

## PENGARUH SISTEM PENGGAJIAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Esti Nur Hendika  
*esti.nurhendika@gmail.com*  
Titik Mildawati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*This research aims to examine the influence of payroll systems and organizational culture on employee performance. The type of research used is quantitative research. The object of this research is the employees of PT. Wahyu Berkat Persadar. The population in this research is obtained by using purposive sampling method. Data collection techniques by distributing questionnaires or questionnaires. Data were collected from questionnaires given to 40 employees. The analysis method used is multiple linear regression analysis using SPSS (Statistical Product and Service Solutions) application tool. Based on the results of research indicate that the influence of payroll system has a positive influence on employee performance. Organizational culture also has a positive influence on employee performance. It shows that the better the system of payroll and organizational culture that is applied then the employee performance is increasing.*

*Keywords: payroll systems, organizational culture, employee performance.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh sistem penggajian dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Objek pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Wahyu Berkat Persadar. Populasi dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data dengan cara membagikan angket atau kuesioner. Data dikumpulkan dari kuesioner yang diberikan kepada 40 karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan alat bantu aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh sistem penggajian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik sistem penggajian dan budaya organisasi yang di terapkan maka kinerja karyawan semakin meningkat.

**Kata kunci:** sistem penggajian, budaya organisasi, kinerja karyawan.

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam sebuah organisasi. Dalam sebuah organisasi terdapat visi dan misi serta tujuan untuk mewujudkan eksistensi dalam sekelompok organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang dapat memberikan kontribusi khususnya untuk para anggota maupun masyarakat luas. Apapun bentuk sebuah organisasi tersebut serta tujuan, visi dan misinya dikelola oleh manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu dikembangkan dan diperhatikan agar mengalami peningkatan yang berkualitas sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hal tersebut akan menjadikan terciptanya suatu tujuan organisasi yang baik.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang optimal, maka diperlukan suatu faktor yang mendorong karyawan dalam meningkatkan prestasi kerjanya, yaitu sistem penggajian. Sistem penggajian ialah balas jasa yang diterima karyawan atas kontribusi atau pekerjaan yang telah dilakukan. Sistem penggajian digunakan untuk menetapkan, menerapkan, dan mengevaluasi pembayaran yang tepat yang digunakan oleh pimpinan untuk pengambilan keputusan yang diperlukan, baik yang berkaitan dengan motivasi

maupun peningkatan kinerja karyawan. Dalam sistem penggajian, dapat digunakan untuk merekrut dan mempertahankan karyawan yang berkualitas serta digunakan sebagai referensi pengendalian internal dalam sebuah organisasi, laporan ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan atau menjalankan sistem informasi yang berhubungan dengan gaji karyawan. Selain sistem penggajian terdapat unsur lain yang mendorong atau mempengaruhi kinerja karyawan ialah budaya organisasi.

Budaya organisasi menunjukkan bahwa suatu perilaku yang menjadi kebiasaan dalam sebuah organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda, hal ini menunjukkan ciri khusus atau identitas dari sebuah organisasi dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan, sehingga menjadi satu kesatuan untuk berperilaku atau bertindak. Karyawan adalah bagian penting yang dimiliki oleh sebuah organisasi. Melalui sumber daya manusia tujuan dari suatu perusahaan dapat tercapai. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan apresiasi yang selayaknya untuk karyawan yang telah memberikan kontribusinya kepada perusahaan. Karyawan merasa dihargai jika perusahaan memberikan balas jasa yang sesuai dengan pengorbanan dan jerih payah karyawan, maka timbul loyalitas dalam diri karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Sebab, perusahaan akan maju jika tenaga kerjanya bekerja secara profesional dengan komitmen yang tinggi. Pencapaian kinerja yang berkaitan dengan sistem penggajian yang telah diterapkan dengan adanya tugas serta kebutuhan dan kemampuan karyawan dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan paparan diatas, maka dapat ditarik rumusan masalah penelitian sebagai berikut: (1) Apakah sistem penggajian berpengaruh terhadap kinerja karyawan? (2) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?. Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Untuk menguji pengaruh sistem penggajian terhadap kinerja karyawan. (2) Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

