

PENGARUH SISTEM PENGGAJIAN DAN PENGUPAHAN TERHADAP EFEKTIFITAS KINERJA KARYAWAN *OUTSOURCING*

Santi Dwi Trisnawati
santitrisnawati77@gmail.com
Sutjipto Ngumar

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research is meant to test empirically about the influence of the application of payroll system to the effectiveness of the performance of the company. The data collection has been done by performing documentation, observation and issuing questionnaires. The multiple linear regressions are used as the research method, the collected data in the form of interval data which uses the score measurement from one to five. The samples are 80 employees. The result of the test shows that simultaneously the multiple determination coefficients (R^2) variable in the payroll system has influence to the effectiveness of the performance of the employees. The result of partial test shows that the variable in the payroll system in the human resources management which consists of assigning task, providing compensation, providing health insurance and security, and performing voluntarily dismissal or firing the employees have influence to the effectiveness of the performance of the company. Meanwhile, recruiting and employing new employees, give training to the employees, and evaluating the performance of the employees do not have any influence to the effectiveness of the performance of the employees.

Keywords: payroll system, effectiveness of performance of employees

ABSTRAK

Tujuan diadakan penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris tentang pengaruh penerapan sistem penggajian dan pengupahan terhadap efektifitas kinerja perusahaan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi, observasi dan kuesioner. Metode penelitian menggunakan regresi linier berganda, data yang terkumpul berupa data interval yang menggunakan pengukuran skor satu sampai dengan lima. Dengan jumlah sampel karyawan sebanyak 80 orang. Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien determinasi berganda (R^2) variabel dalam sistem penggajian dan pengupahan berpengaruh secara bersama-sama terhadap efektifitas kinerja karyawan. Hasil pengujian Secara simultan variabel dalam sistem penggajian dan pengupahan berpengaruh terhadap efektifitas kinerja karyawan. Dan hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel dalam dalam sistem penggajian dan pengupahan pada manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari memberikan tugas, memberikan kompensasi, memberikan jaminan kesehatan dan keamanan, dan memberhentikan karyawan secara sukarela atau dipecat berpengaruh terhadap efektifitas kinerja karyawan. Sedangkan merekrut dan memperkerjakan karyawan baru, melatih karyawan, dan mengevaluasi kinerja karyawan tidak berpengaruh terhadap efektifitas kinerja karyawan.

Kata kunci: sistem penggajian dan pengupahan, efektifitas kinerja karyawan

LATAR BELAKANG MASALAH

Tuntutan kebutuhan hidup manusia semakin meningkat dan beragam pada masa kini. Kondisi ini mengakibatkan persaingan yang semakin tinggi dalam dunia bisnis sehingga menjadi sangat kompetitif yang selalu berubah dan tidak pasti. Hal tersebut menuntut upaya dan strategi perusahaan yang tepat agar kelangsungan hidup perusahaan tetap terjamin. Perusahaan harus melakukan efisiensi dengan berbagai cara, antara lain :mengurangi jumlah tenaga kerja, menghemat biaya operasional, menutup cabang lain yang tidak produktif dan kebijakan-kebijakan lain yang sesuai dengan keadaan keuangan dari masing-masing perusahaan. Pada saat ini salah satu strategi yang mulai banyak diterapkan oleh perusahaan dalam rangka menciptakan efisiensi yaitu penggunaan tenaga kerja *outsourcing*.

Mempekerjakan karyawan dalam ikatan kerja *outsourcing* nampaknya sedang menjadi trend atau model bagi pemilik atau pemimpin perusahaan baik itu perusahaan milik negara maupun perusahaan milik swasta. Banyak perusahaan *outsourcing* yakni perusahaan yang bergerak di bidang penyedia tenaga kerja aktif menawarkan ke perusahaan-perusahaan pemberi kerja, sehingga perusahaan yang memerlukan tenaga tidak perlu susah-susah mencari, menyeleksi dan melatih tenaga kerja yang dibutuhkan.

Dalam menjalankan aktivitas bisnisnya, setiap badan usaha membutuhkan suatu sistem informasi yang mampu menangkap, menciptakan dan memanipulasi informasi internal dan eksternal, sehingga menghasilkan suatu informasi yang benar, handal, dan tepat waktu. Dengan adanya perkembangan teknologi informasi yang maju dan canggih dapat membantu kinerja sehari-hari perusahaan terutama pada sistem informasi akuntansi.

Gaji dan upah mengambil peranan yang sangat penting dalam sebuah perusahaan karena upah dan gaji merupakan salah satu faktor pendorong dalam kinerja karyawan sebuah perusahaan. Dimana kinerja yang bagus dapat menunjang produktivitas perusahaan sehingga menjadi efektif. Agar upah dan gaji dapat diterima sesuai dengan hak karyawan dan aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan lancar, maka perusahaan atau lembaga membutuhkan sistem dan prosedur yang baik. Salah satu bentuk sistem dan prosedur yang harus diterapkan adalah adanya sistem penggajian dan pengupahan untuk membantu melaksanakan kegiatan pokok perusahaan

Sistem manajemen sumber daya manusia atau sistem penggajian adalah serangkaian aktivitas bisnis dan kegiatan pengelolaan data terkait yang berhubungan dengan pengelolaan karyawan secara efektif. Tujuannya adalah untuk mengetahui besarnya biaya operasional yang dikeluarkan oleh perusahaan, serta menjadi acuan bagi perusahaan dalam menentukan jenjang karir dari tiap karyawan. Oleh karena itu, sebagai subjek yang memiliki peranan penting dalam suatu perusahaan, sudah seharusnya perusahaan memberikan penghargaan terhadap jasa berupa tenaga yang telah dikeluarkan oleh karyawan tersebut dengan berupa gaji ataupun upah.

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah merekrut dan mempekerjakan karyawan baru berpengaruh terhadap efektifitas kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Karya Gemilang Abadi Surabaya? 2) Apakah melatih karyawan berpengaruh terhadap efektifitas kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Karya Gemilang Abadi Surabaya? 3) Apakah memberikan tugas berpengaruh terhadap efektifitas kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Karya Gemilang Abadi Surabaya? 4) Apakah memberikan kompensasi berpengaruh terhadap efektifitas kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Karya Gemilang Abadi Surabaya? 5) Apakah memberikan jaminan kesehatan dan keamanan berpengaruh terhadap efektifitas kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Karya Gemilang Abadi Surabaya? 6) Apakah mengevaluasi kinerja karyawan berpengaruh terhadap efektifitas kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Karya Gemilang Abadi Surabaya? 7) Apakah memberhentikan karyawan secara sukarela atau dipecat berpengaruh terhadap efektifitas kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Karya Gemilang Abadi Surabaya?

