

Pengaruh Sistem Penggajian terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Usaha Multijasa Kabupaten Maros

Sri Wahyuni Nur¹, Andi Tenri Uleng Akal²

¹, *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Parepare*

², *Prodi Manajemen STIE Tri Dharma Nusantara Makassar*

DOI: [10.37531/sejaman.v4i2.1672](https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i2.1672)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh system penggajian terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Usaha Multijasa Kabupaten Maros. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner. Metode analisis dalam penelitian ini adalah menggunakan regresi linear sederhana dengan perhitungan melalui SPSS versi 25. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana yaitu antara variabel system penggajian berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Mitra Usaha Multijasa Maros diperoleh persamaan regresi $Y = 4,919 + 0,757x$, hal ini diasumsikan bahwa apabila system penggajian sama dengan 0 maka variable kinerja sebesar 4,919 dan setiap terjadi kenaikan sebesar satu satuan pada variabel system penggajian maka kinerja karyawan PT. Mitra Usaha Multijasa akan meningkat sebesar 0,757 atau setiap terjadi penurunan sebesar satu satuan pada variabel system penggajian maka kinerja karyawan PT. Mitra Usaha Multijasa akan menurun sebesar 0,757. Dengan pengujian hipotesis melalui uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,00 \leq 0,05$ maka system penggajian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau hipotesis diterima. Maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa system penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Usaha MultiJasa Kabupaten Maros.

Kata kunci : Sistem Penggajian, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to determine the effect of payroll systems on the performance of employees of PT. Multi-service Business Partners Maros Regency. The data used in this study are primary data in the form of data obtained from questionnaires. The method of analysis in this study is to use simple linear regression with calculations through SPSS version 25. Based on the results of a simple regression analysis that is between the payroll system variables affect the employee performance variables at PT. Maros MultiJasa Business Partners obtained a regression equation $Y = 4.919 + 0.757x$, it is assumed that if the payroll system is equal to 0 then the performance variable is 4.919 and each increase by one unit in the payroll system variable then the performance of the employees of PT. MultiJasa Business Partners will increase by 0.757 or each decline by one unit in the payroll system variable then the performance of the employees of PT. Multi-service Business Partners will decrease by 0.757. By testing the hypothesis through the t test showing a significance value of $0.00 \leq 0.05$, the payroll system has a significant effect on employee performance or the hypothesis is accepted. So this study can be

concluded that the payroll system has a positive and significant effect on employee performance at PT. Maros Regency Multi-Service Business Partners.

Keywords : Payroll System, Employee Performance.

Copyright (c) 2021 Sri Wahyuni Nur

✉ Corresponding author :

Email Address : 22sri@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam perusahaan pasti menggunakan tenaga kerja atau pegawai untuk menjalankan perusahaannya maka dari itu gaji atau upah merupakan hal yang paling utama dalam perusahaan karna gaji atau upah adalah hal yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Alasan yang ditimbulkan dalam menurunnya kinerja karyawan bisa saja sistem penggajian yang sering terlambat menerima gaji para karyawan apa bila sistem penggajian tidak sesuai dengan ketentuan yang pernah dijalankan maka kinerja karyawan bisa saja menurun dan begitupun sebaliknya jika sesuai dengan yang pernah dijalankan atau disepakati maka kinerja karyawan bisa saja tidak menurun. Lingkungan kerja yang baik serta pemberian gaji tepat pada waktunya pada dasarnya hak para pegawai merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk memenuhinya selagi karyawan menjalankan kewajibannya sebagai pegawai perusahaan dan melaksanakan tugas yang telah diberikan.

Untuk mengatasi kekeliruan tidak tepatnya penetapan pembayaran gaji maka perlu diatur tingkat kerja yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Demikian juga mengenai ketentuan-ketentuan untuk kesejahteraan sosial para karyawannya harus ditetapkan kebijakan-kebijakan maupun sistem dan prosedur yang didukung dengan catatan-catatan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dalam suatu perusahaan apabila sistem informasi akuntansi tidak baik maka akan menimbulkan suatu gejala yang merugikan, misalnya pengalokasian biaya tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Nawawi (2005:320) Besarnya upah total harus mempertimbangkan pula faktor pertumbuhan ekonomi nasional, termasuk inflasi, dan faktor peraturan pemerintah tentang pengupahan (Misalnya Mengenai Upah Minimum Regional atau UMR). Dari sudut pertumbuhan ekonomi nasional, sangat penting pula dipertimbangkan tentang kebijaksanaan-kebijaksanaan pemerintah, khususnya dalam bidang bisnis yang diselenggarakan organisasi atau perusahaan. Kebijaksanaan itu sangat besar pengaruhnya pada keberhasilan dan perluasan atau sebaliknya kemunduran dan kegagalan bisnis yang diselenggarakan tersebut.

