

**PENGARUH SISTEM GAJI TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN DI PT. TRI DAYA LAJU
BELAWAN**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh :

**IKA DESKIA KURNIASIH SANI
NPM : 07 832 0102**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2 0 1 1**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 4/3/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area.

Judul : PENGARUH SISTEM GAJI TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN DI PT. TRI LAJU BELAWAN
Nama Mahasiswa : IKA DESKIA KURNIASIH SANI
No. Stambuk : 05 832 0102
Jurusan : MANAJEMEN

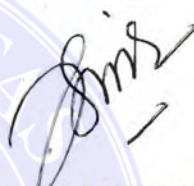
Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(Drs. Muslim Wijaya, MSi)

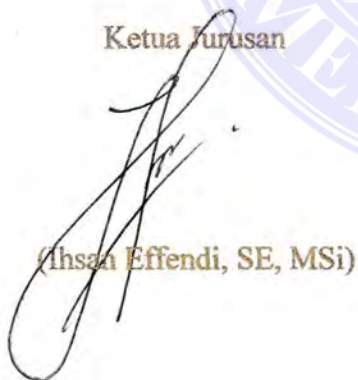
Pembimbing II



(Dra. Isnanih LKS, MMA)

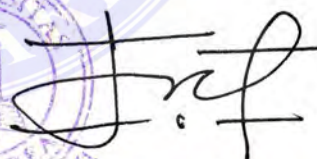
Mengetahui :

Ketua Jurusan



(Ihsan Effendi, SE, MSi)

Dekan



(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEC)

UNIVERSITAS MEDAN AREA Tanggal Lulus : 2011

Pengaruh Sistem Gaji Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Pt. Tri Daya Laju Belawan

Abstrak

Kata kunci : sistem gaji , prestasi kerja

Sistem gaji adalah Sistem gaji merupakan sistem pembayaran atas jasa yang diserahkan karyawan, yang gajinya dibayarkan bulanan dan berguna untuk menentukan gaji, kenaikan gaji serta menangani masalah penggajian secara baik dan benar.

Prestasi kerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal. Tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menggunakan data primer. Penelitian mengambil lokasi di PT, Tri daya laju belawan yang beralamat di YP. Hijau 99 – Musyawarah Lk.XI – Medan labuhan dan lamanya penelitian ini direncanakan pada bulan juni sampai selesai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tri daya laju belawan yang diambil secara acak (random sampling) sebanyak 30 orang karyawan sedangkan teknik analisis data menggunakan regresi linier sederhana memakai program SPSS versi 17.0.0.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Model persamaan Regresi linier sederhana sebagai berikut :

$Y = 18,741 + 0,597 + e$. . Konstanta sebesar 18,741 menyatakan bahwa setiap sistem gaji meningkat 1 % maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 18,741.

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR TABEL

BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI	5
A. Uraian Teoritis	5
1. Pengertian Gaji dan Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Gaji ..	6
2. Sistem, Penggolongan, Fungsi dan Tujuan Penggajian	10
3. Pengertian Prestasi Kerja dan Faktor yang Mempengaruhi	14
4. Manfaat dan Metode Penilaian Prestasi Kerja	19
B. Kerangka Konseptual	24
C. Hipotesis	24
BAB III . METODE PENELITIAN	26
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	26

UNIVERSITAS MEDAN AREA

B. Populasi dan Sampel

Document Accepted 4/3/24

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)4/3/24

C. Definisi Operasional	27
D. Jenis dan Sumber Data	29
E. Tehnik Pengumpulan Data	29
F. Tehnik Analisa Data	30
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	32
A. Hasil Penelitian	32
1.Deskripsi Data perusahaan PT. Tri Daya Laju Belawan	32
2. Struktur Organisasi Perusahaan	34
3. Uraian tugas dan Tanggung Jawab	34
4 Visi dan Misi PT. Tri Daya Laju Belawan	36
5. Fasilitas PT. Tri Daya Laju Belawan	43
6. Besaran Gaji di PT. Tri Daya Laju Belawan	46
7. Faktor Yang Mempengaruhi Faktor Gaji	48
8. kegiatan PT. Tri Daya Laju Belawan	50
9. Hambatan Yang Dihadapi Dalam Penggajian	54
B. Pembahasan	56
1. Analisis Deskriptif Statistik	56
2. Analisis kuantitatif	68
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	74
A. Kesimpulan	74
B. Saran	75

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Secara umum, tujuan perusahaan adalah untuk memperoleh laba dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, perusahaan melibatkan dan menggunakan berbagai sumber daya yang ada dalam perusahaan, yaitu sumber daya modal, alam, teknologi dan manusia. Dalam pencapaian tujuan perusahaan, peranan sumber daya manusia cukup penting, karena disamping sebagai pelaku utama dalam pencapaian tujuan tersebut, juga yang merencanakan dan turut membantu pencapaian tujuan perusahaan tersebut (artikelekonomi.com/artikel).

Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam perusahaan, maka perusahaan juga harus memberikan perhatian yang lebih kepada sumber daya manusia yang terlibat dalam perusahaan, dalam hal ini karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Hal ini diperlukan karena karyawan bukan sekedar pekerja saja, tetapi adalah makhluk yang memiliki berbagai kepentingan dan tanggung jawab. Karena kepentingan dan tanggung jawab inilah, maka perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih sehingga karyawan dapat bekerja secara penuh pada perusahaan. Pemberian perhatian yang lebih dari perusahaan adalah untuk meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan melalui berbagai bentuk seperti gaji yang pantas (kafeilmu.com/tema/pengertian-

Untuk mendorong semangat kerja karyawan perlu adanya hubungan kerja saling menguntungkan bagi pihak perusahaan maupun bagi pihak perusahaan. Sedangkan pihak perusahaan memberikan kesejahteraan untuk mempertahankan karyawan yang berprestasi.