## TINJAUAN TEORETIS

### Teori Motivasi Kebutuhan McClelland

Teori kebutuhan McClelland (*McClelland's Theory of needs*) dikembangkan oleh David McClelland dan rekan-rekannya (Robbins and Judge, 2007). Terdapat tiga kebutuhan yaitu pencapaian, kekuasaan, dan kekuatan. Dari ketiga kebutuhan tersebut dapat dijelaskan kebutuhan pencapaian merupakan dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, dan berjuang untuk mencapai tujuannya. Motivasi pencapaian (n-Acc) dapat didefinisikan sebagai seseorang yang mempunyai dorongan yang kuat akan maju, berprestasi berdasarkan standar kebutuhan akan bekerja dan memiliki kemampuan yang kuat untuk bersaing. Motivasi kekuasaan (n-Pow) dapat dikatakan seseorang yang memiliki keinginan untuk mempengaruhi dan mengendalikan lingkungan sekitarnya. Individu tersebut dapat berperilaku positif untuk lingkungan sekitarnya serta dapat mendukung organisasi untuk lebih mudah mencapai tujuan. Motivasi hubungan/afiliasi (n-Aff) adalah kebutuhan individu untuk berada pada lingkungan yang nyaman dan ramah. Hal tersebut dapat mendorong karyawan untuk bekerja sama dengan tim. Individu yang memiliki kebutuhan afiliasi umumnya lebih berhasil dalam pekerjaan yang berhubungan dengan interaksi sosial yang tinggi.

### Sistem Penggajian

Menurut Mulyadi (2003: 17), yang menyatakan bahwa sistem akuntansi gaji dirancang untuk menangani transaksi perhitungan gaji karyawan dan pembayarannya, perancangan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan ini harus dapat menjamin validitas, otorisasi kelengkapan, klasifikasi penilaian, ketepatan waktu dan ketepatan *posting* serta ikhtisar dari setiap transaksi penggajian dan pengupahan. Sedangkan Neunar (1997: 210) menyatakan

sistem akuntansi gaji untuk kebanyakan perusahaan adalah suatu sistem dari prosedur dan catatan-catatan yang memberikan kemungkinan untuk menentukan dengan cepat dan tepat berapa jumlah pendapatan kotor setiap pegawai, berapa jumlah yang harus dikurangi dan pendapatan untuk berbagai pajak dan potongan lainnya dan berapa saldo yang harus diberikan kepada karyawan. Sistem akuntansi gaji dan upah adalah suatu kerangka dari prosedur yang saling berhubungan sesuai dengan skema yang menyeluruh untuk melaksanakan kegiatan dan fungsi utama perusahaan (Baridwan, 1999:102).

Terdapat beberapa dokumen penting yang terkait dengan sistem penggajian. Menurut Mulyadi (2001:374), dokumen yang digunakan dalam sistem akuntansi gaji dan upah adalah: (1) Dokumen pendukung perubahan gaji dan upah, (2) Kartu jam hadir, (3) Kartu jam kerja, (4) Daftar gaji dan upah, (5) Rekap daftar gaji dan upah, (6) Surat pernyataan gaji dan upah, (7) Amplop gaji dan upah, dan (8) Bukti kas keluar.

### **Budaya Organisasi**

Robbins dan Judge (2008) mengartikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sedangkan Hofstede, 1986 (dalam Koesmono, 2005) menyatakan bahwa budaya merupakan berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya.

Robbins, *et al*, 2008 (dalam arifin, 2003) mengungkapkan bahwa budaya melakukan sejumlah fungsi di dalam organisasi, antara lain sebagai berikut: budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain, budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi, budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang, budaya merupakan perekat sosial yang mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan, budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku anggotanya.