Hasibuan (2012:123) menyimpulkan bahwa Metode tunggal standar gajinya hanya satu dan jelas yaitu ijazah terakhir dari pendidikan Formal, sedangkan metode jamak standar gajinya banyak dan kurang jelas seperti yang sering terdapat pada perusahaan-perusahaan swasta. Metode apapun yang digunakan, hendaknya dapat memberikan kepuasan dan keadilan kepada semua pihak sehingga tujuan karyawan maupun organisasi atau perusahaan sama-sama tercapai dengan baik. Bangun (2012:233) Standar pekerja dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja

sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Prawirosentoso (2010:7) arti kinerja atau performance adalah suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Setiap pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagaimana terdapat di dalam deskripsi pekerjaan atau jabatan, perlu dinilai hasilnya setelah tenggang waktu tertentu. Maka dari itu salah satu untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah ketepatan waktu atau sistem penggajian mesti dipertimbangkan lagi agar karyawan PT.Mitra Usaha Multijasa Kabupaten Maros lebih semangat dan bisa memenuhi tanggung jawabnya sebagai karyawan Sehingga yang diharapkan bisa tercapai dengan baik. Dengan demikian masalah yang ingin dipecahkan adalah Seberapa besar pengaruh sistem penggajian terhadap kinerja karyawan PT.Mitra Usaha Multijasa Kabupaten Maros.

KAJIAN PUSTAKA

a. Sistem Penggajian

Gaji adalah suatu bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seseorang atas jasa dan hasil kerjanya. Dalam perusahaan segala hal yang dilakukan untuk mendapatkan atau meraih tujuan agar memperoleh hasil yang maksimal. Sehingga perusahaan harus menggunakan Sumber daya manusia yang ahli dan cerdas dalam bidangnya sehingga dapat kita memberikan gaji sesuai dengan apa yang dikerjakan.

Brotoharjoso (2003:86) mengemukakan pengertian gaji atau upah adalah komponen imbalan jasa atau penghasilan yang pemberiannya didasarkan pada berat ringannya tugas jawaban yang diduduki oleh pegawai. Karna gaji merupakan unsur yang penting bagi perusahaan, Maka diperlukan suatu sistem yang dapat mengelola gaji secara baik. Sistem penggajian merupakan suatu jaringan prosedur yang dibuat secara terpadu untuk menghasilkan informasi mengenai gaji pegawai secara akurat dan memadai sehingga informasi tersebut dapat berguna bagi yang memerlukannya.

Penggajian adalah sistem yang mengatur tatacara pemberian gaji kepada segenap karyawan dalam organisasi. Sistem penggajian, penghargaan atau ganjaran berkenan dengan seluruh aspek Kompensasi, Bahkan termasuk juga diluar Kompensasi. Penghargaan atau ganjaran pada dasarnya berarti usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya. Di dalamnya termasuk juga perasaan senang, puas dan bergairah dalam bekerja secara fisik, sosial, kesehatan mental, mendapat kesempatan mengikuti pelatihan dan memperoleh simbol status yang dinilai berharga oleh individu. Mulyadi (2003:17) sistem akuntansi gaji dirancang untuk menagani transaksi perhitungan gaji karyawan dan pembayarannya, perancang sistem akuntansi penggajian.