Menurut Rivai (2006:57) "Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika".

Gaji merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. "Gaji adalah suatu bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang pegawai atas jasa dan hasil kerjanya. Gaji sering juga disebut sebagai upah, dimana keduanya merupakan suatu bentuk kompensasi, yakni imbalan jasa yang diberikan secara teratur atas prestasi kerja yang diberikan kepada seorang pegawai" (<http://mithaalonehere.blogspot.com/2009/11/pengertian-gaji-dalam-akuntansi.html>).

Sistem gaji merupakan sistem pembayaran atas jasa yang diserahkan karyawan, yang gajinya dibayarkan bulanan dan berguna untuk menentukan gaji, kenaikan gaji serta menangani masalah penggajian secara baik dan benar. Dalam sistem penggajian pembayaran gaji dilaksanakan oleh beberapa fungsi. Fungsi yang terkait dalam sistem penggajian adalah Fungsi Kepegawaian, Fungsi Personalia, Fungsi Akuntansi, dan Fungsi Keuangan. Dimana tugas masing-masing tersebut dapat berhubungan.

Bagi karyawan yang telah mengorbankan tenaga dan pikirannya untuk perusahaan, maka perusahaan berkewajiban memberikan imbalan jasa berupa gaji. Pemberian gaji kepada karyawan tidak dibayarkan dengan begitu saja, tetapi harus melalui suatu prosedur dan pengawasan yang baik dan teratur agar pembayaran gaji ini berjalan dan diterima oleh mereka yang berhak. Oleh karena itu sistem gaji berkaitan erat dengan peningkatan prestasi kerja karyawan. Semangat dan sikap para karyawan dapat dipengaruhi oleh sistem Gaji yang diberikan sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

PT. Tri daya laju di belawan yang beralamat YP. Hijau 99 – Musyawarah Lk.XI – Medan Labuhan Telp. 061-50104133. Didirikan pada tanggal 13 pebruari 2003 dibawah kepemimpinan Ir. Roy Alfeisha dan H. Asrul Siregar, kemudian pada tanggal 30 September 2006 Ir. Roy Alfeisha dan H. Asrul Siregar keluar dari perusahaan dan digantikan oleh Ir. Indrawan dan Ir. Hari Fahrizal. PT. Tri daya laju belawan memiliki 160 orang karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul “Pengaruh Sistem Gaji Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Tri Daya Laju Belawan”.

B. Rumusan Masalah

Berhubung dengan keterbatasan ilmu yang dimiliki penulis dan keterbatasan waktu yang tersedia serta untuk menghindari kesimpangsiuran data dalam penulisan proposal ini, maka penulis hanya membatasi permasalahan mengenai sistem Gaji yang berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada PT. Tri Daya Laju Belawan.

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut : “Apakah ada pengaruh sistem gaji terhadap peningkatan prestasi karyawan?”.

C. Tujuan Penelitian

Setiap kegiatan tentu mempunyai tujuan tertentu, begitu juga dalam penelitian ini. Adapun tujuan dari penelitian ini antara lain adalah :

- Untuk mengetahui pengaruh sistem gaji terhadap prestasi kerja karyawan.
- Berapa besar pengaruh sistem gaji terhadap prestasi kerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Sebagai bahan masukan bagi pihak manajemen perusahaan terhadap sistem gaji karyawan.
- Sebagai bahan masukan dan perbandingan bagi penelitian berikutnya dalam pengumpulan data hasil penelitian serta mengambil kebaikannya.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teoritis

1. Pengertian Gaji dan Faktor yang Mempengaruhinya

Setiap perusahaan pada umumnya harus menggunakan karyawan untuk melaksanakan kegiatannya guna tercapainya tujuan dari perusahaan. Masalah gaji merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena gaji merupakan salah satu alat motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih giat. Sebab, walau bagaimanapun karyawan tersebut juga mempunyai kemauan, kebutuhan, keinginan serta tanggung jawab. Bagi karyawan, gaji merupakan pendapatan dan jaminan bagi kelangsungan hidupnya beserta keluarganya. Oleh sebab itu, karyawan sangat berkepentingan terhadap besar atau kecilnya gaji yang diterima sebagai balasan jasa yang telah diberikannya.

Sebaliknya, para pimpinan perusahaan berusaha memanfaatkan tenaga para karyawan tersebut dengan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan. Jelaslah bahwa pemberian balas jasa yang seimbang akan merangsang karyawan untuk mengerahkan tenaga dan pikirannya dalam merealisasikan semua tujuan perusahaan. Gaji merupakan bagian dari biaya yang akan ikut mempengaruhi besar kecilnya keuntungan yang akan diperoleh oleh perusahaan.

a. Pengertian Gaji

Menurut UU RI No. 25 tahun 1997 tentang tenaga kerja memberikan definisi gaji adalah “Hak Pekerjaan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya”.

Pengertian gaji yang dikemukakan beberapa penulis berbeda satu dengan yang lain, namun pada dasarnya menitik beratkan pengertian gaji pada balas jasa yang diberikan pada orang lain atau lembaga lain yang memanfaatkan jasa tersebut.

Untuk lebih jelasnya pengertian gaji berikut ini disajikan antara lain :

1. Sedangkan pengertian gaji menurut H. SP Malayu Hasibuan dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, adalah sebagai berikut : “Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan pasti. Maksudnya gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.”(2007 : 17)
2. Pengertian Gaji Menurut UU No. 40 Tahun 2004 tentang SJSN: Gaji atau upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan /atau jasa yang telah atau akan dilakukan

3. Menurut Flipppo (2001 : 25) yang dimaksud dengan gaji adalah “Harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain”.

