

PENGARUH SISTEM PENGGAJIAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Dwi Panji Permana
pandjiepermana@gmail.com
Lilis Ardini

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out the payroll system and cultural organization to the performance of the employees. The object of the research is PT Sampurna Motor. The observation period is conducted in 2014. The data is the primary data, it is the primary data which is used in this research i.e. observation, and questionnaires. The method of the research is quantitative whereas the analysis technique has been carried out in this research by using multiple linear regressions analysis. The research instrument is in the form of questionnaires which are issued to the employees of PT Sampurna Motor. The result of the research shows that the payroll system variable has significant and positive influence to the performance of the employees. It means that when the payroll system in the company is getting better, so the performance of the company will increase as well. The cultural organization variable has significant and positive influence to the performance of the employees. It means that the success of an organization in achieving its objective can improve the performance of the employees.

Keywords: Payroll System, Organization Culture, Performance of the Employees

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem penggajian dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, objek dalam penelitian ini adalah PT Sampurna Motor, periode pengamatan yang dilakukan pada tahun 2014. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, data primer yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, kuesioner. Metode penelitian dalam penelitian ini yaitu kuantitatif, sedangkan teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk kuesioner yang disebarkan kepada para karyawan PT Sampurna Motor. Hasil pengujian dari penelitian ini menunjukkan variabel sistem penggajian berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin baik sistem akuntansi penggajian dalam perusahaan maka kinerja karyawan juga akan meningkat, variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan yang artinya keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya maka dapat meningkatkan dalam kinerja karyawan.

Kata-kata kunci: sistem penggajian, budaya organisasi, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah bagian penting dari suatu perusahaan. Pada tahun-tahun yang akan datang, terutama pada era globalisasi, peranan sumber daya manusia sebagai pelaku ekonomi sangatlah besar, yaitu untuk mendukung sektor industri sebagai penggerak utama pembangunan. Demi tercapainya keberhasilan pembangunan di segala bidang, maka peningkatan sumber daya manusia merupakan salah satu persyaratan utama dalam peningkatan kinerja. Di samping itu, sumber daya manusia juga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, maka diperlukan suatu faktor pendorong. Salah satu faktor pendorong tersebut adalah sistem penggajian. Sistem penggajian yang diharapkan oleh perusahaan adalah sistem penggajian yang dapat mengurangi biaya produksi dan mencapai tujuan organisasi, sedangkan karyawan membutuhkan sistem penggajian yang adil dan taat azas.

Sistem penggajian merupakan suatu proses untuk menentukan, memonitor, mengembangkan, dan mengendalikan gaji staf atau karyawan suatu perusahaan, sedangkan tujuan dari sistem penggajian adalah untuk merekrut dan mempertahankan staf yang berkualitas, meningkatkan semangat kerja jika dilandasi taat azas dan adil, memotivasi serta meningkatkan prestasi karyawan. Sistem penggajian merupakan fokus yang utama, karena merupakan salah satu komponen yang terbesar dan terpenting dalam sistem informasi akuntansi. Oleh karena itu, sistem penggajian harus dirancang sesuai dengan peraturan pemerintah dan sesuai dengan kebutuhan informasi manajemen. Dengan demikian, ketidaklengkapan atau kesalahan yang terjadi pada data penggajian berpengaruh terhadap pembuatan keputusan. Selain kompensasi berupa gaji yang mempengaruhi kinerja karyawan, faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah pola keyakinan dan nilai-nilai yang dipahami serta dijiwai (*shared*) oleh anggota organisasi sehingga pola tersebut memberikan makna tersendiri bagi organisasi bersangkutan dan menjadi dasar aturan berperilaku di dalam organisasi (Sunarso, 2009). Untuk membangun budaya organisasi yang kuat membutuhkan suatu proses karena perubahan yang terjadi dalam organisasi menyangkut perubahan orang-orang yang berada dalam organisasi termasuk di dalamnya perbedaan persepsi, keinginan, sikap, dan perilaku. Kesesuaian antara karakteristik organisasi dengan keinginan karyawan harus dicapai mengarah padatingkat kebersamaan yang tinggi. Sejalan dengan hal tersebut, dapat dipahami bahwa budaya organisasi memiliki peran yang amat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang penting dalam membangun kinerja perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus dapat memberikan apresiasi yang pantas terhadap karyawan. Jika karyawan merasa puas atas apa yang telah diberikan perusahaan terhadap jerih payah yang telah mereka berikan ke perusahaan, maka timbul loyalitas dalam diri karyawan dan kinerja karyawan akan meningkat. Seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja perlu dilakukan secara obyektif karena mungkin akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Disamping itu, penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji/upah, dan melihat perilaku karyawan. PT Sampurna Motor Jombang adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penjualan motor, *spare part* motor dan servis. Pihak manajemen harus bekerja sangat ekstra dalam kaitannya untuk mengatasi persaingan usaha, sehingga membutuhkan sistem penggajian dan budaya organisasi yang tepat untuk diterapkan di dalam perusahaan. Oleh karena itu, berdasarkan uraian yang telah dijelaskan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah sistem penggajian dan budaya organisasi yang pada PT Sampurna Motor mempengaruhi kinerja karyawan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah sistem penggajian berpengaruh terhadap kinerja karyawan? (2) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan? Berdasarkan rumusan masalah yang telah diajukan maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui pengaruh sistem penggajian terhadap kinerja karyawan. (2) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti penampilan atau unjuk kerja atau prestasi. Istilah kinerja menunjukkan *the execution of fulfillment of a duty* (pelaksanaan atau pencapaian dari suatu tugas) atau *person achievement under test conditions* (pencapaian hasil dari seseorang ketika diuji) (Nasution, 2010:141). Kinerja mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh seorang karyawan selama periode tertentu. Jika karyawan

tidak melakukan pekerjaannya dengan baik, maka perusahaan akan mengalami kegagalan. Menurut Mahsun (2006) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Menurut Bangun (2012), kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan.