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah: 1) Memperoleh bukti empiris apakah merekrut dan mempekerjakan karyawan baru berpengaruh terhadap efektifitas kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Karya Gemilang Abadi Surabaya. 2) Memperoleh bukti empiris apakah melatih karyawan berpengaruh terhadap efektifitas kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Karya Gemilang Abadi Surabaya. 3) Memperoleh bukti empiris apakah memberikan tugas berpengaruh terhadap efektifitas kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Karya Gemilang Abadi Surabaya. 4) Memperoleh bukti empiris apakah memberikan kompensasi berpengaruh terhadap efektifitas kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Karya Gemilang Abadi Surabaya. 5) Memperoleh bukti empiris apakah memberikan jaminan kesehatan dan keamanan berpengaruh terhadap efektifitas kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Karya Gemilang Abadi Surabaya. 6) Memperoleh bukti empiris apakah mengevaluasi kinerja karyawan berpengaruh terhadap efektifitas kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Karya Gemilang Abadi Surabaya. 7) Memperoleh bukti empiris apakah memberhentikan karyawan secara sukarela atau dipecat berpengaruh terhadap efektifitas kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Karya Gemilang Abadi Surabaya.

TINJAUAN TEORETIS

Sistem Penggajian dan Pengupahan

Gaji dan Upah yang sesuai, merupakan hak yang dituntut oleh setiap tenaga kerja pada perusahaan. Perusahaan harus memenuhi kewajibannya untuk memenuhi hak para pekerja karena mereka telah berjasa dalam proses kinerja perusahaan. Gaji merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, pemberian balas jasa tersebut biasanya dibayarkan setiap sebulan sekali. Sedangkan upah identik dengan tenaga kerja pelaksana (buruh) atau tenaga kerja harian, balas jasa atas pekerjanya dibayarkan berdasarkan hari kerja dan jam kerja. Sedangkan menurut Mardi (2011:107), sistem penggajian dan pengupahan merupakan salah satu aplikasi sistem informasi akuntansi yang terus mengalami proses dalam bentuk *batch* (bertahap) karena daftar gaji dibayarkan atau dibuat secara periodik (tiap mingguan, dua mingguan, atau bulanan). Demikian pula pembayaran gaji sebagian besar pegawai dibayar pada waktu bersamaan.

Sistem penggajian dan pengupahan menurut Romney dan Steinbart (2009:152) merupakan rangkaian aktivitas bisnis berkelanjutan atau berulang dan operasional pemrosesan data terkait yang berhubungan dengan cara yang efektif dalam mengelola pegawai. Dalam mengelola pegawai yang efektif perlu dilakukan evaluasi sistem penggajian dan pengupahan padamanajemen sumber daya manusia perusahaan. Berikut tugas-tugas penting dalam evaluasi sistem penggajian dan pengupahan pada manajemen sumber daya manusia perusahaan, yaitu: 1) Merekrut dan mempekerjakan karyawan baru. 2) Melatih (*training*) dan mengembangkan karyawan. 3) Memberikan tugas pekerjaan/*job description*. 4) Memberikan kompensasi (gaji dan upah). 5) Memberikan jaminan kesehatan dan keamanan. 6) Evaluasi kinerja karyawan. 7) Memberhentikan karyawan, secara sukarela atau dipecat.

Sistem penggajian dan pengupahan merupakan salah satu sistem akuntansi yang ada dalam perusahaan dan dapat mendukung pencapaian tujuan dari perusahaan. Adanya sistem ini membuat perusahaan lebih mudah dalam mengelola hal-hal yang berkaitan dengan gaji dan upah karyawan.

Prosedur dan Dokumen Pendukung Sistem Penggajian dan Pengupahan

Prosedur yang digunakan dalam sistem penggajian dan pengupahan karyawan menurut Mulyadi (2010:385) adalah sebagai berikut:

1. Prosedur pencatat waktu hadir, prosedur ini bertujuan untuk mencatat waktu hadir karyawan untuk menentukan gaji karyawan.

2. Prosedur pembuatan daftar gaji, data yang dipakai sebagai dasar pembuatan daftar gaji dan upah adalah surat-surat keputusan mengenai pemberhentian dan pengangkatan pegawai, penurunan, dan kenaikan pangkat, daftar gaji, dan daftar hadir.
3. Prosedur distribusi biaya gaji, prosedur ini bertujuan untuk pengendalian biaya dan perhitungan pokok produk, melalui pendistribusian biaya tenaga kerja ke departemen-departemen yang menikmati manfaat tenaga kerja.
4. Prosedur pembuatan bukti kas keluar, bukti kas keluar merupakan perintah kepada fungsi keuangan untuk mengeluarkan sejumlah uang, pada tanggal, dan untuk keperluan seperti yang tercantum dalam dokumen tersebut.
5. Prosedur pembayaran gaji, prosedur ini melibatkan fungsi akuntansi yang membuat perintah pengeluaran kas ke fungsi keuangan agar ditulis cek dimana fungsi keuangan mencairkan cek ke bank untuk pembayaran gaji dan upah.

Dokumen yang mendukung fungsi sistem penggajian dan pengupahan menurut Mulyadi (2010:374) terdiri dari:

1. Dokumen pendukung perubahan gaji. Dokumen ini umumnya dikeluarkan oleh fungsi kepegawaian berupa surat keputusan yang berhubungan dengan karyawan, seperti misalnya: dokumen surat keputusan pengangkatan karyawan baru, kenaikan pangkat, skorsing dan sebagainya. Tembusan dokumen ini dikirimkan ke fungsi pembuat daftar gaji untuk kepentingan pembuatan daftar gaji.
2. Kartu jam hadir. Kartu jam hadir ini digunakan oleh fungsi pencatat waktu untuk mencatat jam hadir setiap karyawan di perusahaan. Catatan jam hadir dapat berupa daftar hadir biasa dapat pula berbentuk kartu hadir yang diisi dari mesin pencatat waktu.
3. Kartu jam kerja. Kartu jam kerja merupakan dokumen yang digunakan untuk mencatat waktu yang dikonsumsi tenaga kerja langsung pada perusahaan yang diproduksinya berdasarkan pesanan.
4. Daftar gaji. Daftar gaji merupakan dokumen yang memuat informasi mengenai jumlah gaji bruto tiap karyawan, potongan-potongan serta jumlah gaji netto tiap karyawan dalam suatu periode pembayaran.
5. Rekap daftar gaji. Rekap daftar gaji merupakan dokumen yang berisi ringkasan gaji per-departemen/bagian yang dibuat berdasarkan daftar gaji.
6. Surat pernyataan gaji. Surat pernyataan gaji merupakan dokumen yang dibuat oleh fungsi pembuat daftar gaji, yang merupakan catatan bagi tiap karyawan beserta berbagai potongan yang menjadi beban bagi karyawan.
7. Amplop gaji. Amplop gaji ini berisi uang gaji karyawan yang memuat informasi mengenai nama karyawan, nomor identifikasi, dan jumlah gaji bersih yang diterima karyawan dalam bulan atau periode tertentu.
8. Bukti kas keluar. Berdasarkan informasi dalam daftar gaji yang diterima dari fungsi pembuat daftar gaji, maka fungsi pencatat uang akan membuat dokumen yang merupakan perintah pengeluaran uang kepada fungsi pembayaran gaji.