Dari kutipan defenisi-defenisi tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa gaji mempunyai dua pengertian, yaitu gaji dalam arti luas dan gaji dalam arti sempit.

- a) Gaji dalam arti luas adalah semua pembayaran termasuk gaji.
- b) Gaji dalam arti sempit adalah pembayaran yang diberikan kepada karyawan berdasarkan waktu atau berdasarkan prestasi kerjanya.

Dalam melaksanakan aktivitas normal suatu perusahaan tidak terlepas dari tenaga manusia (karyawan), dimana seluruh tenaga yang diberikan karyawan kepada perusahaan dibayar sesuai dengan kapasitas yang diberikan maupun yang disepakati. Seluruh kontribusi yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas tenaga yang diberikan diberi istilah gaji maupun upah. Masalah gaji dan upah merupakan salah satu hal yang sangat mempengaruhi prestasi dan gairah kerja karyawan.

Mulyadi (2001:373), gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh) umumnya gaji dibayarkan secara tetap perbulan, sedangkan upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan.

Menurut Achmad S. Ruky (2006:191), faktor-faktor yang mempengaruhi

UNIVERSITAS MEDAN AREA
 faktor-faktor yang mempengaruhi (gaji dan upah / gaji) perusahaan adalah sebagai berikut :

- 1) Ketetapan pemerintah
- 2) Tingkat upah / gaji
- 3) Kemampuan perusahaan
- 4) Kualifikasi sumber daya manusia yang digunakan
- 5) Tuntutan pekerja.

Tujuan utama penetapan upah minimum adalah sebagai jaring pengaman (*safety net*), yang berfungsi untuk mencegah agar upah tidak terus merosot di bawah daya beli pekerja. Selain gaji dan upah, karyawan juga menerima jenis kompensasi lainnya, misalnya tunjangan-tunjangan. Beberapa jenis tunjangan yang penting adalah libur, cuti, bonus, asuransi, pensiun, dan premi lembur.

Selain membayar gaji dan upah dengan tepat waktu sesuai dengan ketentuan pemerintah manajemen juga mempertimbangkan cara memaksimalkan produktivitas pekerja. Salah satu alat untuk mencapai hal ini adalah program kompensasi insentif, yang memberikan tambahan kompensasi kepada karyawan yang kinerjanya melampaui standar yang ditentukan. Kompensasi ini besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawan.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Gaji

Diantara berbagai faktor yang mempunyai tinggi rendahnya tingkat gaji adalah penawaran dan permintaan tenaga kerja, organisasi buruh, kemampuan untuk membayar, produktivitas, biaya hidup dan pemerintah.

1). 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 gaji cenderung tinggi, sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai penawaran yang melimpah gaji cenderung turun.

2). Organisasi buruh

Ada tidaknya organisasi buruh, serta lemah kuatnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi terbentuknya tingkat gaji. Adanya serikat buruh yang kuat, berarti posisi karyawan akan kuat juga dan secara tidak langsung akan menaikkan tingkat gaji karyawan, demikian pula dengan keadaan sebaliknya.

3). Kemampuan untuk membayar

Meski mungkin serikat buruh menuntut gaji yang tinggi tetapi akhirnya realisasi pembayaran gaji akan tergantung juga pada kemampuan membayar dari perusahaan. Bagi perusahaan gaji merupakan salah satu komponen biaya produksi. Tingginya gaji akan mengakibatkan naiknya biaya produksi, dan akhirnya akan mengurangi keuntungan. Kalau kenaikan biaya produksi sampai mengakibatkan kerugian perusahaan, maka jelas perusahaan tidak mampu memenuhi keinginan karyawan.

4). Produktivitas

Gaji sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi kerja karyawan. Semakin tinggi prestasi kerja karyawan maka seharusnya semakin besar pula

gaji yang akan diterima oleh karyawan tersebut. Prestasi kerja ini biasanya dinyatakan juga sebagai bentuk produktivitas.

5). Biaya hidup

Faktor yang perlu dipertimbangkan juga biaya hidup. Di kota-kota besar, dimana biaya hidup tinggi maka gaji cenderung lebih tinggi. Bagaimanapun juga tingkat biaya hidup karyawan merupakan faktor tolak ukur yang mempengaruhi sistem pemberian gaji dari para karyawan tersebut.

6). Pemerintah

Pemerintah dengan peraturan-peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya gaji. Peraturan tentang upah minimum regional merupakan batas bawah dari tingkat gaji yang akan dibayarkan.

1. Sistem, Penggolongan, Fungsi dan Tujuan Sistem gaji

a. Sistem dan Penggolongan gaji

Sistem gaji atau rangkaian prosedur cara pembayaran gaji harus diatur sedemikian rupa sehingga dapat menghindarkan timbulnya ketidakpuasan bagi karyawan. Untuk itu harus diyakinkan bahwa sistem gaji yang dilaksanakan adalah adil.

Menurut Manullang (2008 : 28), sistem gaji dapat digolongkan dalam tiga golongan, yaitu :

- 1) Sistem gaji menurut waktu
- 2) Sistem gaji menurut kesatuan hasil

UNIVERSITAS MEDAN AREA disebut juga sistem pengajian borongan

Ad. 1). Sistem Gaji Menurut Waktu

Sistem gaji ini dibedakan atas gaji perjam, perhari, perminggu, dan gaji perbulan. Kebaikan dari sistem ini adalah tata usaha yang mengurus soal pembayaran gaji dapat diselenggarakan dengan mudah, perhitungan tidak akan menyulitkan. Sedangkan keburukan sistem ini terutama bagi pekerja adalah, bahwa gaji karyawan yang rajin bekerja dengan karyawan yang malas disamakan. Lalu pimpinan perusahaan tidak mempunyai kepastian tentang kecakapan dan kemampuan kerja dari si karyawan, dan karyawan pun tidak mempunyai dorongan untuk bekerja keras demi kemajuan perusahaan.