Kinerja individu menggambarkan sampai seberapa jauh mana seseorang telah melaksanakan tugas pokoknya, sehingga dapat memberikan hasil yang ditetapkan oleh kelompok atau institusi. Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksudkan di sini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Adapun faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan/prestasi kerja seseorang terdiri dari faktor intern dan ekstern. Pelaksanaan hasil pekerjaan/prestasi kerja tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan demi kelangsungan hidup organisasi suatu perusahaan. Dalam mencapai suatu kinerja yang tinggi ada beberapa faktor yang mempengaruhi, yaitu faktor intern dan ekstern. Faktor intern yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari kecerdasan, ketrampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang dan karakteristik kelompok kerja. Adapun faktor eksternal antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar. Menurut Mangkunegara (2006:67), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: (1) Faktor Kemampuan. (2) Faktor Motivasi. Menurut Sedharmayanti (2003), kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: (1) Kompetensi individu. (2) Dukungan organisasi. (3) Dukungan manajemen.

Penilaian Kinerja Karyawan

Sofyandi (2008:122) menyatakan bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Menurut Bangun (2012), penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Mangkunegara (2006:69), penilaian kinerja merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan karyawan dan potensi yang dimilikinya, atau penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas, atau status dari beberapa obyek orang ataupun suatu barang. Ada dua alasan pokok suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja, yaitu (Mangkunegara, 2006:73): (1) Manajer memerlukan evaluasi yang obyektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang sumber daya manusia di masa yang akan datang. (2) Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan ketrampilan untuk mengembangkan karir dan memperkuat kualitas hubungan antara manajer dan karyawan yang bersangkutan.

Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Penilaian kinerja karyawan memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kinerja serta memotivasi karyawan pada waktu berikutnya. Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskannya.

Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Mulyadi (2002:2), sistem adalah sekelompok unsur yang erat hubungannya satu dengan yang lain yang berfungsi bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu. Berdasarkan dari definisi tersebut dapat dirinci lebih lanjut pengertian umum mengenai sistem yaitu sebagai berikut: (1) Setiap sistem terdiri dari unsur-unsur. (2) Unsur-unsur tersebut adalah bagian yang terpadu dari sistem yang bersangkutan. (3) Unsur suatu sistem bekerja sama untuk mencapai tujuan sistem. (4) Suatu sistem merupakan bagian dari sistem lain yang lebih besar. Suatu sistem yang baik sangat dibutuhkan bagi suatu perusahaan dalam menjalankan operasi usahanya, dimana sistem tersebut harus disesuaikan dengan keadaan dan kondisi perusahaan. Keberadaan sistem tersebut dapat membantu tugas-tugas unit organisasi yang terkait. Sistem perusahaan akan menggunakan sistem yang paling sesuai dengan aktivitas perusahaan yang dijalankan, sederhana dalam pelaksanaan, serta mudah dalam pengawasannya. Adapun sistem informasi akuntansi menurut Bodnar dan Hopwood (2003:1) adalah kumpulan sumber daya, seperti manusia dan peralatan, yang dirancang untuk mengubah data keuangan dan data lainnya menjadi informasi. Menurut Bastian (2010:151), sistem informasi akuntansi adalah organisasi formulir, catatan dan laporan yang dikoordinasikan sedemikian rupa untuk menyediakan informasi yang dibutuhkan oleh manajemen untuk menentukan dasar kebutuhan informasi. Selain itu, Romney dan Steinbart (2009) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi adalah sumber daya manusia dan modal dalam organisasi yang bertanggung jawab untuk, (1) persiapan informasi keuangan, dan (2) informasi yang diperoleh dari mengumpulkan dan memproses berbagai transaksi perusahaan.

Dalam hubungan dengan sistem informasi akuntansi, Hall (2010) memberikan pernyataan tentang transaksi. Menurut Hall (2010), transaksi dibagi menjadi dua kelas, yaitu transaksi keuangan dan non keuangan. Transaksi keuangan adalah sebuah peristiwa ekonomi yang mempengaruhi aset dan ekuitas suatu organisasi, direfleksikan dalam akun-akunnya, dan diukur dalam satuan moneter. Transaksi non-keuangan merupakan semua peristiwa yang diproses oleh sistem informasi organisasi yang tidak memenuhi definisi sempit dari transaksi keuangan. Sistem informasi akuntansi tidak hanya mengolah data keuangan saja, tapi juga data non-keuangan karena keduanya diperlukan dalam pengambilan keputusan. Menurut Romney dan Steinbart (2009), agar suatu sistem informasi akuntansi berguna sebagai informasi yang berdaya guna harus memperhatikan karakteristik informasi sebagai berikut: (1) Relevan. (2) Andal. (3) Lengkap. (4) Tepat waktu. (5) Dapat dipahami. (6) Dapat diverifikasi.

Pada prinsipnya sistem informasi akuntansi mempunyai peranan penting dalam sebuah organisasi. Sistem informasi akuntansi memberikan bantuan dalam proses pengambilan keputusan. Kesimpulannya, sistem informasi yang baik harus memiliki prinsip-prinsip kesesuaian desain sistem dengan tujuan sistem informasi dan organisasi. Dalam membentuk suatu sistem informasi akuntansi tidak hanya dibutuhkan operator yang menjalankannya. Pada dasarnya operator yang menjalankan sistem tersebut harus berpedoman pada prosedur-prosedur dan didukung oleh infrastruktur teknologi (*software*, komputer, dan peralatan pendukung lainnya). Tanpa itu semua sebuah sistem tidak akan berjalan dengan baik.

Tujuan Utama Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Romney dan Steinbart (2009:257), terdapat tiga tujuan utama sistem informasi akuntansi, yaitu: (1) Memproses transaksi untuk tujuan akuntansi. (2) Memelihara pengendalian yang memadai untuk memastikan integritas data organisasi dan menjaga asetnya. (3) Memberikan informasi untuk mendukung pengambilan keputusan. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan dua model penting, yaitu menyediakan dokumentasi yang memadai atas seluruh aktivitas bisnis, serta memastikan pemisahan tugas yang efektif. Dokumen yang memadai atas semua transaksi bisnis adalah kunci akuntabilitas. Dokumen memungkinkan para manajer memverifikasi bahwa tanggung jawab yang diberikan telah dilakukan dengan benar. Pemisahan tugas yang memadai terkait dengan pembagian tanggung jawab ke beberapa pegawai atas bagian-bagian dari suatu transaksi. Tujuannya adalah mencegah seorang pegawai memiliki pengendalian penuh atas seluruh aspek transaksi bisnis.