Pengertian Pengukuran dan Tujuan Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2009:65), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pencapaian kinerja yang tinggi akan memberikan kepuasan bagi individu sehingga individu tersebut dapat termotivasi untuk selalu berusaha mencapai kinerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengukuran Kinerja sangat penting untuk menilai akuntabilitas perusahaan dan manajer dalam menghasilkan pelayanan publik yang lebih baik. Pusat pertanggungjawaban berperan untuk menciptakan indikator kinerja sebagai dasar menilai kinerja. Dengan dimilikinya sistem pengukuran kinerja yang andal (*reliable*) merupakan salah satu faktor kunci sukses perusahaan.

Secara umum tujuan sistem pengukuran kinerja karyawan adalah: 1) Untuk mengkomunikasikan strategi secara lebih baik. 2) Untuk mengukur kinerja financial dan nonfinancial secara berimbang sehingga dapat ditelusuri perkembangan pencapaian strategi. 3) Untuk mengkomodasi pemahaman kepentingan manajer level menengah dan bawah serta memotivasi untuk mencapai *goalcongruenc*. 4) Sebagai alat untuk mencapai kepuasan berdasarkan pendekatan individual dan kemampuan kolektif yang rasional.

Manfaat pengukuran kinerja karyawan adalah: 1) Memberikan pemahaman mengenai ukuran yang digunakan untuk menilai kinerja manajemen. 2) Memberikan arah untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. 3) Untuk memonitor dan mengevaluasi pencapaian kinerja dan membandingkannya dengan target kinerja serta melakukan tindakan korektif untuk memperbaiki kinerja. 4) Sebagai dasar untuk memberikan penghargaan dan hukuman secara obyektif atas pencapaian prestasi yang diukur sesuai dengan sistem pengukuran kinerja yang telah disepakati. 5) Sebagai alat komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam memperbaiki kinerja perusahaan. 6) Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif.

Pengertian efektifitas yang umum menunjukkan pada taraf tercapainya hasil, sering atau senantiasa dikaitkan dengan pengertian efisien, meskipun sebenarnya ada perbedaan diantara keduanya. Efektifitas menekankan pada hasil yang dicapai, sedangkan efisiensi lebih melihat pada bagaimana cara mencapai hasil yangdicapai itu dengan membandingkan antara *input* dan *output*nya. Efektivitas kerja adalah sejauh mana organisasi mencapai berbagai sasaran (jangka pendek) dan tujuan (jangka panjang) yang telah ditetapkan, dimana penetapan sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan itu mencerminkan konstituen strategis, kepentingan subjektif penilai, dan tahap pertumbuhan organisasi (kusdi, 2009:94).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti, alat ukur efektifitas yang digunakan adalah adanya produktifitas karyawan. Dimana, produktifitas yang meningkat berarti performansi yang baik, akan menjadi *feedback* bagi perusahaan.

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H₁ : Merekrut dan mempekerjakan karyawan baru berpengaruh terhadap efektifitas kinerja karyawan.
- H₂ : Melatih karyawan berpengaruh terhadap efektifitas kinerja karyawan
- H₃ : Memberikan tugas berpengaruh terhadap efektifitas kinerja karyawan.
- H₄ : Memberikan kompensasi berpengaruh terhadap efektifitas kinerja karyawan.
- H₅ : Memberikanjaminan kesehatan dan keamanan berpengaruh terhadap efektifitas kinerja karyawan.
- H₆ : Mengevaluasi kinerja karyawan berpengaruh terhadap efektifitas kinerja karyawan.
- H₇ : Memberhentikan karyawan secara sukarela atau dipecat berpengaruh terhadap efektifitas kinerja karyawan.

METODA PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Objek Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang mengungkapkan besar kecilnya suatu pengaruh atau hubungan antara variabel yang dinyatakan dalam angka-angka yang dijumlahkan dengan cara pengumpulan data-data yang merupakan faktor-faktor pendukung terhadap antara variabel-variabel yang bersangkutan kemudian mencoba untuk menguji hipotesis dari subyek yang diteliti (Suharsaputra, 2012).

Gambaran dari populasi (objek) penelitian adalah karyawan PT. Karya Gemilang Abadi merupakan perusahaan jasa *outsourcing* yang berlokasi Jl. Wisma Kedung Asem Indah Blok F/35 Surabaya.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *accidental sampling* yaitu penentuan jumlah sampel berdasarkan siapa saja yang secara kebetulan atau insidental bertemu dengan peneliti, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2011:85). Perhitungan jumlah sampel dalam penelitian ini berdasarkan atas pendapat Roscoe dalam Sugiyono (2011:91) yang menyatakan bahwa bila dalam penelitian akan dilakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi linier berganda misalnya), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, jumlah variabel adalah 8 (7 variabel bebas dan 1 variabel terikat), maka besar sampel adalah $10 \times 8 = 80$ orang. Sehingga sampel yang diambil dari penelitian ini adalah sebanyak 80 orang.

Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

Definisi operasional masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas terdiri dari:

a. Merekrut dan mempekerjakan karyawan baru (MK)

Merekrut dan mempekerjakan karyawan baru merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja perusahaan sesuai dengan persyaratan yang dituntut suatu pekerjaan. Indikator merekrut dan mempekerjakan karyawan baru adalah:

- 1) Bagian/divisi yang membutuhkan tenaga kerja baru
- 2) *Background* pendidikan yang relevan dengan posisi yang dibutuhkan
- 3) Kebijakan perusahaan mengenai metode rekrutment
- 4) Mengutamakan calon karyawan dari internal perusahaan
- 5) Mengutamakan calon karyawan dari eksternal perusahaan
- 6) Terdapat beberapa tahapan seleksi penerimaan karyawan baru.
- 7) Terdapat standard khusus dalam menentukan karyawan baru

b. Melatih karyawan (ML)

Melatih karyawan merupakan pelatihan dan pengembangan dilakukan untuk menutup "gap" antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan. Indikator yang digunakan adalah:

- 1) Karyawan baru menjalani proses training sebelum dipekerjakan
- 2) Karyawan baru diberikan pendidikan lanjutan
- 3) Sarana dan prasarana training
- 4) Training diikuti oleh karyawan baru serta beberapa karyawan yang membutuhkan
- 5) Karyawan baru dari internal perusahaan tidak membutuhkan training
- 6) Adanya penilaian terhadap pelatih (*trainer*)
- 7) Penetapan masa training bagi karyawan baru selama lebih dari 3 bulan

c. Memberikan tugas (MT)

Memberikan tugas merupakan kegiatan perusahaan dalam memberikan tugas dan pekerjaan kepada karyawannya. Indikatornya adalah:

- 1) Perusahaan menjelaskan detail spesifikasi jabatan kepada karyawan baru
- 2) Perusahaan menjelaskan wewenang dan tanggung jawab pada karyawan baru
- 3) Karyawan memahami kepada siapa dia bertanggung jawab.
- 4) Karyawan diberi target kerja (*deadline*) dalam pekerjaan

- 5) Perusahaan memberikan penghargaan di luar gaji dan upah
- 6) Seluruh karyawan memahami SOP yang dibuat perusahaan
- 7) Masuknya karyawan baru disebabkan adanya bagian/ divisi yang membutuhkan.
- d. Memberikan kompensasi (MK)
Memberikan kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaan. Indikator yang digunakan adalah:
 - 1) Tidak ada karyawan yang gajinya di bawah UMK
 - 2) Negosiasi gaji antara perusahaan dengan karyawan
 - 3) Karyawan merasa puas dengan gaji yang diterimanya
 - 4) Besarnya gaji dan upah sesuai dengan posisi jabatan
 - 5) Latar belakang pendidikan menentukan besarnya gaji
 - 6) Perusahaan mempertimbangkan pengalaman seseorang dalam menentukan gaji
 - 7) Semakin lama masa bakti seorang karyawan semakin besar pula gajinya
 - 8) Sifat dan jenis pekerjaan
- e. Memberikan jaminan kesehatan dan keamanan (MJ)
 - 1) Memberikan jaminan kesehatan dan keamanan merupakan Program keselamatan dan kesehatan bertujuan untuk mengurangi atau menghindari risiko kecelakaan kerja (*zero accident*). Indikator yang digunakan adalah: Setiap karyawan memakai peralatan pengaman kerja
 - 2) Kecelakaan kerja terjadi karena kondisi mental dan fisik karyawan yang terganggu
 - 3) Terdapat pemeriksaan jasmani sebelum penempatan kerja
 - 4) Terdapat pemeriksaan jasmani secara berkala
 - 5) Terdapat klinik
 - 6) Terdapat penyuluhan kejiwaan
- f. Mengevaluasi kinerja karyawan (EV)
Mengevaluasi kinerja karyawan merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Indikator yang digunakan adalah:
 - 1) Atasan melakukan evaluasi terhadap seluruh bawahannya secara periodik
 - 2) Adanya peringatan dan bimbingan bagi karyawan yang hasil kerjanya kurang memuaskan
 - 3) Atasan senantiasa mengawasi pekerjaan karyawan agar selesai tepat waktu
 - 4) Perusahaan tidak melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawannya
 - 5) Karyawan bebas menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang diinginkannya
 - 6) Setiap evaluasi dilakukan untuk memotivasi karyawan
 - 7) Karyawan tidak nyaman jika hasil kerjanya dievaluasi oleh perusahaan
- g. Memberhentikan karyawan secara sukarela atau dipecat (DT)
Memberhentikan karyawan secara sukarela atau dipecat merupakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antar pekerja dan pengusaha. Indikator yang digunakan adalah:
 - 1) Perusahaan akan melepaskan karyawan yang mengundurkan diri tanpa pertimbangan apapun
 - 2) Perusahaan akan memberhentikan karyawan apabila dianggap tidak produktif
 - 3) Perusahaan memberikan batasan usia (pensiun)
 - 4) Karyawan yang terbukti melakukan tindakan kriminal akan diberhentikan secara sepihak
2. Variabel terikat adalah efektifitas kinerja karyawan (EK)
Kinerja merupakan hubungan antara keluaran yang dihasilkan dan masukan yang diolah pada satu waktu tertentu. Indikator yang digunakan adalah:
 - a. Kepuasan atas pendapatan akan meningkatkan motivasi kerja

- b. Karyawan dianggap produktif bila menunjukkan prestasi kerja
- c. Perusahaan hanya menginginkan karyawan yang berprestasi.
- d. Seseorang dianggap produktif dan berprestasi apabila mampu bekerja secara *team work*.
- e. Prestasi kerja karyawan ditentukan oleh penilaian dari atasan.
- f. Karyawan dianggap produktif apabila memiliki inisiatif kerja

Teknik Analisis

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Uji validitas digunakan menguji kuesioner dengan menghitung nilai validitas dari setiap butir pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Pengujian validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor jawaban responden dari setiap *item* pernyataan dengan jumlah total jawaban responden atas seluruh pernyataan. Kriteria uji validitas menurut Sugiyono (2011:134) adalah jika koefisien korelasi sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3), maka butir instrumen dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Siregar (2013:87) bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Teknik ukur internal yang digunakan dalam perhitungan reliabilitas alat ukur adalah *Alpha Cronbach*. Menurut Siregar (2013:90), instrumen penelitian dikatakan reabel dengan menggunakan *Alpha Cronbach* apabila koefisien reliabilitas > 0,6.

2. Analisis Model Regresi

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh antara sistem penggajian dan pengupahan sebagai variabel *independent* (bebas) terhadap efektifitas kinerja karyawan sebagai variabel *dependent* (terikat). Rumus regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$EK = \beta_0 + \beta_1 MK + \beta_2 ML + \beta_3 MT + \beta_4 MI + \beta_5 MJ + \beta_6 EV + \beta_7 DT + e$$

Dimana:

EK : Efektifitas kinerja karyawan

β_0 : Konstanta

β_1, \dots, β_7 : Koefisien regresi variabel MK, ML, MT, MI, MJ, EV dan DT

MK : Merekrut dan mempekerjakan karyawan baru

ML : Melatih karyawan

MT : Memberikan tugas

MI : Memberikan kompensasi

MJ : Memberikan jaminan kesehatan dan keamanan

EV : Mengevaluasi kinerja

DT : Memberhentikan karyawan secara sukarela atau dipecat

e : Standard error

3. Uji Asumsi Klasik Regresi

Untuk menentukan sebuah persamaan regresi dengan metode kuadrat terkecil (*Ordinary Least Square*) layak digunakan dalam analisis, maka data yang diolah memenuhi 4 asumsi klasik regresi, yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik mempunyai distribusi yang

normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui kenormalan data, dapat dilihat pada analisis regresi linier plot (*normal probability plot*).