Ad. 2). Sistem Gaji Menurut Kesatuan Hasil

Sistem ini dapat diterapkan dalam perusahaan yang memproduksi barang atau jasa yang sama atau hasil kerja karyawan dapat diukur. Jumlah gaji yang diterima karyawan menurut sistem ini tergantung kepada kegiatan karyawan.

Kebajikan utama pada sistem gaji ini adalah karyawan yang rajin mendapat gaji yang lebih tinggi dari pada karyawan yang malas. Oleh karena itu maka para karyawan akan berusaha untuk menaikkan tingkat prestasi kerjanya, dengan demikian sudah tentu akan memberikan keuntungan pada perusahaan karena hasil produksi meningkat. Namun kelemahan dari sistem ini sering menyebabkan karyawan bekerja tergesa-gesa sehingga kualitas barang atau jasa yang diproduksi kurang maksimal, selain itu keinginan karyawan untuk mendapatkan gaji yang lebih besar mengakibatkan ia bekerja terus menerus (diatas batas waktu kerja) hal ini akan mempengaruhi kesehatan karyawan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
 Untuk meniadakan kelemahan sistem

ini sering ditetapkan gaji minimum regional bagi karyawan tanpa memperhatikan hasil kerja karyawan yang bersangkutan.

Ad. 3). Sistem Gaji Premi

- 1). Sistem gaji ini terdiri dari dua jenis yaitu :
- 2). Sistem gaji Premi Berdasarkan Ilmu Pengetahuan
- 3). Sistem gaji Premi Tidak Berdasarkan Ilmu Pengetahuan

b. Fungsi dan Tujuan Gaji

Fungsi sistem gaji secara umum adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengalokasikan secara efisien sumber-sumber tenaga kerja kearah pekerjaan-pekerjaan yang dapat memberi mereka kontribusi relatif lebih besar. Ini berarti bahwa gaji dapat membantu perpindahan para pekerja dari pekerjaan yang kurang produktif atau kurang efisien kepekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain para pekerja akan pindah dari pekerjaan yang memberikan gaji yang lebih rendah ke pemberian gaji yang lebih tinggi.
- 2) Untuk menggunakan sumber-sumber tenaga manusia secara efisien. Pembayaran gaji yang relatif tinggi akan memaksa pimpinan memanfaatkan tenaga kerja yang disewanya secara ekonomis atau lebih efisien (tentunya dikombinasikan seimbang dengan faktor-faktor produksi lainnya), sebaliknya para pekerja mendapat imbalan yang lebih sesuai dengan kebutuhan ongkos per-unit produksi tergantung pada produktivitasnya.

3) Mendorong stabilitas pertumbuhan ekonomi sebagai akibat alokasi dari penggunaan sumber tenaga kerja efisien maka sistem penggajian diharapkan dapat mendorong dan mempertahankan stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Menurut Beach (2005 : 54), Program gaji mempunyai beberapa tujuan utama, yaitu :

1) Untuk menarik orang masuk kedalam perusahaan

Program penggajian berusaha membantu fungsi pasar tenaga kerja menempatkan orang-orang pada perusahaan sesuai dengan daya tarik jabatan yang dirasakan kurang seperti yang dinyatakan oleh tarif pembayaran gaji dan tambahan-tambahan yang berhubungan. Dengan demikian tingkat gaji merupakan suatu bantuan terhadap penarik minat pegawai untuk bekerja diperusahaan tersebut. Perusahaan-perusahaan harus bersaing dalam tarifnya untuk menarik atau sebagai memikat pelamar-pelamar jabatan.

2) Untuk mengawasi biaya daftar pembayaran gaji

Program gaji yang direncanakan dengan baik dengan evaluasi jabatan, skala pembayaran dan produser klasifikasi pegawai memungkinkan manajemen untuk mengawasi gaji serta biaya tenaga kerja. Para pengawas tidak boleh membayar orang-orang mereka diatas tarif jabatan.

3) Untuk memberikan kepuasan kepada pegawai-pegawai untuk mengurangi sebanyak-banyaknya pemberhentian, untuk mengurangi keluhan-keluhan tentang tarif gaji yang tidak layak atau tidak adil. Diharapkan bahwa suatu program administrasi pembayaran dapat memuaskan para pegawai.

- 4) Untuk memotifasi karyawan terhadap pelaksanaan pekerjaan yang lebih baik. Tujuan akhir ini adalah untuk mendorong dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang lebih baik.

2. Pengertian Prestasi Kerja dan Faktor yang Mempengaruhi

a. Pengertian Prestasi Kerja

Berbicara tentang prestasi kerja karyawan, erat kaitannya dengan cara mengadakan penilaian terhadap pekerjaan seseorang sehingga perlu ditetapkan standar kerja atau standar performance. Prestasi kerja perlu dirumuskan guna dijadikan tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan yang telah dipercayakan kepada seseorang. Standar yang dimaksud dapat pula dijadikan sebagai ukuran dalam mengadakan pertanggung jawaban terhadap apa yang telah dilakukan.

Istilah prestasi kerja berasal dari kata job performance atau actual performance yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Sedangkan menurut Menurut Bernardin dan Russel (2006:213), bahwa " Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activities during a specified time priod". (Prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama priode waktu tertentu).

Menurut Siagian (2003:23), prestasi kerja adalah perilaku yang

UNIVERSITAS MEDAN AREA atau kelompok yang. Pengertian lain tentang prestasi

disebutkan oleh Dharma (2003:1), prestasi kerja yaitu produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.

