773**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65
p2	Pearson Correlation	.522**	1	.477**	.533**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.000	.000
	N	65	65	65	65	65
p3	Pearson Correlation	.549*	.447**	1	.735	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	65	65	65	65	65
p4	Pearson Correlation	.537**	.527**	.735**	1	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	65	65	65	65	65
Total	Pearson Correlation	.773**	.704*	.743	.837	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65

Uji Validitas Kinerja Karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Palembang

Correlations

		p1	p2	p3	p4	Total
p1	Pearson Correlation	1	.625**	.627**	.685**	.844**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65
p2	Pearson Correlation	.625**	1	.568**	.693**	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65
p3	Pearson Correlation	.627**	.568**	1	.805**	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	65	65	65	65	65
p4	Pearson Correlation	.685**	.693**	.805**	1	.919**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	65	65	65	65	65
Total	Pearson Correlation	.844**	.835**	.867**	.919**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65

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

Lampiran 3

Uji Reabilitas Efektivitas Sistem Penggajian PT. Lautan Berlian Utama Motor Palembang

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha[a]	N of Items
.725	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	7.89	10.535	.644	.745
p2	7.78	10.578	.626	.756
p3	6.91	10.648	.628	.732
p4	7.20	9.975	.717	.752

Uji Reabilitas Kinerja Karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Palembang

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.889	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	8.46	11.815	.725	.869
p2	8.45	11.626	.701	.878
p3	7.95	11.295	.755	.858
p4	8.32	10.753	.848	.822

Lampiran 4

Uji Regresi Linear Sederhana (parsial) Efektivitas Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Palembang

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.530	.375		.381	.704
	x	.317	.019	.359	2.124	.000

a. Dependent Variable: y

Lampiran 5

Nonparametric Correlations

Correlations

			y	x
Spearman's rho	y	Correlation Coefficient	1.000	.497
		Sig. (2-tailed)	.	.086
		N	65	65
	x	Correlation Coefficient	.497	1.000
		Sig. (2-tailed)	.086	.
		N	65	65

PENENTUAN JUMLAH SAMPEL DARI POPULASI TERTENTU DENGAN TARAF KESALAHAN 1%, 5%, DAN 10%

N	s			N	s			N	s		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	155	138	2800	537	310	247
15	15	14	14	290	202	158	140	3000	543	312	248
20	19	19	19	300	207	161	143	3500	558	317	251
25	24	23	23	320	216	167	147	4000	569	320	254
30	29	28	27	340	225	172	151	4500	578	323	255
35	33	32	31	360	234	177	155	5000	586	326	257
40	38	36	35	380	242	182	158	6000	598	329	259
45	42	40	39	400	250	186	162	7000	606	332	261
50	47	44	42	420	257	191	165	8000	613	334	263
55	51	48	46	440	265	195	168	9000	618	335	263
60	55	51	49	460	272	198	171	10000	622	336	263
65	59	55	53	480	279	202	173	15000	635	340	266
70	63	58	56	500	285	205	176	20000	642	342	267
75	67	62	59	550	301	213	182	30000	649	344	268
80	71	65	62	600	315	221	187	40000	563	345	269
85	75	68	65	650	329	227	191	50000	655	346	269
90	79	72	68	700	341	233	195	75000	658	346	270
95	83	75	71	750	352	238	199	100000	659	347	270
100	87	78	73	800	363	243	202	150000	661	347	270
110	94	84	78	850	373	247	205	200000	661	347	270
120	102	89	83	900	382	251	208	250000	662	348	270
130	109	95	88	950	391	255	211	300000	662	348	270
140	116	100	92	1000	399	258	213	350000	662	348	270
150	122	105	97	1100	414	265	217	400000	662	348	270
160	129	110	101	1200	427	270	221	450000	663	348	270
170	135	114	105	1300	440	275	224	500000	663	348	270
180	142	119	108	1400	450	279	227	550000	663	348	270
190	148	123	112	1500	460	283	229	600000	663	348	270
200	154	127	115	1600	469	286	232	650000	663	348	270
210	160	131	118	1700	477	289	234	700000	663	348	270
220	165	135	122	1800	485	292	235	750000	663	348	270
230	171	139	125	1900	492	294	237	800000	663	348	271
240	176	142	127	2000	498	297	238	850000	663	348	271
250	182	146	130	2200	510	301	241	900000	663	348	271
260	187	149	133	2400	520	304	243	950000	663	348	271
270	192	152	135	2600	529	307	245	1000000	663	348	271
								∞	664	349	272