Robbins, *et al* (dalam Tika, 2006:10) menyatakan bahwa karakteristik penting yang digunakan sebagai acuan dalam memahami serta mengukur keberadaan budaya organisasi tersebut, yaitu: (1) inisiatif individual, (2) Toleransi terhadap Tindakan Beresiko, (3) Pengarahan, (4) Integrasi, (5) Dukungan Manajemen, (6) Kontrol, (7) Identitas, (8) Sistem Imbalan, (9) Toleransi terhadap konflik, dan (10) Pola komunikasi.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah kata yang berasal dari *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50).

Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena faktor-faktor tersebut yang menentukan apakah target yang telah dirancang oleh perusahaan dapat dicapai dengan baik oleh karyawan. Menurut Solihin (2008:125), faktor - faktor tersebut adalah: (1) Efektivitas dan efisiensi, (2) Otoritas, (3) Disiplin, dan (4) Inisiatif. Untuk dapat mengetahui kinerja pegawai, maka dibutuhkan pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja menurut Simamora (2004:50) adalah suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas, sedangkan Menurut Dharma (2004:355)

pengukuran kinerja harus mempertimbangkan beberapa hal yaitu: kuantitas, kualitas, ketepatan waktu.

### **Perumusan Hipotesis**

#### **Pengaruh Sistem Penggajian terhadap Kinerja Karyawan**

Sistem penggajian adalah sistem yang dirancang untuk menangani transaksi perhitungan gaji dan upah karyawan dan pembayarannya, perancangan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan ini harus dapat menjamin validitas, otorisasi kelengkapan, klasifikasi penilaian, ketepatan waktu dan ketepatan posting serta ikhtisar dari setiap transaksi penggajian dan pengupahan (Mulyadi, 2001:17).

Sistem penggajian harus dirancang dengan efektif agar pelaksanaannya dapat berjalan sesuai rencana untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sistem penggajian juga diharapkan dapat memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Jika sistem penggajian yang berjalan baik dan efektif maka, karyawan tentu saja akan meningkatkan prestasi kinerjanya dan hal tersebut akan membawa dampak positif untuk perkembangan perusahaan. Hasil penelitian Permana (2015), menunjukkan bahwa semakin baik sistem akuntansi penggajian dalam perusahaan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Pengaruh Sistem Penggajian terhadap Kinerja Karyawan.

#### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Budaya organisasi mengacu kepada sistem makna yang dianut oleh anggota- anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain yang mampu memacu menuju kearah yang lebih baik (Robbins, 2006). Dalam suatu perusahaan memiliki ciri budaya organisasi yang menjadi identitas dari organisasi tersebut. Budaya organisasi diterapkan mulai dari pendiri organisasi hingga para anggotanya. Jika suatu budaya organisasi dalam suatu perusahaan tersebut baik maka akan membawa dampak baik yang akan memberikan kontribusi positif bagi perusahaan tersebut. Hasil penelitian Harahap (2015), menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Grand Keude Kupie Medan. Dengan adanya keberhasilan di dalam suatu organisasi, maka karyawan akan memberikan kinerja yang terbaik bagi keberhasilan organisasi tersebut. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub> : Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan

### **METODE PENELITIAN**

#### **Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan tipe penelitian kausal komparatif. Penelitian Kausal Komparatif (*causal comparative research*) yaitu tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan dari PT. Wahyu Berkat Persadar.

#### **Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel dengan kriteria tertentu. Adapun kriteria dalam pengambilan sampel yaitu karyawan PT. Wahyu Berkat Persadar bagian umum, sub bagian keuangan, bagian teknik dan produksi, bagian pemasaran dan distribusi, sehingga di dapat sampel sebanyak 50 orang.

### Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer yaitu kuesioner sehingga dapat diketahui tanggapan dari responden. Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang di dalam organisasi dengan mengajukan beberapa daftar pertanyaan. Daftar pertanyaan kuesioner yang berkaitan dengan sistem penggajian dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahyu Berkas Persadar. Adapun pengumpulan data sekunder berupa informasi yang dijadikan referensi melalui buku, jurnal, dan literatur.