Suatu lembaga yang berkembang memiliki pegawai yang produktif dan berkualitas. Untuk dapat melihat produktifitas pegawai, lembaga/organisasi perlu mengadakan evaluasi atau penilaian terhadap prestasi yang dicapai pegawainnya. Seseorang dikatakan mempunyai prestasi baik apabila hasil yang dicapai mencapai standar yang telah ditentukan atau lebih. Sebaliknya, jika seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan hanya mencapai di bawah standar yang telah ditentukan dibutuhkan adanya dorongan atau motivasi yang tinggi, atau dengan dipenuhinya kebutuhan-kebutuhannya

Perusahaan sebagai suatu organisasi dan juga merupakan wadah tenaga kerja akan selalu berusaha memenuhi keinginan-keinginan yang diharapkan karyawannya. Demikian sebaliknya organisasi juga mengharapkan karyawannya untuk melakukan jenis-jenis perilaku tertentu dalam usaha pencapaian tujuan. Dalam hal ini usaha untuk memperoleh perilaku tertentu yang diinginkan disebut pengarahan atau motivasi, yaitu merupakan suatu ketrampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi sehingga keinginan-keinginan karyawan dipuaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran-sasaran organisasi.

Motivasi yang diberikan harus bisa mendorong para karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Dengan mengetahui latar belakang peranan pentingnya sumber daya manusia dan kebutuhan akan tenaga kerja yang cakap dan terampil dalam suatu perusahaan, maka setiap perusahaan baik besar maupun

kecil perlu mengadakan evaluasi atau penilaian terhadap prestasi kerja karyawan yang ada dalam perusahaannya.

Menurut Hasibuan (2007 : 87) : “Penilaian prestasi adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya”. Andrew F. Sikula dalam Hasibuan (2007 : 87) mengatakan bahwa : “ Penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan”. Selanjutnya, Handoko (2005 : 135) menyatakan bahwa : “Penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”.

Dari defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan penilaian prestasi kerja untuk mencapai tujuan perusahaannya, karena penilaian prestasi kerja untuk mencapai tujuan perusahaannya, karena penilaian prestasi kerja menyangkut hasil yang diberikan karyawan kepada perusahaan dan pada akhirnya merupakan hasil perusahaan itu secara keseluruhan, di samping itu juga memberikan manfaat yang besar bagi penyempurnaan manajemen perusahaan.

Manfaat penilaian prestasi kerja karyawan menurut Notoadmojo (2005 : 142) adalah : peningkatan prestasi kerja, kesempatan kerja yang adil, kebutuhan-kebutuhan pelatihan pengembangan, penyesuaian kompensasi, keputusan promosi dan demosi, kesalahan desain pekerjaan dan penyimpangan proses rekrutmen.

1) Peningkatan Prestasi Kerja. Dengan adanya penilaian baik manajer maupun karyawan memperoleh umpan balik, dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan

- 2) Kesempatan Kerja yang Adil. Dengan adanya penilaian kerja yang akurat akan menjamin setiap karyawan akan mendapatkan pekerjaan yang sesuai kemampuan dan kinerjanya.
- 3) Kebutuhan-kebutuhan Pelatihan pengembangan. Melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi karyawan-karyawan yang kemampuannya rendah, dan kemudian memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
- 4) Penyesuaian Kompensasi. Penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan penentuan kompensasi, gaji, bonus dan sebagainya.
- 5) Keputusan-keputusan Promosi dan Demosi. Hasil penilaian prestasi kerja terhadap karyawan dapat digunakan untuk mengambil keputusan untuk mempromosikan karyawan yang berprestasi baik, dan demosi untuk karyawan yang berprestasi jelek.
- 6) Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan. Hasil penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai desain kerja. Artinya hasil penilaian prestasi kerja ini dapat membantu mendiagnosa kesalahan kesalahan desain kerja.
- 7) Penyimpangan-penyimpangan Proses rekrutmen dan Seleksi. Penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang telah lalu. Prestasi kerja yang rendah bagi karyawan baru adalah proses mencerminkan adanya penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

Penilaian prestasi kerja karyawan mempunyai dua objek penilaian yaitu hasil kerja dan sifat-sifat pribadi. Penilaian hasil kerja dipergunakan untuk tujuan pendidikan dan latihan, pembayaran gaji dan pemutusan hubungan kerja (pemberhentian) karyawan. Penilaian ini dilakukan berdasarkan hasil kerjakaryawan yang bersangkutan. Sedangkan penilaian terhadap sifat-sifat pribadi pegawai dipergunakan untuk tujuan promosi dan pemindahan (rotasi) karyawan.

Prestasi kerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam kerjanya. Dengan kata lain, prestasi kerja karyawan secara individu maupun kelompok adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya. Prestasi kerja karyawan yang meningkat akan turut mempengaruhi kemajuan perusahaan, sehingga tujuan perusahaan yang telah direncanakan dapat tercapai dengan maksimal. Untuk dapat mengevaluasi prestasi kerja karyawan secara objektif dan akurat, maka perlu ada tolak ukur tingkat prestasi kerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi karyawan untuk mengetahui tingkat kerja mereka. Dengan cara menampilkan penilaian tingkat prestasi kerja dalam bentuk laporan grafik berkala per minggu, per bulan maupun per tahun.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi kerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain :

1) Faktor Motivasi

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 4/3/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)4/3/24

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerjanya. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi secara maksimal. Sikap mental karyawan harus siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang karyawan harus siap mental maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, maupun memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

2) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality. Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