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garisdiagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka diidentifikasi terjadi masalah autokorelasi. Regresi yang baik adalah regresi yang tidak terjadi autokorelasi didalamnya. Untuk mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 1
Ketentuan Autokorelasi

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
1. Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
2. Tidak ada autokorelasi positif	No desicison	$dl \leq d \leq du$
3. Tidak ada korelasi negatif	Tolak	$4 - dl < d < 4$
4. Tidak ada korelasi positif	No desicison	$4 - du \leq d \leq 4 - dl$
5. Tidak ada autokorelasi positif atau negatif	Tidak ditolak	$du < d < 4 - du$

Sumber: Ghozali (2005:96)

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Ketentuan dalam pengujian multikolinieritas adalah:

- 1) Jika nilai *tolerance* < 0,10 dan VIF > 10, maka terdapat korelasi yang terlalu besar di antara salah satu variabel bebas dengan variabel-variabel bebas yang lain (terjadi multikolinieritas).
- 2) Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakan dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi Heteroskedastisitas. Ada tidaknya Heteroskedastisitas dalam model regresi dapat diketahui dari pola gambar *scatterplot* model tersebut. Analisis pada gambar *scatterplot* yang menyatakan model linier regresi berganda tidak terdapat Heteroskedastisitas jika:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Adapun dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 20, yang dimana ketentuan-ketentuannya sebagai berikut:

a. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien

determinasi adalah antara nol sampai dengan satu. Apabila nilai R^2 semakin kecil, maka kemampuan variabel-variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel dependen rendah. Apabila nilai R^2 mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

b. Uji *Goodness of Fit* dengan Uji F

Uji *goodness of fit* dengan uji F digunakan untuk menguji kelayakan model regresi linear berganda. Model *Goodness of Fit* dapat dilihat dari nilai statistik F. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan pengaruh secara bersama-sama variabel independen yang dimasukkan dalam model terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama antara sistem penggajian dan pengupahan terhadap efektifitas kinerja karyawan.

Langkah-langkah pengujian *Goodness of Fit* dengan uji F dalam penelitian ini adalah:

1) Menentukan hipotesis kerja (H_i) dan hipotesis penyanggah (H_o), yaitu:

$H_i : b_i \neq 0$, artinya secara bersama-sama ada pengaruh antara sistem penggajian dan pengupahan terhadap efektifitas kinerja karyawan.

$H_o : b_i = 0$, artinya secara bersama-sama tidak ada pengaruh antara sistem penggajian dan pengupahan terhadap efektifitas kinerja karyawan.

2) Kriteria keputusan :

a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima, artinya model yang mengukur pengaruh secara bersama-sama antara sistem penggajian dan pengupahan terhadap efektifitas kinerja karyawan tidak layak digunakan.

b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya model yang mengukur pengaruh secara bersama-sama antara sistem penggajian dan pengupahan terhadap efektifitas kinerja karyawan layak digunakan.

c. Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun rumusan hipotesis dengan menggunakan uji t adalah sebagai berikut:

$H_o = b_1 = b_2 = \dots = b_7 = 0$

$H_a = b_1 \neq b_2 \neq \dots \neq b_7 \neq 0$

Pengujian dilakukan melalui uji t dengan membandingkan tingkat signifikansi dari nilai t ($\alpha = 0,05$). Apabila hasil perhitungan menunjukkan.

1) Tingkat signifikansi uji t $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara individual terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

2) Tingkat signifikansi uji t $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya secara individual tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan yang ada pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur pada kuesioner tersebut. Kriteria uji validitas menurut Sugiyono (2011:134) adalah jika koefisien korelasi sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3), maka butir instrumen dinyatakan valid. Adapun hasil uji validitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Uji Validitas

Pernyataan	Koefisien Korelasi	Keterangan
MK.1	0,463	Valid
MK.2	0,305	Valid
MK.3	0,303	Valid
MK.4	0,407	Valid
MK.5	0,427	Valid
MK.6	0,424	Valid
MK.7	0,497	Valid
ML.1	0,462	Valid
ML.2	0,305	Valid
ML.3	0,422	Valid
ML.4	0,343	Valid
ML.5	0,441	Valid
ML.6	0,309	Valid
ML.7	0,587	Valid
MT.1	0,351	Valid
MT.2	0,417	Valid
MT.3	0,434	Valid
MT.4	0,338	Valid
MT.5	0,374	Valid
MT.6	0,329	Valid
MT.7	0,311	Valid
MI.1	0,352	Valid
MI.2	0,315	Valid
MI.3	0,313	Valid
MI.4	0,487	Valid
MI.5	0,422	Valid
MI.6	0,544	Valid
MI.7	0,447	Valid
MI.8	0,304	Valid
MJ.1	0,370	Valid
MJ.2	0,377	Valid
MJ.3	0,399	Valid
MJ.4	0,331	Valid
MJ.5	0,338	Valid
MJ.6	0,331	Valid
EV.1	0,323	Valid
EV.2	0,317	Valid
EV.3	0,304	Valid
EV.4	0,385	Valid
EV.5	0,327	Valid
EV.6	0,433	Valid
EV.7	0,321	Valid
DT.1	0,304	Valid
DT.2	0,578	Valid
DT.3	0,353	Valid
DT.4	0,469	Valid

Pernyataan	Koefisien Korelasi	Keterangan
EK.1	0,402	Valid
EK.2	0,307	Valid
EK.3	0,362	Valid
EK.4	0,415	Valid
EK.5	0,401	Valid
EK.6	0,442	Valid
EK.7	0,470	Valid

Sumber: Data diolah peneliti

Dari tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa koefisien korelasi masing-masing pernyataan pada semua variabel sistem penggajian dan pengupahan lebih dari 0,3, yang berarti bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam variabel sistem penggajian dan pengupahan telah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai *alpha cronbach*, apabila nilai alpha lebih besar dari 0,6 maka dikatakan variabel tersebut reliabel atau dapat diandalkan. Adapun hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Uji Realibilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
MK	0,675	0,6	Reliabel
ML	0,697	0,6	Reliabel
MT	0,642	0,6	Reliabel
MI	0,706	0,6	Reliabel
MJ	0,623	0,6	Reliabel
EV	0,631	0,6	Reliabel
DT	0,637	0,6	Reliabel
EK	0,677	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach* masing-masing variabel lebih dari 0,6 sehingga jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan/reliabel, sehingga analisa kuantitatif dengan kuesioner yang telah ditentukan dapat dilanjutkan.