Fungsi Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi dirancang dan dilaksanakan pada dasarnya untuk memberikan informasi kepada pihak manajemen perusahaan. Berdasarkan hasil sistem informasi akuntansi ini akan diperoleh mengenai informasi yang dibutuhkan untuk pengambilan keputusan dalam mencapai tujuan perusahaan. Romney dan Steinbart (2009) menjelaskan tiga fungsi suatu sistem informasi akuntansi, yaitu: (1) Mengumpulkan dan menyimpan data tentang aktivitas yang dilaksanakan oleh organisasi, sumber daya yang dipengaruhi oleh aktivitas-aktivitas tersebut, dan para pelaku yang terlibat dalam berbagai aktivitas tersebut. Data ini digunakan oleh pihak manajemen, para pegawai, dan pihak-pihak luar yang berkepentingan untuk dapat meninjau ulang (*review*) hal-hal yang telah terjadi. (2) Mengubah data menjadi informasi yang berguna bagi pihak manajemen untuk membuat keputusan dalam aktivitas perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan. (3) Menyediakan pengendalian yang memadai untuk menjaga aset-aset organisasi, termasuk data organisasi, untuk memastikan bahwa data tersebut tersedia saat dibutuhkan, akurat dan andal. Selanjutnya Romney dan Steinbart (2009) menyatakan bahwa informasi yang disediakan sistem informasi akuntansi terbagi dalam dua kategori, yaitu laporan keuangan dan laporan manajerial. Laporan keuangan sebenarnya lebih menitikberatkan pada pengguna luar perusahaan dalam mengambil keputusan, sedangkan untuk laporan manajerial merupakan laporan diluar laporan keuangan yang prinsip dan kaitannya masih di dalam konteks akuntansi. Laporan manajerial ini dapat berupa informasi operasional terinci, terutama kinerja organisasi atas pelaksanaan anggaran.

Jaringan Prosedur yang Membentuk Sistem

Suatu sistem yang baik untuk suatu perusahaan belum tentu baik untuk perusahaan lain, meskipun perusahaan tersebut termasuk perusahaan yang sejenis usahanya. Supaya sistem ini dapat berjalan harus meliputi prosedur-prosedur yang dapat menemukan atau memberi isyarat tentang terjadinya keganjilan-keganjilan dalam sistem pertanggungjawaban atas transaksi atau kekayaan perusahaan yang dikuasakan. Prosedur merupakan rangkaian kegiatan yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya, prosedur biasanya melibatkan beberapa orang dalam suatu departemen. Prosedur ini dibuat untuk menjamin penanganan secara seragam transaksi perusahaan yang terjadi berulang-ulang.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai-nilai dan strategi, gaya kepemimpinan, visi dan misi serta norma-norma kepercayaan dan pengertian yang dianut oleh anggota organisasi dan dianggap sebagai kebenaran bagi anggota yang baru yang

menjadi sebuah tuntunan bagi setiap elemen organisasi suatu perusahaan untuk membentuk sikap dan perilaku. Hakikatnya, budaya organisasi bukan merupakan cara yang mudah untuk memperoleh keberhasilan, dibutuhkan strategi yang dapat dimanfaatkan sebagai salah satu andalan daya saing organisasi. Budaya organisasi merupakan sebuah konsep sebagai salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Harvey dan Brown (1996), dalam Suhartono dan Cahyono (2005), mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai dan kepercayaan bersama yang berinteraksi dengan orang-orang, struktur dan sistem suatu organisasi untuk menghasilkan norma-norma perilaku. Budaya organisasi merupakan pedoman berperilaku bagi orang-orang dalam perusahaan. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Mangkunegara, 2006:113).

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut maka ditarik kesimpulan bahwa pengertian budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dianut oleh setiap anggota organisasi yang dijadikan sebagai pedoman membentuk dan mengarahkan perilaku dalam mengatasi masalah akibat adanya perubahan. Adapun unsur-unsur budaya organisasi, diantaranya: (1) Asumsi dasar. (2) Seperangkat nilai dan keyakinan yang dianut. (3) Pemimpin. (4) Pedoman mengatasi masalah. (5) Berbagai nilai. (6) Pewarisan. (7) Acuan perilaku. (8) Citra dan *brand* yang khas. (9) Adaptasi.

Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2001), dalam Tika (2006:10), terdapat 10 karakteristik budaya organisasi, diantaranya: (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. (10) Pola komunikasi.

Pembentukan Budaya Organisasi

Ada beberapa unsur yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi, yaitu sebagai berikut (Tika, 2006:15): (1) Lingkungan usaha. (2) Nilai-nilai. (3) Pahlawan. (4) Ritual. (5) Jaringan budaya.

Kekuatan Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang kuat adalah budaya dimana nilai-nilai inti organisasi dipegang secara intensif dan dianut bersama secara meluas oleh anggota organisasi (Tika, 2006:108). Budaya organisasi kuat adalah pembangkit semangat yang paling berpengaruh dalam menuntun perilaku, karena membantu karyawan melakukan pekerjaan-pekerjaannya dengan lebih baik terutama dalam dua hal: (1) Budaya kuat merupakan sistem peraturan informal yang menjelaskan bagaimana orang-orang harus berperilaku setiap saat. (2) Budaya kuat membuat orang-orang merasa lebih baik dengan apa yang mereka lakukan, sehingga cenderung untuk bekerja lebih keras. Jadi budaya organisasi yang kuat membantu perusahaan memberi kepastian kepada seluruh individu yang ada dalam organisasi untuk berkembang bersama perusahaan dan bersama-sama meningkatkan kegiatan usaha dalam menghadapi persaingan. Budaya organisasi yang lemah adalah budaya organisasi yang kurang didukung secara luas oleh para anggotanya dan sangat dipaksakan, serta memberi pengaruh negatif kepada organisasi karena akan memberi arah yang salah kepada karyawannya. Selain itu, dalam organisasi yang memiliki budaya organisasi yang lemah mudah terbentuk kelompok yang bertentangan satu sama lainnya. Kesetiaan kepada kelompok melebihi kesetiaan kepada organisasi dan anggota organisasi tidak segan-segan mengorbankan kepentingan organisasi untuk kepentingan kelompok atau kepentingan diri

sendiri. Jika hal ini terjadi pada suatu perusahaan, maka tugas-tugas tidak dapat dilakukan dengan baik. Hal ini terlihat dari kurangnya motivasi atau semangat kerja, timbul kecurigaan-kecurigaan, komunikasi kurang lancar, lunturnya loyalitas atau kesetiaan pada tugas utamanya dan komitmen karyawan pada perusahaan. Akibatnya, perusahaan menjadi tidak efektif dan kurang kompetitif.