4. Manfaat dan Metode Penilaian Prestasi Kerja

a. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Perusahaan maupun organisasi menggunakan penilaian prestasi kerja bagi para karyawan atau individu mempunyai maksud sebagai langkah administratif dan pengembangan. Secara administratif, perusahaan atau organisasi dapat menjadikan penilaian prestasi kerja sebagai acuan atau standar di dalam membuat keputusan yang berkenaan dengan kondisi pekerjaan

karyawan, termasuk untuk promosi pada jenjang karir yang lebih tinggi, pemberhentian, dan penghargaan atau penggajian. Sedangkan untuk pengembangannya menurut Gomez (2001:226) adalah cara untuk memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja, termasuk pemberian konseling pada perilaku karyawan dan menindak-lanjuti dengan pengadaan training

Penilaian prestasi karyawan menurut Sutrisno (2009:168) merupakan “sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seorang karyawan secara periodik”. Proses penilaian prestasi ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan suatu proses, yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Berikut tujuan dan kegunaan penilaian prestasi karyawan menurut Hasibuan (2003:89) :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.

6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.
7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (supervisor, manager, administrator) untuk mengobservasi perilaku bawahan (subordinate) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
8. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
9. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
10. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
11. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
12. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (job description).

b. Metode Penilaian Prestasi Kerja

Martoyo (1996:84) berpendapat bahwa: "Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan".

Dharma (2003:55), mengemukakan untuk lebih menjamin keberhasilan dalam penilaian prestasi kerja maka sebelumnya harus ditetapkan standart dalam mengukur prestasi kerja, adapun standar kerja tersebut adalah :

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 4/3/24

- 2). Kualitas yaitu mutu yang dihasilkan
- 3). Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang diselesaikan

Sebagaimana yang dikatakan Rao (1996:111), bahwa suatu aspek penting lainnya dari prestasi kerja karyawan sejauh mana masing-masing karyawan menunjukkan kualitas-kualitas yang diperlukan bagi organisasi itu, beberapa diantaranya kreatifitas, inisiatif, kontribusi kepada sesama, kemampuan, keorganisasian, keuletan dan sebagainya.

Ranupandojo dan Husnan (2007:121), mengemukakan metode-metode prestasi kerja, diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1). Penilaian sistematis oleh atasan Bentuk penilaian yang dilakukan secara sistematis oleh atasan kepada bawahannya langsung.
- 2). Sistem-sistem penilaian prestasi kerja tradisional :
 - a) Ranking. Merupakan cara tertua dan paling sederhana, yaitu dengan membandingkan karyawan satu dengan karyawan lainnya secara keseluruhan untuk menentukan siapa yang lebih baik.
 - b) Perbandingan karyawan dengan karyawan. Metode penilaian ini sebenarnya hampir sama dengan penilaian yang menggunakan metode ranking, yaitu membandingkan karyawan satu dengan karyawan lainnya, hanya saja pada metode ini sudah lebih spesifik, yaitu dengan memilih penilaian seseorang kedalam berbagai faktor, seperti kepemimpinan, inisiatif dan lain sebagainya.
 - c) Grading. Pada metode ini telah dibuat definisi yang jelas untuk tiap

UNIVERSITAS MEDAN AREA. Misalnya "Baik sekali", "Memuaskan" dan

”Kurang memuaskan.” Hasil penilaian kemudian dimasukkan kedalam salah satu kategori diatas.

- d) Skala grafis (graphic scales). Merupakan metode penilaian tradisional yang paling banyak digunakan. Penilaian metode ini didasarkan pada faktor–faktor yang dianggap penting pada suatu pekerjaan. Kemudian faktor–faktor tersebut dibagi kedalam beberapa kategori, seperti ”Baik sekali”, ”Cukup”, ”Kurang” dan lain sebagainya. Jadi penilaian disini adalah dengan membandingkan prestasi kerja karyawan dengan masing–masing faktor dan masing–masing kategori.
- e) Check lists. Pada metode ini, penilaian hanya sekedar mengajukan sejumlah pertanyaan–pertanyaan yang telah disediakan kepada para karyawan, dengan pilihan jawaban ”Ya” dan ”Tidak.” Kemudian bagian personalia yang akan melakukan penilaian atas pengisian check lists tersebut.
- 3). Manajemen berdasarkan sasaran (Manajement by objectives) Pada metode penilaian ini, penilaian dilakukan dengan melibatkan dua belah pihak, yaitu karyawan dan pimpinan. Jadi, pimpinan bukan sekedar menilai, tetapi juga bersama–sama karyawan menentukan sasaran yang bisa dipakai sebagai pedoman penilaian tersebut, sehingga karyawan akan merasa bertanggungjawab dalam pencapaian tujuan tersebut.

Menurut Hariandja (2002:246): ”Insentif merupakan salah satu factor yang penting dalam meningkatkan prestasi kerja, memotivasi pegawai, merangsang

pegawai baru yang berkualitas untuk memasuki organisasi, mempertahankan pegawai yang ada dan meningkatkan produktivitas organisasi”.

B. Kerangka Konseptual

Salah satu peranan dalam peningkatan prestasi kerja karyawan adalah sistem pemberian gaji pada perusahaan. Gaji yang diterima karyawan dari perusahaan adalah balas jasa yang telah mereka berikan, dan gaji ini digunakan sebagai alat pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari karyawan dan keluarganya.

Penentuan sistem gaji secara langsung akan mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan dengan kegairahan kerja karyawan. Oleh karena itu terlebih dahulu dipertimbangkan kelebihan dan kekurangannya dari masing-masing sistem yang ada. Selain itu harus dikaitkan dengan tujuan yang ingin dicapai serta kondisi perusahaan yang bersangkutan.