Menurut Hasibuan (20012 :127) tujuan sistem penggajian antara lain :

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian gaji terjadilah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang

disepakati. Dengan balas jasa, Karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

2. Pengadaan efektif
Jika program gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
3. Motivasi
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
4. Stabilitas karyawan
Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.
5. Disiplin
Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
6. Pengaruh serikat buruh
Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
7. Pengaruh pemerintah
Jika program gaji sesuai dengan undang-undang yang berlaku (seperti batas gaji minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

a. Indikator Sistem Penggajian

Menurut Mas'ud (2004:357) indikator dalam sistem penggajian adalah :

1. Tingkat gaji
Tingkat gaji adalah seberapa besar keadilan dalam penerimaan upah atau gaji karyawan yang diterima para karyawan.
2. Ketepatan penerimaan upah atau gaji
Ketepatan penerimaan upah atau gaji yaitu bagaimana perusahaan memberikan hak karyawan untuk menerima gaji atau upah berdasarkan kesepakatan awal.
3. Struktur dan administrasi penggajian
Struktur dan administrasi penggajian yaitu berhubungan dengan pembayaran secara langsung berupa uang kepada pegawai sebagai imbalan.
4. Jam kerja tenaga kerja
Penentuan gaji dan upah tenaga kerja dapat didasarkan pada jam tenaga kerja yang berpedoman pada jam kartu kehadiran tenaga kerja dan kartu jam kerja.
5. Prestasi tenaga kerja
Prestasi tenaga kerja dapat diukur melalui produktivitas tenaga kerja dalam memproduksi suatu produk atau bidang jasa
6. Upah minimum kabupaten/kota
Gaji dan upah akan tinggi apa bila UMK didaerah tempat kerja tenaga kerja juga tinggi.

b. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian kinerja. Bangun (2012:231). Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi

untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dilakukan kinerja seseorang karyawan termasuk pada kategori yang baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja tidak baik.

Untuk mengetahui apakah hal itu terjadi, dalam suatu perusahaan diciptakan suatu sistem penilaian kinerja baik yang ditunjukkan kepada para karyawan yang menduduki jabatan manajerial maupun mereka yang tanggung jawab utamanya adalah menyenggarakan berbagai kegiatan operasional. Manullang (2007:288). Penilaian Pekerjaan adalah suatu sistem formal untuk menentukan nilai, dalam kaitan moneter, dari pekerjaan-pekerjaan di dalam suatu organisasi. Terlibat dalam proses ini adalah analisis pekerjaan untuk membuat uraian-uraian pekerjaan dan spesifikasi-spesifikasi manusiawi. Mulai tahap ini, pekerjaan-pekerjaan ditimbang melalui sesuatu bentuk rencana penilaian pekerjaan. Akibatnya pekerjaan-pekerjaan diberi suatu tingkat upah menurut nilai relatifnya. Seksi ini mengenalkan sasaran-sasaran penilaian pekerjaan dengan penekanan pada proses analisis pekerjaan.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Robbins (2006:260) ukuran indikator kinerja karyawan secara individu ada enam indikator yaitu:

1. Kualitas
kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut kordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas
Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian
Kemandirian merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas karyawan.
6. komitmen kerja
Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

d. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka hipotesis yang diangkat adalah sistem penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Mitra Usaha Multijasa Kabupaten Maros.

METODOLOGI

Kegiatan ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif dirangkaikan dengan observasi. Kegiatan awal dilakukan dengan mengumpulkan informasi melalui wawancara, setelah itu

menentukan jumlah populasi dan sampel yang akan dijadikan sebagai responden. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan bagian produksi PT. Mitra Usaha Multijasa Kabupaten Maros yang berjumlah 210 orang. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Slovin dengan Rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

- n : Ukuran sampel/Jumlah responden
- N : Ukuran Populasi Yaitu jumlah karyawan bagian produksi PT.Mitra Usaha multijasa Kabupaten Maros yang berjumlah 210 orang.
- e : Persentase Kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir

Dengan rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai e = 0,2 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Solvin adalah antara 10-20 % dari populasi. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 210 karyawan, sehingga persentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{210}{1 + 210(10\%)^2}$$

$$n = \frac{210}{1 + 210(1,84)}$$

$$n = \frac{210}{3,10} = 67,74, \text{ disesuaikan menjadi } 68 \text{ responden}$$

Setelah mengetahui jumlah sampel, selanjutnya membagikan angket (kuesioner) kepada 68 responden. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner dengan model Skala Likert. Dalam Skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikaor tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan negatif. Untuk mengukur variabel diatas digunakan Skala Likert sebanyak lima tingkat sebagai berikut:

Tabel 1. Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Setelah mengumpulkan angket yang sudah dibagikan selanjutnya melakukan analisis deskriptif, dimana analisis deskriptif dilakukan untuk menilai karakteristik dari sebuah data. Karakteristik terdiri dari nilai mean, median, sum, *Variance*, *standar error*, *of mean*, *mode*, *rage*, atau *rentang*, *minimal*, *maksimal*, *skewness* dan *kurtosis*. Setelah itu melakukan pengolahan data yaitu regresi linier sederhana, pengujian analisis korelasi, dan pengujian hipotesis untuk melihat seberapa besar pengaruh sistem penggajian terhadap kinerja karyawan. Analisis deskriptif dan pengolahan data regresi linier sederhana dilakukan dengan menggunakan SPSS 21 for windows. Adapun rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

Y= Variabel dependen (Sistem penggajian)

X= variabel independen (Kinerja Karyawan)

a = konstanta (nilai Y¹ apabila X = 0)

b= koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Uji analisis korelasi dalam penelitian ini menggunakan *product moment* yang digunakan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel yaitu sistem penggajian terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,009-0,199	Sangat Lemah
0,20-0,399	Lemah
0,40-0,599	Cukup Berarti atau Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiono 2008

Pengujian hipotesis dengan melihat hasil analisis regresi linier sederhana, dengan melihat nilai signifikansi, dimana jika nilai signifikansi lebih besar atau sama dengan dari 5% atau 0,05 maka sistem penggajian tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis ditolak. Sebaliknya jika nilai signifikansi lebih kecil atau sama dengan 5% atau 0,05 maka sistem penggajian berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Deskripsi Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 3. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki - Laki	68	100 %
2	Perempuan	-	-
Jumlah		68	100 %

Sumber : Data yang diolah tahun 2019

2. Umur Responden

Tabel 4. Distribusi responden berdasarkan umur

No	Rentang umur	Jumlah	Persentase
1	20 - 29 Tahun	27	40 %
2	30 - 39 Tahun	21	30 %
3	40 - 49 tahun	13	20 %
4	>50	7	10 %
Jumlah		68	100 %

Sumber : Data Diolah tahun 2019

3. Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 5. Distribusi Responden Berdasarkan pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMP	10	15 %
2	SMA	51	75 %
3	SARJANA (S1)	7	10 %
Jumlah		68	100%

Sumber : Data diolah tahun 2019

4. Masa Kerja Responden

Tabel 6. Distribusi Responden Berdasarkan masa Kerja

No	Masa kerja	Jumlah	Persentase
1	1-9 tahun	41	60 %
2	10 - 19 tahun	14	21%
3	20 - 29 tahun	13	19%
Jumlah		68	100%

Sumber : Data Diolah tahun 2019

b. Analisis Regresi linier sederhana

Hasil perhitungan regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7. hasil uji regresi linear sederhana

Coefficients^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.919	2.351		2.093	.040
	X	.757	.091	.715	8.314	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber: SPSS 21 for windows

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai konstanta 4,919, dan koefisien regresi sebesar 0,757 berdasarkan nilai tersebut maka diperoleh persamaan regresi linear sederhana adalah:

$$Y = 4,919 + 0,757X$$

Hal ini berarti bahwa setiap perubahan atau peningkatan sebesar 1 satuan pada variabel penggajian maka akan diikuti oleh perubahan peningkatan variabel kinerja karyawan sebesar 0,757.

c. Pengujian Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi menunjukkan seberapa besar hubungan antara sistem penggajian terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Usaha Multijasa Kabupaten Maros.

Tabel 8. Hasil analisis koefisien korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715	.512	.504	1.755

a. predictors: (constant), penggajian X

Berdasarkan pada tabel interpretasi koefisien korelasi diinterpretasikan bahwa nilai r sebesar 0.715. Sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara sistem penggajian terhadap kinerja karyawan karena berada pada interval 0,60-0,799. Hal ini dapat diartikan pula bahwa pengaruh sistem penggajian terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Usaha Multijasa Maros sebesar 51,2% sedangkan sisanya 48.8% dipengaruhi oleh variabel lain seperti pengaruh penggunaan teknologi informasi dan komunikasi.

d. Pengujian Hipotesis**Tabel 9 : Hasil pengujian hipotesis**

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.919	2.351		2.093
	X	.757	.091	.715	8.314

a. Dependent Variable: y

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikan 0,000 sedangkan nilai alpha yang digunakan adalah 0,05 atau 5% berarti 0,000 < 0,05, artinya ada pengaruh antara sistem penggajian terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga hipotesis di terima.