Analisis Model Regresi

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh antara sistem penggajian dan pengupahan sebagai variabel *independent* (bebas) terhadap efektifitas kinerja karyawan sebagai variabel *dependent* (terikat). Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan Program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4
Koefisien Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	-1,043	,572	
MK	,104	,113	,090
ML	,144	,140	,099
MT	,313	,115	,250
MI	,173	,067	,238
MJ	,265	,122	,201
EV	,148	,115	,106
DT	,144	,062	,209

Sumber: Data diolah peneliti

Tabel 4 menunjukkan persamaan regresi yang dapat menjelaskan pengaruh antara variabel bebas sistem penggajian dan pengupahan terhadap variabel terikat efektifitas kinerja karyawan. Dari tabel di atas diperoleh model regresi linier berganda yaitu:

$$EK = -1,043 + 0,104 MK + 0,144ML + 0,313 MT + 0,173 MI + 0,265 MJ + 0,148 EV + 0,144 DT$$

Berdasarkan model regresi di atas dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar -1,043
Menunjukkan bahwa jika sistem penggajian dan pengupahan sama dengan nol, maka efektifitas kinerja karyawan akan turun sebesar 1,043satuan. Artinya dengan tanpa melihat sistem penggajian dan pengupahan, maka diprediksikan efektifitas kinerja karyawan akan turun sebesar 1,043 satuan.
2. Nilai b_1 sebesar 0,104
Menunjukkan bahwa jika merekrut dan mempekerjakan karyawan baru (MK)meningkat satu satuan, maka akan dapat meningkatkan efektifitas kinerja karyawan(EK) sebesar 0,104satuan dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan.
3. Nilai b_2 sebesar 0,144
Menunjukkan bahwa jika melatih karyawan (ML)meningkat satu satuan, maka akan dapat meningkatkan efektifitas kinerja karyawan(EK) sebesar 0,144satuan dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan.
4. Nilai b_3 sebesar 0,313
Menunjukkan bahwa jika memberikan tugas (MT)meningkat satu satuan, maka akan dapat meningkatkan efektifitas kinerja karyawan(EK) sebesar 0,313 satuan dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan.
5. Nilai b_4 sebesar 0,173
Menunjukkan bahwa jika memberikan kompensasi (MI)meningkat satu satuan, maka akan dapat meningkatkan efektifitas kinerja karyawan(EK) sebesar 0,173 satuan dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan.
6. Nilai b_5 sebesar 0,265
Menunjukkan bahwa jika memberikanjaminan kesehatan dan keamanan (MJ)meningkat satu satuan, maka akan dapat meningkatkan efektifitas kinerja karyawan(EK) sebesar 0,265 satuan dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan.
7. Nilai b_6 sebesar 0,148
Menunjukkan bahwa jika mengevaluasi kinerja (EV)meningkat satu satuan, maka akan dapat meningkatkan efektifitas kinerja karyawan(EK) sebesar 0,148 satuan dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan.
8. Nilai b_7 sebesar 0,144

Menunjukkan bahwa jika memberhentikan karyawan secara sukarela atau dipecat (EV)meningkat satu satuan, maka akan dapat meningkatkan efektifitas kinerja karyawan(EK) sebesar 0,144 satuan dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan.

Dari model tersebut diketahui adanya pengaruh sistem penggajian dan pengupahan terhadap efektifitas kinerja karyawan yang dilihat dari koefisien regresi $\neq 0$.

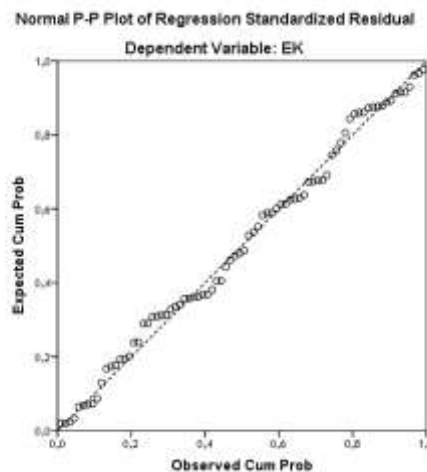
Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Modal regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram. Dasar pengambilan keputusan menurut Ghozali (2011:112) adalah:

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil:



Gambar 1
Uji Normalitas

Dari gambar di atas diketahui bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi uji asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Menurut Ghozali (2011:99) ketentuan dalam pengujian multikolinieritas adalah:

- Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan *VIF* > 10 , maka terdapat korelasi yang terlalu besar di antara salah satu variabel bebas dengan variabel-variabel bebas yang lain (terjadi multikolinieritas).
- Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas.

Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5
Nilai Tolerance Dan VIF

Variabel	Tolerance	VIF
1. Merekrut dan mempekerjakan karyawan baru (MK)	0,623	1,605
2. Melatih karyawan (ML)	0,641	1,559
3. Memberikan tugas (MT)	0,707	1,414
4. Memberikan kompensasi (MI)	0,71	1,408
5. Memberikan jaminan kesehatan dan keamanan (MJ)	0,693	1,444
6. Mengevaluasi kinerja (EV)	0,867	1,154
7. Memberhentikan karyawan secara sukarela atau dipecat (DT)	0,738	1,355

Sumber: Data diolah peneliti

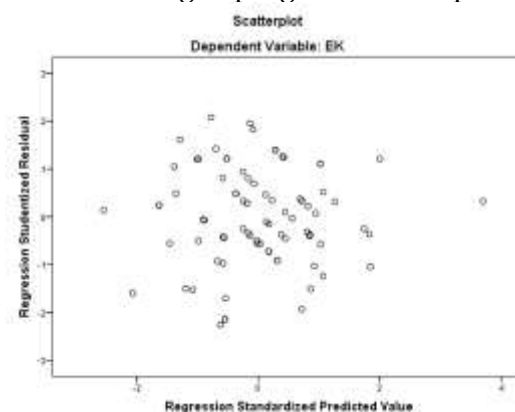
Dari tabel 5 dapat diketahui bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, maka penelitian ini bebas dari multikolonieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Jika varians dari pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain tetap, maka ini disebut Homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi Heteroskedastisitas. Menurut Ghazali (2011:105) dasar analisis heteroskedastisitas adalah :

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar di atas diketahui bahwa titik-titik data tersebar di daerah antara 0 - Y dan tidak membentuk pola tertentu, maka model regresi yang terbentuk diidentifikasi tidak terjadi heteroskedastisitas. Karena data yang diolah sudah tidak mengandung heteroskedastisitas, maka persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dapat dipergunakan untuk penelitian.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka diidentifikasi terjadi masalah autokorelasi. Regresi yang baik adalah regresi yang tidak terjadi autokorelasi didalamnya.