### Variabel dan Definisi Operasional Variabel

#### Variabel Independen

Terdapat dua variabel independen dalam penelitian ini, yaitu: (1) Sistem Penggajian, merupakan suatu prosedur pencatatan untuk mengetahui perhitungan gaji yang diperoleh karyawan, serta dapat membantu manajemen dalam pengambilan keputusan. Variabel ini diukur dengan instrumen yang berasal dari penelitian Permana (2015), yang terdiri dari sembilan pertanyaan, (2) Budaya Organisasi, merupakan nilai-nilai yang dianut oleh para anggota organisasi dan menjadi pembeda atau ciri khusus dari organisasi yang lain. Pada variabel ini diukur dengan instrumen yang berasal dari penelitian Harahap (2015), yang terdiri dari sepuluh pertanyaan yang berkaitan dengan beberapa indikator budaya organisasi.

#### Variabel Dependen

Dalam penelitian ini variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Variabel ini diukur dengan menggunakan beberapa instrumen dari penelitian Susanto (2016), terdiri dari empat pertanyaan. Instrumen tersebut yaitu: kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

### Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena yang terjadi. Skala likert digunakan sebagai tolak ukur untuk menyusun instrumen dalam penelitian ini.

Tabel 1  
Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
SS (Sangat Setuju)	5
S (Setuju)	4
CS (Cukup Setuju)	3
TS (Tidak Setuju)	2
STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber: Sugiyono (2010:94)

### Teknik Analisis Data

#### Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2012: 148) menyebutkan bahwa statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

## Uji Validitas dan Reliabilitas

### Uji Validitas

Menurut Sugiono (2010), menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk menguji validitas konstruk dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya. Dapat disimpulkan uji validitas diperlukan untuk memastikan apakah kuesioner yang akan dipakai untuk mengukur variabel dalam penelitian tersebut valid atau tidak. Kriteria pengujian yaitu: (1) Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan valid dan (2) jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) atau  $r$  hitung negatif, maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan tidak valid.

### Uji Reliabilitas

Arikunto (2006: 154) menyatakan reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Uji reliabilitas untuk menetapkan apakah kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, dan hasilnya akan konsisten. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien *Alpha Cronbach's*. Sekumpulan pertanyaan untuk mengukur suatu variabel dikatakan *reliable* dan berhasil mengukur dimensi variabel yang ukur jika koefisien reliabilitasnya minimal 0,6.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal sehingga dapat digunakan dalam statistik. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam pengujian ini terdapat dua cara yang digunakan untuk menguji normalitas model regresi tersebut yaitu dengan analisis statistik (*one sample Kolmogorov-Smirnov test*), data dikatakan signifikan apabila pada hasil *one sample Kolmogorov-Smirnov test* nilai *asympt. Sig.* lebih dari 0,05 dan analisis grafik (*normal P-P Plot*) Apabila data dikatakan berdistribusi normal jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Data dikatakan tidak berdistribusi normal, jika data menyebar jauh dari arah garis atau jauh mengikuti arah garis diagonal.

#### Uji Multikolinearitas

Ghozali (2012:105) mengatakan uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan tolerance. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi ini adalah dengan melihat nilai *tolerance*  $>$  0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)  $<$  10 yang artinya tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi

heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2006).

### Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda (*multiple linier regression*). Model analisis ini digunakan untuk dapat mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun formulasi model regresi berganda sebagai berikut :

$$KK = a + b_1 SP + b_2 BO + e$$

Keterangan :

- a = Koefisien Intercept
- SP = Sistem Penggajian
- BO = Budaya Organisasi
- e = Faktor galat

### Pengujian Hipotesis

#### Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, atau mengukur ketelitian dari model regresi, yaitu mengukur presentase kontribusi variabel X terhadap variabel Y. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Jika  $R^2$  semakin mendekati 1 maka semakin baik variabel independen

#### Uji Statistik F

Pengujian ini bertujuan untuk menguji model (sesuai) fit atau tidak (Ghozali, 2016). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima, artinya model regresi fit atau layak untuk diuji.