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini maka kerangka konseptual yang akan dibahas adalah melihat pengaruh antara sistem gaji terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan yang ditinjau. Adapun pengaruh sistem gaji terhadap prestasi kerja karyawan tercermin pada gambar berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

B. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2008:102) : “Hipotesis adalah dugaan sementara dan hasilnya masih harus diuji kembali untuk membuktikan kebenarannya melalui suatu proses penelitian”.

Berdasarkan pengertian di atas dan sehubungan dengan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah :

- Sistem gaji memberi pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Tri daya laju belawan.



BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang peneliti lakukan adalah asosiatif, menurut sugiyono (2005 : 11), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel bebas X (Sistem Gaji) dengan variabel terikat Y (Prestasi kerja Karyawan) dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Tri Daya Laju Belawan yang beralamat di YP. Hijau 99 – Musyawarah Lk.XI – Medan Labuhan Telp. 061-50104133.

3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini akan direncanakan pada bulan Juni 2011 sampai dengan selesai.

**Tabel 3.1
Rencana Waktu Penelitian**

No	Keterangan	Juli'2011				Agustus'2011				September' 2011			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Pengajuan Judul	■	■	■	■								
2	Konsultasi / Bimbingan			■	■	■	■						
3	Pembuatan dan Seminar Proposal				■	■	■	■					
4	Pengumpulan Data					■	■	■	■				
5	Analisis Data						■	■	■	■			
6	Penyusunan & Bimbingan Skripsi							■	■	■	■		
7	Penyerahan Skripsi								■	■	■	■	

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek-obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005:72). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tri Daya Laju Belawan sebanyak 160 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2005:72). Dengan demikian bahwa sampel adalah jumlah yang mewakili dari populasi yang akan dijadikan responden penelitian. Dalam penelitian ini mengambil 18.75 % dari jumlah karyawan yang ada yang diambil secara acak sebanyak 30 saja orang responden yang merupakan karyawan PT. Tri Daya Laju Belawan.

C. Definisi Operasional

Variabel bebas adalah variabel yang diprediksi mempunyai hubungan dengan variabel terikat.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah sistem gaji (X) : sistem gaji merupakan balas jasa yang diberikan pada orang lain atau lembaga yang memanfaatkan jasa tersebut.

Variabel terikat adalah variabel yang diprediksi terbentuk sebagai akibat dari pengaruh variabel bebas, dengan kata lain variabel terikat adalah fungsi dari variabel bebasnya.

Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu prestasi kerja karyawan (Y) : prestasi kerja karyawan merupakan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

Indikator prestasi kerja yang dianalisis melalui sistem gaji dalam penelitian ini yaitu : kedisiplinan, kerjasama, loyaitas, dan hasil kerja.

Indikator prestasi kerja :

a). Kualitas kerja : akurasi, ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Mempergunakan dan memelihara alat-alat, memiliki ketrampilan dan kecakapan dalam bekerja.

b). Kuantitas kerja : meliputi keluaran output dan target kerja dalam kuantitas kerja.

c). Hubungan kerja : Penilaian berdasarkan sikap dan kerjasama karyawan terhadap pimpinan, perusahaan, dan kesediaan dalam menerima perubahan kerja.

d). Penyesuaian pekerjaan : merupakan penilaian prestasi kerja yang ditinjau dari kemampuan dalam melaksanakan tugasnya diluar pekerjaan maupun adanya tugas dan kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja.

e). Ketangguhan : merupakan pengukuran dari segi kemampuan orang

UNIVERSITAS MEDAN AREA dalam melaksanakan tugas.

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 4/3/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)4/3/24

Indikator gaji :

- a). Kelayakan gaji : kesesuaian gaji yang diterima dengan kebutuhan hidup.
- b). Keadilan gaji : kesesuaian gaji yang diterima sesuai dengan potensi diri karyawan. (diadaptasi dari robbin, 2005)

D. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis data yang bersifat primer yaitu jenis data yang diperoleh dari sumbernya, baik data tertulis maupun tidak tertulis yang diambil langsung dari karyawan di PT. Tri Daya Laju Belawan, sejarah singkat perusahaan serta hal-hal yang berhubungan dengan judul penelitian yang penulis lakukan. Data primer merupakan data yang diperoleh dari seluruh responden pada lokasi penelitian, melalui pengamatan, wawancara dan pengisian kuesioner.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, antara lain :

1. Wawancara (Interview), yaitu tanya jawab langsung dengan pihak-pihak didalam perusahaan.
2. Daftar pertanyaan (Questionare) , yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan secara tertulis untuk diisi oleh responden
3. Pengamatan (Observation), Yaitu dengan mengadakan

UNIVERSITAS MEDAN AREA pengamatan langsung pada objek penelitian.

Tabel 3.2
Instrumen skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Sesuai	5
Sesuai	4
Ragu-ragu	3
Tidak sesuai	2
Sangat tidak sesuai	1

F. Teknik Analisis Data

1. Metode Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif adalah metode penganalisaan yang dilakukan dengan cara menentukan data, mengumpulkan data, dan menginterpretasikan data sehingga dapat memberikan gambaran masalah yang dihadapi.

2. Analisis Kuantitatif

1. Uji A Model

a. R Square (R^2)

Besarnya pengaruh variabel x terhadap variabel y

b. Standart Error (Se)

Kemungkinan kesalahan dalam penelitian yang dihasilkan dalam model penelitian ini.

c. Durbin Watson (dw)

Untuk mencari apakah dalam model penelitian ini terjadi autokorelasi atau tidak.

nb : jika terjadi auto korelasi berarti model tidak baik, jika tidsak

UNIVERSITAS MEDAN AREA
terjadi auto korelasi maka model dikatakan baik.