Pada organisasi yang memiliki budaya organisasi yang kuat memiliki ciri-ciri seperti, anggota-anggota organisasi loyal kepada organisasi, tahu dan jelas apa tujuan organisasi serta mengerti perilaku mana yang dipandang baik dan tidak baik. Pedoman bertingkah laku bagi orang-orang di dalam perusahaan digariskan dengan jelas, dimengerti dan dipatuhi. Nilai-nilai yang dianut organisasi tidak hanya berhenti pada slogan, tetapi dihayati dan dinyatakan dalam tingkah laku sehari-hari secara konsisten oleh orang-orang yang bekerja dalam perusahaan. Organisasi/perusahaan memberikan tempat khusus kepada pahlawan-pahlawan yang menjadi teladan perusahaan. Banyak ritual mulai yang sederhana sampai yang mewah. Memiliki jaringan yang kultural yang menampung cerita-cerita tentang kehebatan para karyawan teladan. Jadi, budaya organisasi yang kuat membantu perusahaan memberikan kepastian kepada seluruh individu yang ada dalam organisasi untuk berkembang bersama perusahaan dan bersama-sama meningkatkan kegiatan usaha dalam menghadapi persaingan.

Hubungan Antara Sistem Penggajian dengan Kinerja Karyawan

Sistem akuntansi penggajian sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena berhubungan langsung dengan karyawan. Sistem penggajian digunakan untuk menangani transaksi pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan. Sistem akuntansi penggajian untuk kebanyakan perusahaan merupakan sistem, prosedur dan catatan-catatan yang memberi kemungkinan untuk menetapkan secara tepat dan teliti berapa pendapatan yang harus diterima oleh tiap karyawan (Hidayat *et al.*, 2013). Melalui penerapan sistem akuntansi penggajian yang tepat, dapat diterapkan sistem, prosedur dan catatan yang tepat untuk menilai gaji yang harus diterima oleh tiap karyawan. Apabila sistem, prosedur, dan catatan penilaian gaji telah sesuai maka karyawan akan merasa puas dan kinerjanya akan menjadi semakin positif. Karena perusahaan telah menghargai kontribusi jasa yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan dengan layak.

Sistem akuntansi penggajian yang baik harus memenuhi unsur pengendalian internal. Sistem penggajian harus melibatkan semua fungsi yang terkait agar dapat memenuhi unsur pengendalian intern (Agrianto *et al.*, 2014). Apabila sistem pengendalian intern sudah ada pemisahan tugas dan tanggung jawab dalam struktur organisasi, sistem otorisasi dan prosedur pencatatan yang baik serta praktek yang sehat dalam melaksanakan fungsi tiap unit organisasi, maka sistem pengendalian intern penggajian dapat dikatakan telah memadai dan baik. Karena dengan pemisahan tugas dan tanggung jawab maka dapat mengurangi penyelewengan yang akan dilakukan dalam sistem penggajian, sehingga tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing bagian yang terkait dengan sistem penggajian dapat berjalan dengan baik. Hal ini membuat karyawan memandang perusahaan telah berlaku adil dan menghindari kecurangan yang dapat dilakukan, sehingga karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan memiliki kinerja yang semakin baik, karena perusahaan telah mendorong iklim kerja yang baik dan adil. Dari uraian di atas dan penelitian terdahulu maka dapat diusulkan sebuah hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Sistem Penggajian Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh keberhasilan implementasi prinsip-prinsip manajemen, seperti *planning, organizing, leading*

dan *controlling* saja, tetapi ada faktor lain yang lebih menentukan, yaitu budaya organisasi. Karyawan yang memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual dari karyawan (Xenikou dan Simosi, 2006). Jennifer dan Bersade (1997) mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang kuat memberikan pengaruh positif bagi perusahaan sebagai berikut: (1) Budaya organisasi yang kuat membantu kinerja organisasi bisnis karena menciptakan suatu tingkatan yang luar biasa dalam diri karyawan. (2) Budaya organisasi yang kuat membantu kinerja organisasi, karena memberikan struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus bersandar pada birokrasi formal yang kaku dan yang dapat menekan tumbuhnya motivasi dan inovasi. Rashid *et al.* (2003) juga mendukung pernyataan tersebut, bahwa budaya organisasi perusahaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi membantu manajer yang bertindak sebagai pemimpin dengan beberapa cara untuk dapat meningkatkan kinerja dalam organisasi. Menurut Holmes dan Marsden (1996), budaya perusahaan atau organisasi mempunyai pengaruh terhadap perilaku, cara kerja dan motivasi karyawan untuk mencapai kinerja organisasi. Dimensi budaya mempunyai pengaruh terhadap partisipasi karyawan dalam usaha-usaha peningkatan kinerja. Suharto dan Cahyono (2005) juga mengemukakan bahwa budaya organisasi dapat memberikan dampak yang berarti terhadap kinerja ekonomi jangka panjang dan budaya organisasi akan menjadi faktor yang bahkan lebih penting lagi dalam menentukan keberhasilan organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan memicu karyawan untuk berpikir, berperilaku dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan anggota organisasi yang mendukungnya akan menimbulkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan akan meningkat, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Sutanto, 2002). Dari uraian di atas dan penelitian terdahulu maka dapat diusulkan sebuah hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan telaah teoritis dan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: Sistem penggajian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₂ :Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Dari Populasi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian konklusif (*conclusive research*) yang bersifat kausal yaitu suatu penelitian yang mempunyai tujuan untuk menguji suatu hipotesis yang spesifik atau jelas dengan menampilkan hubungan sebab akibat atau menyatakan adanya pengaruh sistem penggajian dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2008:80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sampurna Motor.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel merupakan sebagian dari populasi yang terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan

dalam penelitian ini adalah *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2008:118). Metode yang digunakan adalah *simple random sampling*. Dikatakan *simple* (sederhana) karena menurut Sugiyono (2008:118) pengambilan anggota sample dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Metode *simple random sampling* merupakan metode yang relatif sederhana karena hanya memerlukan satu tahap prosedur pengambilan sampel. Adapun menurut Sugiyono, (2008:89), penilaian jawaban responden tersebut akan diberi penilaian mengingat data-data dalam penelitian ini merupakan data kualitatif yang di kuantitatifkan maka menggunakan skala Likert dengan rentang skala 1-4 dengan kriteria nampak pada Tabel 1:

Tabel 1
Skala Likert

Skala interval	Kategori	Kode Jawaban
1	Sangat tidak Setuju / Baik / Mempengaruhi	d
2	Tidak Setuju / Baik / Mempengaruhi	c
3	Setuju / Baik / Mempengaruhi	b
4	Sangat Setuju / Baik / Mempengaruhi	a

Sumber: Sugiyono (2008:91)

Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subjek yaitu, merupakan jenis data penelitian berupa opini, sikap, pengalaman, atau karakteristik seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subjek penelitian (responden). Peneliti menggumpulkan data dengan menggunakan angket (kuesioner). Sumber data yang digunakan dalam skripsi ini adalah data primer yaitu, sumber data yang diperoleh langsung dari responden yang menjadi sasaran penelitian. Data primer berupa opini karyawan PT Sampurna Motor yang terlibat dalam proses penyusunan anggaran mulai dari bagian penjualan, bagian administrasi, dan bagian keuangan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *survey* melalui angket (kuesioner) guna mendapatkan data primer, dan untuk mendapatkan data berupa gambaran umum proses kinerja karyawan mulai dari bagian penjualan, bagian administrasi, dan bagian keuangan. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang diisi oleh responden.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Kinerja karyawan, kinerja karyawan (KK) merupakan hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Indikatornya adalah sebagai berikut: (1) Mengutamakan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi. (2) Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan perusahaan. (3) Disiplin dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada dalam perusahaan. (4) Memiliki keahlian khusus dalam menyelesaikan pekerjaan. (5) Memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan dan hasil kerja yang dicapai. (6) Melakukan pekerjaan dengan berbagai ide dan perencanaan yang kreatif serta inovatif. (7) Mampu membangun kerjasama yang baik dengan seluruh unit kerja.

Sistem Penggajian (SP), sistem penggajian merupakan pengaturan dalam organisasi mengenai apa dan bagaimana karyawan harus dibayar atas pekerjaan yang dilakukan. Indikatornya adalah sebagai berikut: (1) Dalam sistem penggajian selalu dilakukan validasi waktu hadir karyawan. (2) Dalam sistem penggajian selalu dilakukan validasi waktu kerja karyawan. (3) Data mengenai jumlah jam kerja karyawan selalu dikonfirmasi oleh supervisor. (4) Daftar gaji telah dibuat sesuai dengan kegiatan yang melibatkan aktivitas karyawan seperti kenaikan pangkat, penurunan pangkat, dan pemberhentian. (5) Dalam

sistem penggajian selalu dilakukan pemutakhiran file induk karyawan. (6) Gaji didistribusikan kepada karyawan tiap bagian sesuai dengan posisi dan jabatannya masing-masing. (7) Prosedur pembayaran gaji telah melibatkan bagian akuntansi dan bagian keuangan sesuai dengan aturan yang jelas. (8) karyawan menerima slip gaji yang menunjukkan jumlah gaji yang dibayarkan dan rincian-rinciannya. (9) Dalam sistem penggajian selalu diinformasikan mengenai potongan-potongan yang dilakukan terhadap gaji karyawan.

Budaya organisasi (BO), budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai dan kepercayaan bersama yang berinteraksi dengan orang-orang, struktur dan sistem suatu organisasi untuk menghasilkan norma-norma perilaku. Indikatornya adalah sebagai berikut: (1) Karyawan diberi kesempatan berinisiatif sendiri oleh pimpinan perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan. (2) Karyawan diberi kesempatan lebih agresif dan inovatif dalam melakukan pekerjaan yang tingkat kesulitannya tinggi. (3) Perusahaan memiliki standar kerja yang digunakan sebagai arahan dalam melakukan pekerjaan. (4) Karyawan didorong untuk bekerja secara profesional dengan unit-unit kerja lainnya secara terkoordinasi. (5) Karyawan mendapatkan bantuan dan dukungan dari pimpinan perusahaan dalam meningkatkan kapabilitas untuk melaksanakan pekerjaan. (6) Terdapat peraturan atau norma-norma maupun kode etik perusahaan secara baku dan tertulis yang dijadikan sebagai pedoman perilaku karyawan. (7) Karyawan bekerja sebagai suatu kesatuan secara profesional tanpa memandang perbedaan jabatan/status/keahlian. (8) Perusahaan merumuskan dengan baik kebijakan yang mengatur tentang sistem imbalan dan kenaikan gaji/upah pada karyawan. (9) perusahaan bertindak adil dalam menyelesaikan konflik yang terjadi sampai tuntas. (10) Komunikasi yang terjadi antara pimpinan, karyawan dan antar sesama.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah metode yang digunakan untuk menganalisa data dalam rangka memecahkan masalah atau menguji hipotesis. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif, yaitu suatu analisis yang digunakan melalui suatu pengukuran yang berupa angka-angka dengan menggunakan metode statistik. Teknik analisis data yang dilakukan adalah sebagai berikut:

Uji Kualitas Data

Kualitas data dalam suatu pengujian hipotesis akan mempengaruhi hasil ketepatan uji hipotesis (Santoso, 2009). Dalam penelitian ini, kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen dievaluasi dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji Validitas

Menurut Santoso (2009:268), bahwa validitas dalam penelitian di artikan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur peneliti tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Valid tidaknya suatu alat ukur tergantung pada kemampuan atau tidak alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki. Jadi validitas merupakan kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur oleh sebab itu alat ukur yang valid akan memiliki varians kesalahan yang rendah sehingga diharapkan alat tersebut akan di percaya, bahwa angka yang dihasilkan merupakan angka yang sebenarnya. Menurut (Santoso, 2009:272), bahwa tujuan pengujian validitas adalah proses menguji butir-butir pertanyaan yang ada dalam sebuah angket, apakah isi dan butir pertanyaan tersebut sudah valid. Jika butir-butir sudah valid berarti butir tersebut sudah bisa untuk mengukur faktornya. Pengujian validitas menggunakan ketentuan jika signifikansi dari r hitung atau r hasil $>$ r tabel maka item variabel disimpulkan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat diartikan tentang sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan suatu hasil yang relatif sama, jika dilakukan pengukuran kembali pada subyek penelitian yang sama, relatif dsama berarti tetap adanya toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil di antara hasil beberapa kali pengukuran, atau dengan kata lain jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Menurut (Umar, 2009:7) menyatakan bahwa reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara *one shot method* atau pengukuran sekali saja. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 (Ghozali, 2011:42).