PT. LAUTAN BERLIAN UTAMA MOTOR
PALEMBANG
Jln. Jend. A. Yani. No. 17. RT. 20. Kel. 13 ulu Palembang
Telpn. (0711) 510555, Fax. (0731) 323585

Palembang, 22 Juli 2015

Nomor : 028/LBUM/SDM/VII/2015

Perihal : Surat Selesai Melakukan Pengambilan Data

Kepada Yth
Bpk. Paryana, S. Pd
Dekan/ Kepala Tata Usaha
di-
Palembang

Sehubungan dengan surat saudara No.019/G-17/FE-UMP/V/2015 26 mei 2015 perihal permohonan pengambilan data untuk kebutuhan skripsi Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Palembang Fakultas Ekonomi dan Bisnis atas nama sebagai berikut:

Nama : Efriyando

Nim : 21.2011.102

Progam Studi : Manajemen

Memang benar Mahasiswa tersebut telah melakukan pengambilan data di perusahaan kami PT. Lautan Berlian Utama Motor Palembang per tanggal 3 juni 2015 s/d 23 juni 2015 sebagai persyaratan tugas akhir dalam menempuh strata I.

Demikian surat ini di buat untuk dapat dipergunakan sebagai mana mestinya. Atas perhatian dan kerja sama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami

LAUTAN BERLIAN PALEMBANG

Suparman

Tabel t

df	0.1	0.05	0.025	0.01
2	2.92	4.3027	6.2054	9.925
3	2.3534	3.1824	4.1765	5.8408
4	2.1318	2.7765	3.4954	4.6041
5	2.015	2.5706	3.1634	4.0321
6	1.9432	2.4469	2.9687	3.7074
7	1.8946	2.3646	2.8412	3.4995
8	1.8595	2.306	2.7515	3.3554
9	1.8331	2.2622	2.685	3.2498
10	1.8125	2.2281	2.6338	3.1693
11	1.7959	2.201	2.5931	3.1058
12	1.7823	2.1788	2.56	3.0545
13	1.7709	2.1604	2.5326	3.0123
14	1.7613	2.1448	2.5096	2.9768
15	1.7531	2.1315	2.4899	2.9467
16	1.7459	2.1199	2.4729	2.9208
17	1.7396	2.1098	2.4581	2.8982
18	1.7341	2.1009	2.445	2.8784
19	1.7291	2.093	2.4334	2.8609
20	1.7247	2.086	2.4231	2.8453
21	1.7207	2.0796	2.4138	2.8314
22	1.7171	2.0739	2.4055	2.8188
23	1.7139	2.0687	2.3979	2.8073
24	1.7109	2.0639	2.391	2.797
25	1.7081	2.0595	2.3846	2.7874
26	1.7056	2.0555	2.3788	2.7787
27	1.7033	2.0518	2.3734	2.7707
28	1.7011	2.0484	2.3685	2.7633
29	1.6991	2.0452	2.3638	2.7564
30	1.6973	2.0423	2.3596	2.75
31	1.6955	2.0395	2.3556	2.744
32	1.6939	2.0369	2.3518	2.7385
33	1.6924	2.0345	2.3483	2.7333
34	1.6909	2.0322	2.3451	2.7284
35	1.6896	2.0301	2.342	2.7238
36	1.6883	2.0281	2.3391	2.7195