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 4/3/24

2. Uji Koefisien

- a. Beta Koefisien (β)
- b. Standart Error Koefisien (Se)
- c. Elastisitas (t)

1). Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen maka analisis yang digunakan oleh penulis adalah jenis Regresi Linier Sederhana, dengan memakai program software SPSS 17.00 for windows, persamaan model penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + e$$

Dimana :

- Y = Variabel terikat (Prestasi kerja karyawan)
- X = Variabel Bebas (Sistem Gaji)
- β_0 = Koefisien Regresi
- β_1 = Koefisien Regresi
- e = error (tingkat kesalahan)

2). Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian kontribusi pengaruh dari seluruh variabel bebas (X) secara bersama terhadap variabel tidak bebas (Y) dapat dilihat dari koefisien determinasi berganda (R^2) dimana $R^2 < 1$. Hal ini, menunjukkan jika nilai R^2 semakin dekat pada nilai 1, maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas semakin kuat. Sebaliknya jika R^2 semakin dekat pada 0 maka pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel tidak bebas (Y) semakin lemah.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan maka kesimpulan ini adalah bahwa pengaruh system gaji terhadap prestasi kerja karyawan terbukti ada dan positif, ini dapat di buktikan dari :

1. Model persamaan Regresi Linier sederhana sebagai berikut :

$Y = 18,741 + 0,597 + e$. . Konstanta sebesar 18,741 menyatakan bahwa setiap sistem gaji meningkat 1 % maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 18,741.

2. *R.Square* , (R^2) = 0,318. Nilai *R Square*, mengisyaratkan variabel bebas memberikan pengaruhnya sebesar 31,8 % kepada variabel tidak bebas, sedangkan sisanya 68,2 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam table 4.4.

Standard error of the estimate = 2,56645. Hipotesis, nilai standard error harus lebih kecil dari nilai *R Square*, dimana diperoleh (SE) 2,56445 > 0,318 (*R square*) maka standard error table 4.4 memberi arti tidak baik kepada tabel.

Dari hasil uji pada tabel statistik *d* Durbin Watson dengan taraf nyata untuk d_L dan d_U : 5 % bahwa diperoleh (DW) hitung sebesar 1,715 dan pada lampiran 4.9 untuk (DW) table pada alpha 5 % diperoleh (DW) table untuk $n = 30$

UNIVERSITAS MEDAN AREA dan $k = 1$, $d_L = 1,35$ $d_U = 1,49$. Dengan demikian lebih besar (DW) hitung

dari (DW) table dan dapat disimpulkan tidak terjadi auto korelasi pada model penelitian ini.

4. Beta koefisien , $(\beta) = 0,564$. *Beta koefisien*, mengisyaratkan variabel bebas memberikan pengaruh sebesar 56,4 % kepada variabel tidak bebas, sedangkan sisanya 43,6 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan.

Standart error koefisien = 7,094. Hipotesis, nilai elastisitas harus lebih kecil dari nilai beta koefisien, dimana diperoleh (t) $3,611 < 0,597$ (Beta koefisien) maka standart error tidak signifikan dan elastisitas dimana 1 % perubahan dari variabel tidak bebas (prestasi kerja karyawan) direspon, 0,597 variabel bebas (sistem gaji).

Elastisitas (t) = 2,642, (y)

B. SARAN

Dari kesimpulan diatas, peneliti mencoba untuk memberikan saran yang kiranya mungkin berguna dikemudian hari bagi PT. Tri Daya Laju Belawan terkait dengan pengaruh system gaji terhadap prestasi kerja karyawan, sebagai berikut:

1. Agar system gaji yang telah ada dapat dipertahankan dan lebih ditingkatkan
2. Agar perusahaan PT. Tri Daya Laju Belawan dapat mempertahankan dan mengevaluasi kembali masalah-masalah yang berhubungan dengan

fasilitas yang akan berpengaruh terhadap loyalitas atau prestasi kerja karyawan di perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Beech, Nic. 2005, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Andi. Yogyakarta.
- Dharma, Agus. 2003, **Manajemen Supervisi**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Flippo, Edwin B. 2001, **Personality of Management, Manajemen Personalia**, Terjemahan Moch. Maksud, Edisi IV, Cetakan Kesembilan, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Fuad, M, SE, MP. 2000, **Pengantar Bisnis**, Penerbit Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, T. Hani. 2005, **Manajemen Personalia dan SDM**, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Hariandja, Mariot Tua Effendy. 2002. **Manajemen Sumberdaya Manusia**. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2007, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Supranto, Johanes, 2001, Edisi keenam, Jilid 2, **Teori dan Aplikasi Statistik**, Jakarta.
- Manullang, M. 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Martoyo, Susilo. 1996 **Manajemen Sumber Daya Manusia** ,edisi ketiga. Yogyakarta: BPFE.
- Mulyadi. 2001, **Sistem Akuntansi**, Edisi Ketiga, Cetakan Ketiga, Salemba Empat, Jakarta.
- Mondy, R. Wayne. 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kesepuluh, Jilid 1, Penerbit Erlangga.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2005, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Rao,TV. 1996. **Performance Appraisal: Theory and Practise**, Diterjemahkan oleh Ny. L Mulyana, Penilaian Prestasi Kerja: Teori dan Praktek, Pusat Lembaga PPM dan Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Ranupandjojo Heidjrachman. & Suad Husnan, 2007, **Manajemen Personalia**, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Ruky, Achmad S. 2006, **Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan**, Cetakan Kedua, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Tim Penyusun. 2008, **Pedoman Penulisan Skripsi**, Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area, Medan.

www. (artikelekonomi.com/artikel).

www. (kafeilmu.com/tema/pengertian-sumber daya manusia).

www. (<http://mithaalonehere.blogspot.com/> 2009/11/pengertian-gaji-dalam-akuntansi.html).