#### Uji Statistik t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2016:97). Uji Kriteria pengambilan keputusannya adalah (1) Jika nilai signifikansi > 0,05 maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan) dan (2) Jika nilai signifikansi  $\leq$  0,05 maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan).

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Deskriptif Karakteristik Responden

Berikut ini merupakan hasil analisis deskriptif dari 40 responden berdasarkan jenis kelamin, umur dan pendidikan, dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Karakteristik responden berdasarkan sub bagian**

	Frekuensi	Persentase (%)
Bagian Umum	8	20.0
Bagian Keuangan	5	12.5
Bagian Teknik dan Produksi	15	37.5
Bagian Pemasaran dan Distribusi	12	30.0
Total	40	100.0

Sumber: Data Primer Diolah

Pada tabel 2 menjelaskan bahwa responden pada bagian teknik dan produksi lebih banyak dari bagian lain yaitu bagian umum, keuangan, pemasaran dan distribusi dengan persentase sebesar 37,5 %.

**Tabel 3**  
**Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	24	60,0
Perempuan	16	40,0
Total	40	100,0

Sumber : Data Primer Diolah

Tabel 3 menguraikan gambaran responden yang paling banyak adalah laki-laki sebanyak 24 orang dengan jumlah persentase 60%. Sedangkan responden perempuan berjumlah 16 orang dengan jumlah persentase 40%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Wahyu Berkat Persadar lebih banyak berjenis kelamin laki-laki.

**Tabel 4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
20-25	11	27,5
26-30	14	35,0
>30	15	37,5
Total	40	100,0

Sumber data: Data Primer Diolah

Pada Tabel 4 menjelaskan responden berdasarkan umur menunjukkan bahwa responden mayoritas berumur >30 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 37,5%, sedangkan karyawan yang berusia 26-30 tahun berjumlah 14 orang dengan persentase 35%, sedangkan karyawan dengan jumlah yang paling sedikit rata-rata pada umur 20-21 berjumlah 11 orang dengan persentase 27,5%.

**Tabel 5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	5	12,5
D3	14	35,0
S1	21	52,5
Total	40	100,0

Sumber data: Data Primer Diolah

Dari Tabel 5 dapat diketahui tingkat pendidikan karyawan di PT. Wahyu Berkat Persadar minimum adalah lulus tamat pendidikan SMA berjumlah 5 orang dengan frekuensi 12,5 orang dan karyawan yang mempunyai pendidikan D3 berjumlah 14 orang dengan frekuensi 35%. Sedangkan karyawan yang berpendidikan S1 mendominasi yaitu sebanyak 21 orang dengan frekuensi 52,2%.

### Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Data yang diperoleh dari penelitian ini merupakan hasil dari kuesioner. Beberapa pertanyaan yang diajukan kepada 40 orang responden bertujuan untuk mengetahui tanggapan dari responden tentang sistem penggajian, budaya organisasi, dan kinerja karyawan pada PT. Wahyu Berkat Persadar. Berikut ini paparan hasil statistik deskriptif variabel penelitian.

Tabel 6  
Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SP	40	32.00	45.00	38.1250	3.48762
BO	40	36.00	50.00	44.4250	4.56793
KK	40	15.00	20.00	18.2000	1.74238
Valid N (listwise)	40				