37	1.6871	2.0262	2.3363	2.7154
38	1.686	2.0244	2.3337	2.7116
39	1.6849	2.0227	2.3313	2.7079
40	1.6839	2.0211	2.3289	2.7045
41	1.6829	2.0195	2.3267	2.7012
42	1.682	2.0181	2.3246	2.6981
43	1.6811	2.0167	2.3226	2.6951
44	1.6802	2.0154	2.3207	2.6923
45	1.6794	2.0141	2.3189	2.6896
46	1.6787	2.0129	2.3172	2.687
47	1.6779	2.0117	2.3155	2.6846
48	1.6772	2.0106	2.3139	2.6822
49	1.6766	2.0096	2.3124	2.68
50	1.6759	2.0086	2.3109	2.6778
51	1.6753	2.0076	2.3095	2.6757
52	1.6747	2.0066	2.3082	2.6737
53	1.6741	2.0057	2.3069	2.6718
54	1.6736	2.0049	2.3056	2.67
55	1.673	2.004	2.3044	2.6682
56	1.6725	2.0032	2.3033	2.6665
57	1.672	2.0025	2.3022	2.6649
58	1.6716	2.0017	2.3011	2.6633
59	1.6711	2.001	2.3	2.6618
60	1.6706	2.0003	2.299	2.6603
61	1.6702	1.9996	2.2981	2.6589
62	1.6698	1.999	2.2971	2.6575
63	1.6694	1.9983	2.2962	2.6561
64	1.669	1.9977	2.2954	2.6549
65	1.6686	1.9971	2.2945	2.6536
66	1.6683	1.9966	2.2937	2.6524
67	1.6679	1.996	2.2929	2.6512
68	1.6676	1.9955	2.2921	2.6501
69	1.6672	1.9949	2.2914	2.649
70	1.6669	1.9944	2.2906	2.6479
71	1.6666	1.9939	2.2899	2.6469
72	1.6663	1.9935	2.2892	2.6458
73	1.666	1.993	2.2886	2.6449
74	1.6657	1.9925	2.2879	2.6439

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

AKREDITASI

INSTITUSI PERGURUAN TINGGI	Nomor : 027/SK/BAN-PT/Akred/PT/I/2014	(B)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)	Nomor : 044/SK/BAN-PT/Akred/S/I/2014	(B)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)	Nomor : 044/SK/BAN-PT/Ak-XIII/S1/II/2011	(B)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN (D3)	Nomor : 005/BAN-PT/Ak-X/Dpl-III/VI/2010	(B)

site: fe.umpalembang.ac.id Email : febumplg@umpalembang.ac.id

Alamat : Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711) 511433 Faximile (0711) 518018

بسم الله الرحمن الرحيم

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Hari/Tanggal : Rabu, 12 Agustus 2015

Waktu : 08.00-13.00 WIB

Nama : Efriyando

NIM : 21 2011 102

Program Studi : Manajemen

Bidang Skripsi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : **EFEKTIVITAS SISTEM PENGGAJIAN DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LAUTAN BERLIAN UTAMA MOTOR PALEMBANG**

TELAH DIPERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN PEMBIMBING SKRIPSI DAN DIPERKENANKAN UNTUK MENGIKUTI WISUDA

NO	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1	Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE.,M.Si	Pembimbing	25 - 8 - 2015	
2	Drs. H. Tarmizi A. Rasyid, M.Si	Ketua Penguji	26/8 2015	
3	DR. Omar Hendro, SE.,M.Si	Anggota Penguji I	25/8/2015	
4	Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE.,M.Si	Anggota Penguji II	25 - 8 - 2015	

Palembang, Agustus 2015

Mengetahui,

u.b Ketua Program Studi Manajemen

Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE., M.Si

NIDN : 0216057001/673839

بسم الله الرحمن الرحيم

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA	Efriyando	PEMBIMBING	
NIM	21 2011 102	KETUA	Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si
PROGRAM STUDI	Manajemen SDM	ANGGOTA	
JUDUL SKRIPSI	Efektivitas Sistem Penggajian dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lautan Berlian Utama Motor Palembang		

NO.	TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1	15-6-2015	Bab I. Latar Belakang	Hmuray		Perbaiki
2					
3	21-6-2015	Bab I - III	Hmuray		Perbaiki
4					
5	28-6-2015	Acc Bab I - III	Hmuray		Acc
6					
7	01-7-2015	Pengolahan	Hmuray		Perbaiki
8					
9	07-7-2015	Analisa Data	Hmuray		Perbaiki
10					
11	11-7-2015	Acc Bab IV	Hmuray		Acc
12					
13	15-7-2015	Acc Bab V	Hmuray		Acc
14					
15	24-7-2015	Acc Bab I - V	Hmuray		Acc
16					

CATATAN :

Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan skripsi. 6 bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan

Dikeluarkan di : Palembang

Pada tanggal : / /

a.n. Dekan

Ketua Program Studi

Hmuray

Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si

LABORATORIUM KOMPUTER

Nomor : 016 / KDB / LAB.. FE UMP / V IIII/ 2013

Diberikan Kepada :