Uji Normalitas.

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah suatu data mengikuti sebaran normal atau Sebuah distribusi dikatakan normal jika kurva normal tidak miring ke kiri atau ke kanan (simetris dengan nilai *skewness* sama dengan 0), serta memiliki keruncingan yang ideal (angka *kurtosis* adalah 0). Sebaran data akan bervariasi pada *skewness* serta *kurtosis* yang negatif atau positif. Oleh karena itu, dalam pengujian normalitas yang akan diuji adalah seberapa miring atau seberapa runcing sebuah distribusi data, sehingga masih dapat dianggap normal, walaupun tidak benar-benar berdistribusi normal. Untuk mengetahui apakah data tersebut mengikuti sebaran normal dapat dilakukan pengujian dengan *Kolmogorov Smirnov*. Jika nilai signifikansi *residual* (nilai probabilitas kesalahan atau *sig.*) lebih besar dari 5% atau 0,05, maka data telah terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas.

Bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebasnya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebasnya. Jika variabel bebas saling berkorelasi maka model regresi tidak bebas bias. Cara mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Nilai *cutoff* yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah apabila nilai *VIF* > 10.

Uji Heteroskedastisitas.

Bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain. Jika tetap disebut homoskedastisitas, jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Apabila terjadi heteroskedastisitas, berarti ada hubungan antara variabel pengganggu dengan variabel bebas. Gejala heteroskedastisitas dapat diketahui dengan menggunakan korelasi Rank Spearman. Apabila nilai signifikansi (*sig*) koefisien korelasi Rank Spearman lebih besar dari nilai tingkat signifikansi (α) 5%, maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, dan bila kondisi sebaliknya terjadi maka dapat disimpulkan terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Melakukan regresi linier berganda (*multiple linier regression*). Model analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun formulasi dari model regresi linier bergandanya adalah sebagai berikut:

$$KK = a + b_1SP + b_2BO + e$$

Keterangan:

KK = Kinerja karyawan

a	= Koefisien Intercept
SP	= Sistem penggajian
BO	= Budaya organisasi
b _{1,2}	= Koefisien regresi
e	= faktor galat

Pengujian Hipotesis

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari goodness of fitnya. Secara statistik, setidaknya *goodness of fit* dapat diukur dari nilai determinasi (R^2), nilai statistik F dan nilai uji statistik t. Pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang tempat relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan; sedangkan untuk data runtut waktu biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Kuncoro, 2009:100).

Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Uji kelayakan model yang menunjukkan apakah model regresi fit untuk diolah lebih lanjut. Uji kelayakan model pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2009:98) Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha=5\%$). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai signifikansi $F > 0,05$ maka model penelitian dapat dikatakan tidak layak. (2) Jika nilai signifikansi $F \leq 0,05$ maka model penelitian dapat dikatakan layak.

Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi-variabel terikat (Kuncoro, 2009:97). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance* level 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut: (1) Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. (2) Jika nilai signifikansi $t \leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan atas item-item pertanyaan pada kuesioner yaitu dengan jalan menghitung koefisien korelasi dari tiap-tiap pertanyaan dengan skor total yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan angka kritis *r product moment*. Tujuan dari uji validitas data adalah untuk melihat apakah variabel atau pertanyaan yang diajukan mewakili segala informasi yang seharusnya diukur atau validitas menyangkut kemampuan suatu

pertanyaan atau variabel dalam mengukur apa yang harus diukur. Menurut Santoso (2009 :77) Dasar pengambilan keputusan, yaitu sebagai berikut: (1) Jika r_{hasil} positif, serta $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, maka hal ini berarti bahwa butir atau item pertanyaan tersebut valid. (2) Jika r_{hasil} negatif, dan $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$ maka hal ini berarti bahwa butir atau item pertanyaan tersebut tidak valid. Hasil dari Uji Validitas nampak pada Tabel 2.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Total pearson correlation	r Kritis	Ket.
Sistem Penggajian (SP)	X _{1.1}	0.559	0,334	Valid
	X _{1.2}	0.586	0,334	Valid
	X _{1.3}	0.566	0,334	Valid
	X _{1.4}	0.571	0,334	Valid
	X _{1.5}	0.566	0,334	Valid
	X _{1.6}	0.597	0,334	Valid
	X _{1.7}	0.364	0,334	Valid
	X _{1.8}	0.582	0,334	Valid
	X _{1.9}	0.418	0,334	Valid
Budaya Organisasi (BO)	X _{2.1}	0.430	0,334	Valid
	X _{2.2}	0.495	0,334	Valid
	X _{2.3}	0.528	0,334	Valid
	X _{2.4}	0.454	0,334	Valid
	X _{2.5}	0.433	0,334	Valid
	X _{2.6}	0.386	0,334	Valid
	X _{2.7}	0.401	0,334	Valid
	X _{2.8}	0.463	0,334	Valid
	X _{2.9}	0.498	0,334	Valid
	X _{2.10}	0.488	0,334	Valid
Kinerja (KK) Karyawan	Y _{1.1}	0.522	0,334	Valid
	Y _{1.2}	0.596	0,334	Valid
	Y _{1.3}	0.414	0,334	Valid
	Y _{1.4}	0.420	0,334	Valid
	Y _{1.5}	0.604	0,334	Valid
	Y _{1.6}	0.525	0,334	Valid
	Y _{1.7}	0.412	0,334	Valid

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 2 terlihat bahwa semua butir pernyataan yang mengukur variabel sistem penggajian dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah valid karena *total pearson correlation* > nilai r kritis sebesar 0,334.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal adalah koefisien alfa atau *cronbanch's alpha*. Suatu alat ukur dianggap reliabel apabila nilai *cronbach alpha* > 0,60 maka butir atau item pertanyaan tersebut *reliabel*. Hasil dari Uji reliabilitas nampak pada Tabel 3.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas		
Keterangan	Cronbach's Alpha	N of Items
Sistem Penggajian	0.689	9
Budaya Organisasi	0.698	10
Kinerja Karyawan	0.692	7

Sumber: Output SPSS

Dari tabel 3 dapat diketahui bahwa semua variabel yaitu variabel sistem penggajian, budaya organisasi dan kinerja karyawan adalah *reliabel* karena *cronbach alphanya* lebih besar dari 0,6.

Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan suatu alat uji yang digunakan untuk menguji apakah dari variabel-variabel yang digunakan dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal, dapat diuji dengan metode Kolmogorov Smirnov maupun pendekatan grafik. Pendekatan Kolmogorov Smirnov, menurut Santoso (2009:214) dasar pengambilan keputusan, yaitu sebagai berikut: (1) Nilai Probabilitas > 0,05, maka hal ini berarti bahwa data tersebut berdistribusi normal. (2) Nilai Probabilitas < 0,05, maka hal ini berarti bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal. Hasil dari Uji Normalitas nampak pada Tabel 4.

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.55792558
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		.521
Asymp. Sig. (2-tailed)		.949
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan pada tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *asympt. Signifikansi* lebih besar dari 5% (0,05) maka data tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Menurut Santoso, (2009:206) deteksi tidak adanya Multikolinieritas adalah: (1) Mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10. (2) Mempunyai angka tolerance mendekati 1. Hasil Uji Multikolinieritas terlihat pada Tabel 5.

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	(Constant)			
	SP	.991	1.009	Bebas Multikolinieritas
	BO	.991	1.009	Bebas Multikolinieritas

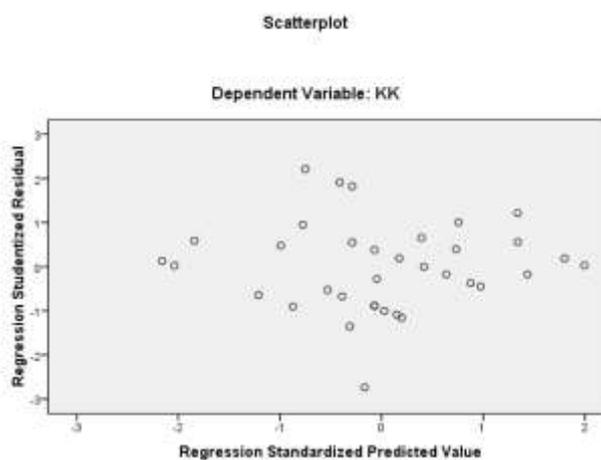
a. Dependent Variable: KK

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan pada tabel 5 dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Variance Influence Factor* (VIF) pada seluruh variabel bebas yang terdiri dari sistem penggajian dan budaya organisasi lebih kecil dari 10, dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka hal ini berarti model yang digunakan dalam penelitian tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bisa disebut juga dengan bebas dari Multikolinieritas, sehingga variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual (kesalahan pengganggu) satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Pendeteksian adanya heteroskedastisitas menurut Santoso (2009: 210), jika sebaran titik-titik berada di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Grafik pengujian Heteroskedastisitas disajikan pada gambar 1.



Gambar 1
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Sumber: Output SPSS

Dari gambar 1, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka

dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa hasil estimasi regresi linier berganda layak digunakan untuk interpretasi dan analisa lebih lanjut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor yang digunakan dalam model penelitian yaitu sistem penggajian dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Sampurna Motor secara linier, yang nampak pada Tabel 6.

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.423	5.845		.072	.943
	SP	.150	.102	.204	2.468	.015
	BO	.572	.140	.569	4.098	.000

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Output SPSS

Dari data tabel 6 persamaan regresi yang didapat adalah:

$$KK = 0,423 + 0,150 SP + 0,572 BO$$

Berdasarkan pada model persamaan regresi di atas, dapat diinterpretasikan, yaitu sebagai berikut: (1) Koefisien Regresi Sistem Penggajian, besarnya nilai koefisien regresi sistem penggajian sebesar 0,150, nilai koefisien regresi ini bersifat positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel sistem penggajian dengan kinerja karyawan PT Sampurna Motor. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik persepsi karyawan atas sistem penggajian, akan semakin meningkat tingkat kinerja karyawan. (2) Koefisien Regresi Budaya Organisasi, besarnya nilai koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,572, nilai koefisien regresi ini bersifat positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan PT Sampurna Motor. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik budaya organisasi yang ada pada PT Sampurna Motor, akan semakin meningkat tingkat kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang tempat relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan; sedangkan untuk data runtut waktu biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Kuncoro, 2009:100). Hasil dari Uji Koefisien Determinasi Berganda (R²).

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.623 ^a	.388	.349	1.60587	1.696

a. Predictors: (Constant), BO, SP
b. Dependent Variable: KK

Sumber: Output SPSS

Hasil dari Tabel 7 diketahui R square (R²) sebesar 0,388 atau 38,8% yang menunjukkan kontribusi dari variabel sistem penggajian dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sampurna Motor, sedangkan sisanya 61,2% dikontribusi oleh faktor lainnya yang tidak ada dalam model penelitian ini. Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel sistem penggajian dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sampurna Motor. Koefisien korelasi berganda ditunjukkan dengan (R) sebesar 0,623 atau 62,3% yang mengindikasikan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel sistem penggajian dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sampurna Motor memiliki hubungan yang erat.

Uji Kelayakan Model

Yaitu untuk menguji pengaruh dari sistem penggajian dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sampurna Motor, digunakan Uji Kelayakan Model dengan menggunakan taraf signifikan 5%. Adapun kriteria pengujian kelayakan model dengan tingkat *level of signifikan* $\alpha = 5\%$ yaitu sebagai berikut: (1) Jika nilai signifikansi $F < 0,05$ maka model dapat dikatakan layak. (2) Jika nilai signifikansi $F > 0,05$ maka model dapat dikatakan tidak layak. Hasil dari Uji Kelayakan Model nampak pada Tabel 8.

Tabel 8
Hasil Uji Kelayakan Model

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52.220	2	26.110	10.125	.000 ^a
	Residual	82.522	32	2.579		
	Total	134.743	34			

a. Predictors: (Constant), BO, SP

b. Dependent Variable: KK

Sumber: Output SPSS

Pada hasil Tabel 8 didapat tingkat signifikan uji Kelayakan Model = 0,000 < 0.05 (*level of signifikan*), yang menunjukkan pengaruh sistem penggajian dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sampurna Motor.

Hasil Uji t

Uji hipotesis dengan uji t yaitu menguji koefisien regresi secara parsial untuk mengetahui apakah masing-masing variabel pengaruh sistem penggajian dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sampurna Motor. Adapun prosedur pengujian yang digunakan, sebagai berikut: (1) Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel

dependen. (2) Jika nilai signifikansi $t \leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hasil pengujian dari Uji t nampak pada tabel 9.