PEMBAHASAN

Berdasarkan kuesioner yang disebar, didapatkan hasil dari data responden yang telah diolah, diperoleh karakteristik responden terbanyak dengan jenis kelamin laki-laki, dengan jumlah responden yang paling banyak dengan usia 20-29 tahun, tingkat pendidikan paling banyak SMA, dan dengan responden yang paling banyak dengan lama bekerja 1-9 tahun.

Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa sistem penggajian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Usaha Multijasa Kabupaten Maros. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Umar (2010) bahwa perusahaan dalam mencapai tujuan salah satunya melalui penerapan sistem penggajian yang tepat dan efektif sehingga mampu meningkatkan produktivitas atau kinerja karyawan. Dari Hasil analisis pula dapat diketahui bahwa dengan semakin baiknya penerapan sistem penggajian di perusahaan maka komitmen karyawan kepada perusahaan juga akan semakin baik, demikian juga sebaliknya.

Hasil analisis menunjukkan bahwa sistem penggajian di perusahaan mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan. Hal ini sebagai acuan manajemen bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan harus melalui penerapan sistem penggajian yang baik, jelas, transparan, konsisten dan dievaluasi secara berkala. Selain itu perusahaan juga harus menjaga komitmen karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, pelatihan dan pengembangan serta kepastian hari tua.

SIMPULAN

Secara keseluruhan berdasarkan teknik-teknik pengolahan data didapatkan hasil persepsi karyawan PT Mitra Usaha Multijasa Kabupaten Maros terhadap sistem penggajian yang selama ini diterapkan di perusahaan adalah mayoritas karyawan mengetahui dan memahami sistem tersebut. Karyawan berharap perusahaan dapat memperbaiki sistem penggajian dengan memberikan hak-hak karyawan dengan tepat waktu. Mayoritas karyawan beranggapan bahwa jika sistem penggajian ini diperbaiki maka karyawan mendapatkan kesempatan untuk berkinerja lebih baik dan harapan karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan kehidupannya semakin terbuka luas. Perbaikan Sistem diharapkan diterapkan secara konsisten dan dievaluasi setiap tahunnya untuk mengetahui apakah sistem ini masih relevan dengan kondisi perusahaan atau tidak.

Referensi :

- Dewi VF. 2014. Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor dinas perindustrian, perdagangan, koperasi dan UMKM Samarinda. *Journal Ilmu Administrasi Bisnis* 2(2):230-244.
- Hameed A. 2014. Impact of compensation on employee performance (empirical evidence from banking sector of Pakistan). *International Journal of Business and Social Science* 5(2):302-309.
- Hasibuan, 2012. *Manajemen sumber daya manusia edisi Revisi*, Diterbitkan oleh PT. Bumi Aksara Jl. Sawo raya no 18, Jakarta.
- Haris Muhammad, 2018. *Proposal penelitian berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Buruh Lapangan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Maros*.
- Kibisu PA, Muturi1 W, Elijah CM. 2014. Effect of reward systems on employees' achievement of targets in the semi autonomous government agencies: a case study of migori sub-country. *International Journal for Innovation Education and Research* 2(11):184-208.

- Sari Ratnah Dwi, 2012. Analisis Sistem Pengendalian Internal Siklus Penggajian Pada Pt. Gosepa Tour Dan Travel.
- Syaumi Istiana, 2008. Kajian Dampak Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan (PT. Mitrasatrya perkasautama, Jakarta.
- Sugiono, 2015. Statistic Untuk Penelitian. Penerbit Alfabeta Cv.Bandung.
- Sunyoto, D. 2013. Teori, Kuisisioner, dan Proses Analisis Data.Yogyakarta : Center For Academic Publishing Service.
- Widodo, 2015. Manajemen pengembangan SDM. Penerbit pustaka pelajar. Yogyakarta.