Untuk mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin Watson (DW) dengan ketentuan menurut Ghozali (2011:96) sebagai berikut:

Tabel 6
Ketentuan Autokorelasi

	Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
i.	Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
i.	Tidak ada autokorelasi positif	No desicison	$dl \leq d \leq du$
c.	Tidak ada korelasi negatif	Tolak	$4 - dl < d < 4$
d.	Tidak ada korelasi positif	No desicison	$4 - du \leq d \leq 4 - dl$
e.	Tidak ada autokorelasi positif atau negative	Tidak ditolak	$du < d < 4 - du$

Sumber : Ghozali (2011:96)

Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil Durbin Watson (DW) sebagai berikut:

Tabel 7
Nilai Durbin Watson
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,757 ^a	,572	,531	,26369	1,931

a. Predictors: (Constant), DT, ML, EV, MJ, MT, MI, MK

b. Dependent Variable: EK

Sumber: Data diolah peneliti

Nilai DW sebesar 1,931, nilai ini dibandingkan dengan menggunakan nilai signifikansi 0,05, jumlah sampel (n) 80, dan jumlah variabel bebas 7 (k=7). Nilai du dan dl yang didapat dari tabel statistik adalah $dl = 1,4526$, $du = 1,8308$, $4 - dl = 2,5474$, dan $4 - du = 2,1692$

Berdasarkan pengujian di atas diketahui bahwa model regresi yang terbentuk tidak terjadi autokorelasi karena mempunyai angka Durbin Watson $du < d < 4 - du$ yaitu sebesar $1,8308 < 1,931 < 2,1692$.

Pengujian Hipotesis

1. KoefisienDeterminasi Berganda (R²)

Analisis koefisien determinasi berganda merupakan alat ukur untuk melihat kadar keterikatan antara variabel bebas dan terikat secara simultan. Analisis koefisien determinasi berganda menunjukkan persentase hubungan dari variasi turun naiknya variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara sistem penggajian dan pengupahan terhadap efektifitas kinerja karyawan.

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 8
Koefisien Determinasi Barganda(R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,757 ^a	,572	,531	,26369

a. Predictors: (Constant), DT, ML, EV, MJ, MT, MI, MK

b. Dependent Variable: EK

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel 8 di atas diketahui bahwa koefisien determinasi berganda (R^2) atau R Square adalah sebesar 0,572 atau 57,2%, hal ini berarti bahwa sistem penggajian dan pengupahan secara bersama-sama mampu menjelaskan turun naiknya efektifitas kinerja karyawan sebesar 57,2%, sedangkan sisanya sebesar 42,8% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini.

2. Uji *Goodness Of Fit* dengan Uji F

Uji *Goodness Of Fit* digunakan untuk menguji kelayakan model regresi linear berganda. Model *Goodness Of Fit* dapat dilihat dari nilai statistik F. Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan antara sistem penggajian dan pengupahan terhadap efektifitas kinerja karyawan. Langkah-langkah pengujian *Goodness of Fit* dengan uji F dalam penelitian ini adalah:

a. Menentukan hipotesis kerja (H_i) dan hipotesis penyanggah (H_o), yaitu:

$H_i : b_i \neq 0$, artinya secara bersama-sama ada pengaruh antara sistem penggajian dan pengupahan terhadap efektifitas kinerja karyawan.

$H_o : b_i = 0$, artinya secara bersama-sama tidak ada pengaruh antara sistem penggajian dan pengupahan terhadap efektifitas kinerja karyawan.

b. Kriteria keputusan :

1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima, artinya model yang mengukur pengaruh secara bersama-sama antara sistem penggajian dan pengupahan terhadap efektifitas kinerja karyawan tidak layak digunakan.

2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya model yang mengukur pengaruh secara bersama-sama antara sistem penggajian dan pengupahan terhadap efektifitas kinerja karyawan layak digunakan.

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 9
Uji *Goodness Of Fit*
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,704	7	,958	13,774	,000 ^b
	Residual	5,006	72	,070		
	Total	11,710	79			

a. Dependent Variable: EK

b. Predictors: (Constant), DT, ML, EV, MJ, MT, MI, MK

Sumber: Data diolah peneliti

Dari tabel 9 di atas diketahui bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000, maka H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa model yang mengukur pengaruh secara bersama-sama antara sistem penggajian dan pengupahan terhadap efektifitas kinerja karyawan layak digunakan. Artinya secara simultan sistem penggajian dan pengupahan berpengaruh terhadap efektifitas kinerja karyawan.

3. Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh parsial antara sistem penggajian dan pengupahan terhadap efektifitas kinerja karyawan. Kriteria pengujian dengan uji t adalah dengan membandingkan nilai signifikansi dari nilai t ($\alpha = 0,05$) dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Menentukan hipotesis kerja (H_i) dan hipotesis penyanggah (H_o), yaitu:

$H_i : b_i \neq 0 \rightarrow$ artinya secara parsial ada pengaruh antara sistem penggajian dan pengupahan terhadap efektifitas kinerja karyawan.

$H_o : b_i = 0 \rightarrow$ artinya secara parsial tidak ada pengaruh antara sistem penggajian dan pengupahan terhadap efektifitas kinerja karyawan.

b. Kriteria keputusan :

- 1) Jika nilai signifikansi > 0,05, maka H_0 diterima, artinya secara parsial tidak ada pengaruh antara sistem penggajian dan pengupahan terhadap efektifitas kinerja karyawan.
- 2) Jika nilai signifikansi < 0,05, maka H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh antara sistem penggajian dan pengupahan terhadap efektifitas kinerja karyawan.

Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 10
Uji Hipotesis dengan Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,043	,572		-1,825	,072
	MK	,104	,113	,090	,923	,359
	ML	,144	,140	,099	1,025	,309
	MT	,313	,115	,250	2,723	,008
	MI	,173	,067	,238	2,603	,011
	MJ	,265	,122	,201	2,170	,033
	EV	,148	,115	,106	1,282	,204
	DT	,144	,062	,209	2,332	,022

Sumber: Data diolah peneliti

1. Uji pengaruh antara merekrut dan mempekerjakan karyawan baru (MK) terhadap efektifitas kinerja karyawan (EK), dengan nilai signifikansi = 0,359
Nilai signifikansi variabel merekrut dan mempekerjakan karyawan baru lebih besar dari 0,05 yaitu 0,359, hal ini menunjukkan bahwa merekrut dan mempekerjakan karyawan baru tidak berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kinerja karyawan.
2. Uji pengaruh antara melatih karyawan (ML) terhadap efektifitas kinerja karyawan (EK), dengan nilai signifikansi = 0,309
Nilai signifikansi variabel melatih karyawan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,309, hal ini menunjukkan bahwa melatih karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kinerja karyawan.
3. Uji pengaruh antara memberikan tugas (MT) terhadap efektifitas kinerja karyawan (EK), dengan nilai signifikansi = 0,008
Nilai signifikansi variabel memberikan tugas lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,008, hal ini menunjukkan bahwa memberikan tugas berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kinerja karyawan.
4. Uji pengaruh antara memberikan kompensasi (MI) terhadap efektifitas kinerja karyawan (EK), dengan nilai signifikansi = 0,011
Nilai signifikansi variabel memberikan kompensasi kecil dari 0,05 yaitu 0,011, hal ini menunjukkan bahwa memberikan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kinerja karyawan.
5. Uji pengaruh antara memberikan jaminan kesehatan dan keamanan (MJ) terhadap efektifitas kinerja karyawan (EK), dengan nilai signifikansi = 0,033
Nilai signifikansi variabel memberikan jaminan kesehatan dan keamanan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,033, hal ini menunjukkan bahwa memberikan jaminan kesehatan dan keamanan berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kinerja karyawan.
6. Uji pengaruh antara mengevaluasi kinerja (EV) terhadap efektifitas kinerja karyawan (EK), dengan nilai signifikansi = 0,204
Nilai signifikansi variabel mengevaluasi kinerja lebih besar dari 0,05 yaitu 0,204, hal ini menunjukkan bahwa mengevaluasi kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kinerja karyawan.

7. Uji pengaruh antara memberhentikan karyawan secara sukarela atau dipecat (EV) terhadap efektifitas kinerja karyawan (EK), dengan nilai signifikansi = 0,022
Nilai signifikansi variabel memberhentikan karyawan secara sukarela atau dipecat lebih besar dari 0,05 yaitu 0,022, hal ini menunjukkan bahwa memberhentikan karyawan secara sukarela atau dipecat berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan pengujian *Goodness Of Fit* dengan uji F diketahui bahwa model yang mengukur pengaruh secara bersama-sama antara sistem penggajian dan pengupahan terhadap efektifitas kinerja karyawan layak digunakan. Artinya secara simultan sistem penggajian dan pengupahan berpengaruh terhadap efektifitas kinerja karyawan.
2. Berdasarkan koefisien determinasi berganda (R^2) atau *R Square* dapat diketahui bahwa sistem penggajian dan pengupahan secara bersama-sama mampu menjelaskan turun naiknya efektifitas kinerja karyawan.
3. Dari pengujian dengan uji t diketahui bahwa merekrut dan mempekerjakan karyawan baru tidak berpengaruh terhadap efektifitas kinerja karyawan.
4. Dari pengujian dengan uji t diketahui bahwa melatih karyawan tidak berpengaruh terhadap efektifitas kinerja karyawan.
5. Dari pengujian dengan uji t diketahui bahwa memberikan tugas berpengaruh terhadap efektifitas kinerja karyawan.
6. Dari pengujian dengan uji t diketahui bahwa memberikan kompensasi berpengaruh terhadap efektifitas kinerja karyawan.
7. Dari pengujian dengan uji t diketahui bahwa memberikan jaminan kesehatan dan keamanan berpengaruh terhadap efektifitas kinerja karyawan.
8. Dari pengujian dengan uji t diketahui bahwa mengevaluasi kinerja karyawan tidak berpengaruh terhadap efektifitas kinerja karyawan.
9. Dari pengujian dengan uji t diketahui bahwa memberhentikan karyawan secara sukarela atau dipecat berpengaruh terhadap efektifitas kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diambil maka saran-saran yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya PT. Karya Gemilang Abadi Surabaya lebih meningkatkan produktifitas kinerja karyawan dengan memperbaiki sistem penggajian dan pengupahan pada manajemen sumber daya manusia perusahaan.
2. Peneliti tidak dapat mengubah sistem sesuai dengan apa yang diterapkan pada PT. Karya Gemilang Abadi Surabaya namun sebagai masukan dari penulis untuk meminimalisasi kelemahan-kelemahan yang terdapat pada sistem penggajian dan pengupahan karyawan, penulis memberikan beberapa saran, yaitu sebagai berikut:
 - a. Perekrutan perusahaan harus konsisten secara internal, dan sesuai dengan strategi perusahaan, sehingga efektifitas kinerja karyawan *outsourcing* meningkat dan pencapaian kinerja dalam upah/gaji juga akan berjalan secara efektif.
 - b. Melakukan efisiensi biaya untuk melakukan pelatihan disesuaikan dengan kondisi keuangan perusahaan, agar tidak terjadi pemborosan. Memberikan training atau pelatihan dengan *trainer* atau pelatih yang profesional agar tenaga kerja yang dihasilkan dapat menjawab tantangan tugas dengan baik.

- c. Evaluasi kinerja karyawan perusahaan harus transparan, yang sejak awal dipahami oleh semua pihak yang terkait dan diterapkan secara konsisten. Pelaksanaan evaluasi kinerja dapat juga dijadikan sebagai mekanisme pemberian penghargaan bagi karyawan *outsourcing* dan hasilnya bisa dipakai sebagai acuan pencapaian kinerja dalam upah/gaji.
Sehingga dapat disimpulkan bahwa PT. Karya Gemilang Abadi Surabaya terutama bagian devisi sumber daya manusia sebaiknya selalu meningkatkan dan memperbaiki sistem penggajian dan pengupahan yang diterapkan di perusahaan.
3. Untuk melengkapi hasil penelitian, maka sebaiknya dilakukan penelitian serupa dengan sampel dan obyek penelitian yang berbeda agar memperoleh kesimpulan yang lebih lengkap dan dapat dipertanggungjawabkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Mardi. 2011. *Sistem Informasi Akuntansi*. Penerbit Ghalia Indonesia. Bogor.
- Mangkunegara, A.P. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Penerbit PT. Revika Aditama. Bandung
- Mulyadi. 2010. *Sistem Akuntansi*. Edisi ketiga. Cetakan Keempat. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Siregar, S. 2013. *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Bandung
- Sugiono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. penerbit Alfabeta. Bandung.
- Suharsaputra, U. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Tindakan*. Penerbit PT. Refika Aditama. Bandung.