Nama	: EFRIYANDO
Nim	: 212011102
Tempat Lahir	: PANTA DEWA
Tanggal Lahir	: 09 DESEMBER 1993
Nilai	: 85 | A | SANGAT MEMUASKAN

Peserta Pelatihan **Aplikasi Komputer Dalam Bisnis** yang dilaksanakan dari bulan Maret 2013 sampai dengan bulan Juni 2013 (14 Kali: 28 Jam) bertempat di Laboratorium Komputer Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, Desember 2013

Dekan

M. Taufiq Syamsuddin., S.E.,Ak.,MSi

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

STATUS TERAKREDITASI

بسم الله الرحمن الرحيم

PIAGAM

No.259/H-4/LPKKN/UMP/IX/2014

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Muhammadiyah Palembang menerangkan bahwa :

Nama	: Efriyando
Nomor Pokok Mahasiswa	: 21 2011 102
Fakultas	: Ekonomi
Tempat Tgl. Lahir	: Panta Dewa, 09-12-1993

Telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata Tematik Posdaya Angkatan ke-7 yang dilaksanakan dari tanggal 16 Juli sampai dengan 2 September 2014 bertempat di:

Kelurahan/Desa	: Ujung Tanjung
Kecamatan	: Banyuasin III
Kota/Kabupaten	: Banyuasin
Dinyatakan	: LULUS

Palembang, 15 September 2014

Mengetahui

Rektor

Ketua LPKKN,

Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si.

Ir. Alhanannasir, M.Si.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
LEMBAGA BAHASA
Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263
Telp. (0711) 512637 - Fax. (0711) 512637
email. lembagabahasaump@yahoo.co.id

TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name	:	Efriyando
Place/Date of Birth	:	December, 09th 1993
Test Times Taken	:	+1
Test Date	:	July 26th, 2015

Scaled Score

Listening Comprehension	:	42
Structure Grammar	:	34
Reading Comprehension	:	45
OVERALL SCORE	:	403

Palembang, July 26th, 2015
Head of Language Institute

LEMBAGA BAHASA
Univ. Muhammadiyah Palembang

Rini Susanti, S.Pd.,M.A
NBM/NIDN. 1164932/0210098402

No. 175/TEA FE/LB/UMP/VII/2015

123 certificates

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

Unggul dan Islami

Sertifikat

270/J-10/FEB-UMP/SHA/VII/2015

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA	:	**EFRIYANDO**
NIM	:	**212011102**
PROGRAM STUDI	:	**Manajemen**

Yang dinyatakan **HAFAL / TAHFIDZ** (26) Surat Juz Amma
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, 07 Juli 2015
an. Dekan
Wakil Dekan IV

Drs. Antoni, M.H.I.

DAFTAR NILAI

NAMA : EFRIYANDO
NIM : 212011102

NO	NAMA SURAT	TAHFIDZ	FASIKH	TAJWID	JUMLAH
1	AD-DHUHA	60	10	10	80
2	AL-INSYIRAH	60	10	10	80
3	AL-TIIN	60	10	10	80
4	AL-ALAQ	60	10	10	80
5	AL-QADAR	60	10	10	80
6	AL-ASHR	60	20	10	90
7	AL-HUMAZAH	60	20	10	90
8	AL-FIIL	60	20	10	90
9	QURAISY	60	20	10	90
10	AL-MA'UN	60	20	10	90
11	AL-KAUTSAR	60	20	10	90
12	AL-KAFIRUN	60	20	10	90
13	AN-NASHR	60	20	10	90
14	AL-LAHAB	60	20	10	90
15	AL-IKHLAS	60	20	10	90
16	AL-FALAQ	60	20	10	90
17	AN-NAS	60	20	10	90
18	AL-BAIYINAH	60	10	10	80
19	AL-ZALZALAH	60	10	15	85
20	AL-ADIYAT	50	10	10	70
21	AL-QARI'AH	50	10	10	70
22	AT-TAKATSUR	60	10	10	80
23	AL-FAJR	50	10	15	75
24	AL-BALAD	55	10	15	80
25	ASY-SYAM	50	15	10	75
26	AL-LAIL	50	10	10	70