Sumber: Data Primer Diolah

## Uji Validitas

Tabel 7  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	r Kritis	Keterangan
Sistem Penggajian (SP)	SP <sub>1</sub>	0,605	0,264	Valid
	SP <sub>2</sub>	0,786	0,264	Valid
	SP <sub>3</sub>	0,663	0,264	Valid
	SP <sub>4</sub>	0,384	0,264	Valid
	SP <sub>5</sub>	0,771	0,264	Valid
	SP <sub>6</sub>	0,691	0,264	Valid
	SP <sub>7</sub>	0,750	0,264	Valid
	SP <sub>8</sub>	0,700	0,264	Valid
	SP <sub>9</sub>	0,750	0,264	Valid
Budaya Organisasi (BO)	BO <sub>1</sub>	0,821	0,264	Valid
	BO <sub>2</sub>	0,822	0,264	Valid
	BO <sub>3</sub>	0,704	0,264	Valid
	BO <sub>4</sub>	0,717	0,264	Valid
	BO <sub>5</sub>	0,805	0,264	Valid
	BO <sub>6</sub>	0,821	0,264	Valid
	BO <sub>7</sub>	0,763	0,264	Valid
	BO <sub>8</sub>	0,810	0,264	Valid
	BO <sub>9</sub>	0,807	0,264	Valid
	BO <sub>10</sub>	0,821	0,264	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK <sub>1</sub>	0,806	0,264	Valid
	KK <sub>2</sub>	0,848	0,264	Valid
	KK <sub>3</sub>	0,835	0,264	Valid
	KK <sub>4</sub>	0,840	0,264	Valid

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 7 hasil uji validitas pada variabel sistem penggajian terdapat 9 butir pertanyaan, pada variabel budaya organisasi terdapat 10 butir pertanyaan, serta pada variabel kinerja karyawan terdapat 4 butir pertanyaan. Masing-masing variabel tersebut memiliki keterangan valid karena nilai r kritis yaitu 0,264 tidak lebih dari 0,05.

## Uji Reliabilitas

Tabel 8  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Sistem penggajian	0.858	9	Reliabel
Budaya Organisasi	0.933	10	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.853	4	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 8 hasil uji reliabilitas diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *cronbach's alpha* lebih dari 0,6. Hal ini menunjukkan pertanyaan yang dijawab dengan stabil/konsisten serta dapat digunakan untuk penelitian.

**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**

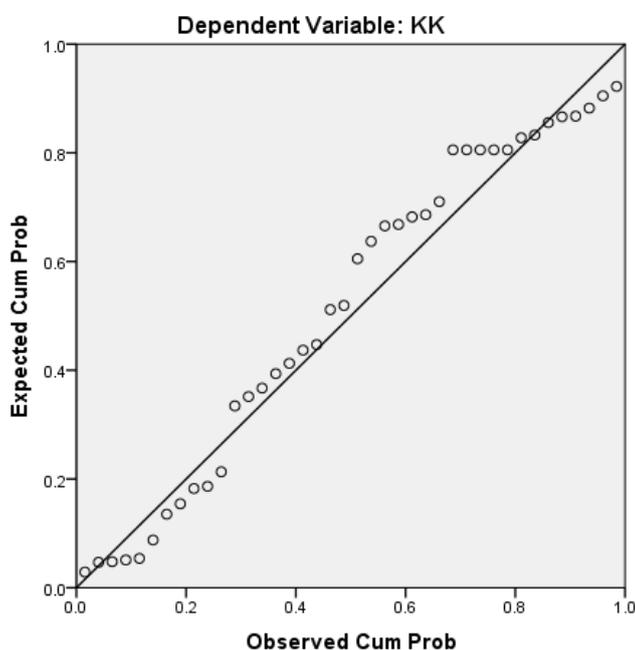
Uji normalitas digunakan untuk menguji model regresi dari suatu variabel apakah variabel tersebut memiliki distribusi normal atau tidak.

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.57801519
Most Extreme Differences	Absolute	.137
	Positive	.076
	Negative	-.137
Kolmogorov-Smirnov Z		.137
Asymp. Sig. (2-tailed)		.058 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
  - b. Calculated from data.
  - c. Lilliefors Significance Correction.
- Sumber: Data Primer Diolah

Dari Tabel 9 hasil *Kolmogorov-Smirnov Test* dapat diketahui bahwa data tersebut menunjukkan signifikansi normal. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* dengan nilai 0,058 atau lebih dari 0,05.