Tabel 9
Hasil Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.423	5.845		.072	.943
	SP	.150	.102	.204	2.468	.015
	BO	.572	.140	.569	4.098	.000

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Output SPSS

Dari hasil pengujian pada Tabel 9 diperoleh tingkat signifikan untuk variabel sistem penggajian dan budaya organisasi lebih kecil dari $\alpha = 0,050$ (*level of signifikan*), menunjukkan pengaruh sistem penggajian dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sampurna Motor dengan menggunakan Uji t adalah signifikan.

Pembahasan

Dengan didapatkan model pengaruh dari sistem penggajian dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sampurna Motor sebelumnya telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian yaitu kuesioner. Berdasarkan hasil yang diperoleh yaitu dari kuesioner yang telah disebarkan kepada responden telah valid dan *reliabel* sehingga akan memberikan hasil penelitian yang diharapkan. Setelah semua instrumen valid dan *reliabel*, uji asumsi klasik sebagai asumsi dasar dari model analisis regresi. Dengan demikian maka model yang diperoleh dapat diinterpretasikan. Secara rinci pembahasan akan dikaji sebagai berikut:

Pengaruh Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis yang pertama dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel sistem penggajian berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sampurna Motor. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa sistem akuntansi penggajian sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena berhubungan langsung dengan karyawan. Sistem penggajian digunakan untuk menangani transaksi pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan. Sistem akuntansi penggajian untuk kebanyakan perusahaan merupakan sistem, prosedur dan catatan-catatan yang memberi kemungkinan untuk menetapkan secara tepat dan teliti berapa pendapatan yang harus diterima oleh tiap karyawan. Hasil penelitian ini mendukung dari penelitian Suratmi (2008), yang menunjukkan hasil bahwa sistem penggajian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Virgo Favorite Tour dan Travel.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis yang kedua dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sampurna Motor. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh keberhasilan implementasi prinsip-prinsip manajemen, seperti *planning, organizing, leading* dan *controlling* saja, tetapi ada faktor lain yang lebih menentukan, yaitu budaya organisasi. Karyawan yang

memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual dari karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Koesmono (2005), dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pengolahan kayu berskala menengah di lima kota, yaitu Surabaya, Gresik, Sidoarjo, Mojokerto dan Pasuruan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka dapat diperoleh simpulan sebagai berikut: (1) Berdasarkan uji kelayakan model diketahui bahwa sistem penggajian dan budaya organisasi layak digunakan penelitian terhadap kinerja karyawan. (2) Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa: (a) Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan variabel sistem penggajian, mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Sampurna Motor, yang artinya semakin baik sistem akuntansi penggajian dalam perusahaan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. (b) Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Sampurna Motor, yang artinya keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya maka dapat meningkatkan dalam kinerja karyawan.

Saran

Bedasarkan hasil penelitian di atas, dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut: (1) Perusahaan lebih meningkatkan kinerja karyawan selain menggunakan sistem penggajian dan budaya organisasi. Hal ini dilakukan agar sesuai dengan tujuan perusahaan. (2) Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian di luar variable bebas yang digunakan dalam penelitian ini ataupun mengkombinasikan salah satu variabel dalam penelitian ini dengan variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini, mengingat masih terdapat pengaruh sebesar 61,2% dari variabel lain di luar penelitian yaitu komitmen organisasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agrianto, R.S., Kertahadi, dan Dwiatmanto. 2014. Analisis Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas Pengendalian Internal Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Duta Paper Prigen, Pasuruan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 7(1): 1 – 8.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Bastian, I. 2010. *Akuntansi Sektor Publik Suatu Pengantar*. Erlangga. Jakarta.
- Bodnar, G. H. dan Hopwood, W. S. 2003. *Sistem Informasi Akuntansi*. Edisi Keenam. Salemba Empat. Jakarta.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hall, J. A. 2010. *Accounting Information System*. 7th Edition. Cengage Learning. South Western.
- Hidayat, M.T., Rahayu, S.M., dan Husaini, A. 2013. Analisis Penerapan Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan Dalam Mendukung Pengendalian Intern (Studi Kasus Pada PT. Cahaya Marta Perkasa, Pamekasan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 6(2): 1- 8.
- Holmes, S. dan Marsden, S. 1996. An Exploration of The Espoused Organizational Culture of Public Accounting Firms. *Accounting Horizons*. September: 26 – 53.

- Jennifer, C. dan Bersade. 1997. Employee Satisfaction, Factor Associated with Company Performance. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 3(42).
- Koesmono, H. T. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 7(2): 162-179.
- Kuncoro, M. 2009, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi, Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis?*. Erlangga. Jakarta
- Mahsun, M. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. BPFE. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. A. 2006. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Mulyadi. 2002. *Auditing*. Buku Dua. Edisi Keenam. Salemba Empat. Jakarta.
- Nasution, B. 2010. *Manajemen SDM Strategis*. FISIP USU Press. Medan.
- Rashid, A., Sambasivan, M., dan Johari, J. 2003. The Influence of Corporate Culture and Organizational Commitment On Performance. *Journal of Management Development*. Vol. 22(8): 708 - 728.
- Romney, M. dan Steinbart, P. J. 2009. *Accounting Information System*. 11th Edition. Pearson Prentice Hall. New Jersey.
- Santoso, S. 2009. *Statistik Multivariat*. Penerbit PT Elek Media Komputindo Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sedharmayanti. 2003. *Good Governance (Kepemerintahan yang Baik) dalam Otonomi Daerah: Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Sofyandi, H. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Suharto dan Cahyono, B. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. *JRBI*. Vol. 1(1) : 13-30.
- Sunarso. 2009. Dampak Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol 9(1): 75-85.
- Suratmi. 2008. Perancangan Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan Berdasarkan Kinerja Karyawan di PT. Virgo Favorite Tour dan Travel. *Skripsi*. Universitas Islam Indonesia.
- Sutanto, A. 2002. Peran Budaya Organisasi untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Benefit*. Vol 6 (2).
- Tika, M. P. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Umar, H. 2009. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Xenikou, A. and Simosi, M. 2006. Organizational Culture and Transformational Leadership as Predictors of Business Unit Performance. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 21(6): 566-579.