Sumber: Data Primer Diolah  
**Gambar 4**  
Uji Normalitas dengan Analisis Grafik

Berdasarkan hasil output SPSS di atas dapat menunjukkan bahwa gambar P-Plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya, dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

Model regresi bebas multikolinearitas dapat diketahui jika nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10.

**Tabel 10**  
Uji Multikolinearitas

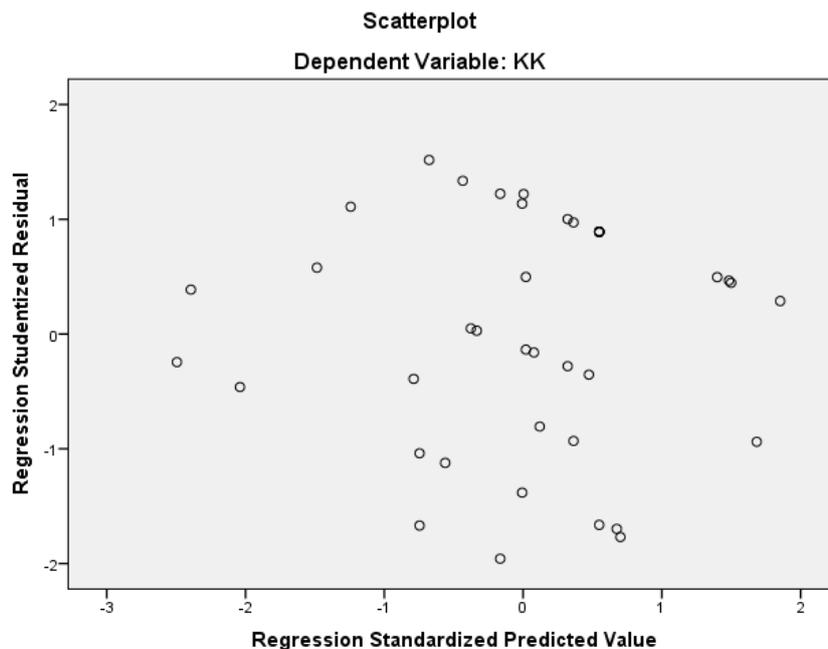
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
SP	.935	1.069
BO	.935	1.069

a. Dependent Variable: KK  
Sumber: Data Primer Diolah

Dari Tabel 10 dapat diketahui hasil uji multikolinearitas pada variabel independen bebas dari multikolinearitas. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai tolerance tidak lebih dari 1,000 serta nilai VIF kurang dari 10.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat ditunjukkan dalam gambar sebagai berikut:



Sumber: Data Primer Diolah  
Gambar 5  
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 5 dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak ada gejala heteroskedastisitas. Hal ini dapat ditunjukkan melalui titik-titik yang menyebar dan tidak berpola.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil uji linier berganda yang disajikan dalam tabel 11.

**Tabel 11**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.736	4.401		1.304	.200
SP	.168	.077	.336	2.181	.036
BO	.137	.059	.358	2.325	.026

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan Tabel 11 hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$KK = 5,736 + 0,168 SP + 0,137 BO$$

## Uji Hipotesis

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Besarnya R<sup>2</sup> menunjukkan persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut paparan hasil uji koefisien determinasi.

**Tabel 12**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.424 <sup>a</sup>	.180	.135	1.62010

a. Predictors: (Constant), BO, SP

b. Dependent Variable: KK

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan hasil output SPSS 23 uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,180 dengan persentase 18%. Hal ini mengindikasikan kontribusi variabel independen terhadap variabel bebas sebesar 18%. Sedangkan sisanya 82% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk variabel independen dalam penelitian ini.

## Uji Statistik F

Uji F digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut paparan hasil uji statistik F.

**Tabel 13**  
**Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	21.285	2	10.642	4.055	.026 <sup>b</sup>
Residual	97.115	37	2.625		
Total	118.400	39			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), BO, SP

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan Tabel 13 di atas, nilai F hitung sebesar 4,055 dengan nilai signifikansi 0,26 yang artinya model layak digunakan dalam pengujian hipotesis karena nilai signifikansi kurang dari 0,05.

## Uji Statistik t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh pada variabel dependen. Berikut paparan dari uji statistik t.

**Tabel 14**  
**Uji Statistik t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	5.736	4.401		1.304	.200
SP	.168	.077	.336	2.181	.036
BO	.137	.059	.358	2.325	.026

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data Primer Diolah

Hasil uji statistik t pada tabel 14 dapat diperoleh nilai signifikansi sistem penggajian yaitu 0,036 dan budaya organisasi sebesar 0,026. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen karena nilai signifikansi kedua variabel independen kurang dari 0,05.

## Pembahasan

### Pengaruh Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT. Wahyu Berkas Persadar dengan kuesioner dan pengolahan data melalui SPSS 23. Hasil yang diperoleh pada uji t yaitu nilai t hitung sebesar 2,181 serta nilai signifikansi 0,036. Artinya variabel sistem penggajian berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau kinerja karyawan karena nilai signifikansinya  $< 0,05$ . Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Permana (2015), hasil pengujian hipotesis menunjukkan variabel sistem penggajian, mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Sampurna Motor.

### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Wahyu Berkas Persadar dapat dilihat melalui hasil output SPSS 23 dalam uji t dengan nilai t sebesar 2,325 dan nilai signifikansi 0,026. Hal ini menunjukkan variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansinya  $< 0,05$ .

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa keberhasilan budaya organisasi menentukan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan adanya indikator budaya organisasi yang telah diterapkan di PT. Wahyu Berkas Persadar melalui inisiatif individual, toleransi terhadap tindakan berisiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi konflik, serta pola komunikasi. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Harahap (2015) yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa: (1) variabel sistem penggajian disimpulkan layak menjadi model dalam pengujian hipotesis. Sistem penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. hal ini terlihat dari nilai signifikansi pada uji t yaitu 0,036 lebih kecil dari 0,05. Sehingga

dapat dikatakan semakin baik sistem penggajian maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. (2) budaya organisasi disimpulkan layak menjadi model dalam pengujian hipotesis. Berdasarkan hasil uji t diketahui nilai signifikan yaitu 0,026 artinya variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan karena nilai  $t < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat dan berkembangnya budaya organisasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

### Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan simpulan diatas, maka saran yang dapat dikemukakan yaitu: (1) Bagi Perusahaan untuk dapat meningkatkan serta menerapkan sistem penggajian dengan baik sehingga dapat menunjang kinerja karyawan dengan optimal. (2) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Seperti motivasi, lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan, serta gaya kepemimpinan yang menunjang kinerja karyawan dengan optimal.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, A. 2003. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar Ringkas*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi. Revisi VI. PT Rineka Cipta. Jakarta
- Baridwan, Z. 1999. *Sistem Akuntansi Penyusunan Prosedur dan Metode*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Dharma, S. 2004. *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Penerbit Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Harahap, M. A. A. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Grand Keude Medan. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Medan.
- Koesmono, H. T. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa Timur. *Disertasi*. Universitas Airlangga. Surabaya.
- Mathis, R.L. dan J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mulyadi. 2001. *Sistem Akuntansi*. Edisi Ketiga. Salemba Empat. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2003. *Sistem Informasi Akuntansi*. Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta.
- Neunar, J.J.W. 1997. *Sistem Akuntansi (Accounting System Inflation)*. English Edition Newyork. Richard D Irwin Inc. Newyork.
- Permana, D.P. 2015. Pengaruh Sistem Penggajian dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi* 4(12): 19.
- Rivai, V. dan Basri. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, S. P. dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- \_\_\_\_\_. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*. Salemba Empat. Jakarta.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta.

- Solihin. 2008. *Corporate Social Responsibility From Charity to Sustainability*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Susanto, P. P. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ponorogo. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah. Ponorogo.
- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.