

Pengaruh Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan

Rusli¹, M.Tahir², Yati Heryati³, Rhena J⁴

Dosen Fakultas Ekonomi

Unuversitas Muhammadiyah Mamuju

Email : ruslimamuju42@gmail.com

Article Info

Peningkatan,
Sistem
penggajian,
Kinerja
karyawan

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem penggajian terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Data yang diolah merupakan hasil dari kuesioner yang diperoleh dari karyawan sebanyak 30 responden PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis kuantitatif dengan melakukan uji validitas, uji reabilitas, analisis regresi linear sederhana, dan uji hipotesis (uji T) Dengan cara mengolah data melalui SPSS kemudian diuraikan. Berdasarkan hasil pengelolaan data pada PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar dapat disimpulkan bahwa sistem penggajian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar dengan koefisien 0,380 dan sigfinikansi $0,044 < 0,05$. Hal ini berarti semakin baik sistem penggajian yang diterapkan maka semakin meningkat kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

1. Pendahuluan

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Dengan begitu, ketidaklengkapan ataupun kekeliruan yang terjalin pada informasi

penggajian mempengaruhi kepada pembuatan ketetapan. Tidak hanya ganti rugi berbentuk pendapatan yang pengaruhi kemampuan pegawai.

Menurut Mangkunegara (2004) kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja (Anung Pramudyo, 2010). Menurut (Sri Wahyuni, 2013) faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi : motivasi kerja, kemampuan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan kepribadian. Prospek masa depan suatu perusahaan dapat dilihat dari penggajian dan kinerja karyawan serta kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi harus berada pada perbandingan yang seimbang.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik dalam melakukan penelitian **Pengaruh Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sinar Roda Utama Cabang Makassar.**

2. Tinjauan Pustaka

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (company value) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Secara luas, manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengatur sumber daya manusianya. Sumber daya ini di arahkan untuk mencaapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. MSDM sebagai salah satu unsur dalam perusahaan yang berfokus pada kegiatan rekrutmen sumber daya manusia, perencanaan pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran organisasi dan perusahaan Flippo dalam Sabrina (2021) Kemudian salah satu upaya perusahaan dalam menerapkan manajemen SDM adalah dengan mengadakan divisi Human Resource (HR).

Selain beberapa fungsi di atas, divisi Human Resource juga mempunyai tanggung jawab dalam mengembangkan perusahaan. Hal ini dilakukan dengan implementasi kultur perusahaan kepada seluruh sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. Tidak hanya itu saja, divisi ini juga bertanggung

jawab untuk memastikan karyawan bekerja maksimal di perusahaan dengan memberikan pemberdayaan kepada karyawan.

2. Sistem Penggajian

Istilah gaji sebenarnya meliputi semua gaji dan upah yang dibayarkan perusahaan kepada para karyawannya. Para manajer, pegawai administrasi dan pegawai penjualan biasanya mendapat gaji dari perusahaan yang jumlahnya tetap. Tarif gaji biasanya dinyatakan dalam gaji perbulan. Karyawan atau pegawai perusahaan lainnya, seperti pegawai urusan gudang atau pabrik, biasanya mendapat upah yang tarifnya dinyatakan dalam rupiah per jam, per unit, produk atau satuan lainnya. Kadang-kadang istilah gaji dan upah dikatakan sama, sehingga istilah penggajian sudah dianggap meliputi juga pengupahan. Dalam istilah gaji, tidak termasuk uang jasa atau honorarium yang dibayarkan kepada pihak luar yang memberikan jasanya kepada perusahaan. Sebagai contoh, uang jasa (honorarium) yang dibayarkan kepada nasehat hukum atau akuntan publik oleh perusahaan tidak termasuk dalam pegawai, karena pihak luar bukanlah karyawan perusahaan.

Sistem ialah segerombol 2 ataupun lebih bagian- bagian yang silih berhubungan ataupun subsistem- subsistem yang bersuatu dalam menggapai tujuan yang serupa. Selengkap peraturan serta metode dalam konsep buat membenarkan kalau kewajiban khusus dilaksanakan dengan metode yang telah diresmikan lebih dahulu. Simamora dalam Sutrisno (2017) Sistem penggajian di Indonesia diatur oleh pemerintah yang menerbitkan undang – undang mengatur tentang tenaga kerja beserta dengan penggajiannya. Menurut Pasal 1 ayat 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Nilasari, 2016) disebutkan, “upah adalah hak pekerja/ buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan

dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan”.

Menurut As'ad yang dikutip Ertanto dkk, gaji sebenarnya juga upah hanya sedikit perbedaan, gaji adalah banyaknya uang yang diterima dan sudah pasti dan waktunya selalu tepat, misalnya setiap awal bulan, seorang karyawan akan menerima sejumlah uang yang disebut gaji, sedangkan upah adalah banyaknya uang yang diterimanya tidak selalu sama atau pasti dan waktunya pun tidak selalu tepat. Jadi jelaslah tepat perbedaan gaji dan upah adalah jaminan ketetapan waktu dan kepastian banyaknya uang yang diterima.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kata yang berasal dari job *performance* atau aktual *performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. (Mangkunegara & Anwar, 2004) mendeskripsikan kemampuan selaku suatu yang sudah digapai, suatu hasil yang diperlihatkan, ataupun keahlian kegiatan. Harian Riset Manajemen mendeskripsikan kemampuan sebagai output, kemampuan serta efektifitas yang berkaitan dengan produktifitas pegawai.

Kemampuan ialah hasil kegiatan cocok tanggung jawab yang digapai oleh seorang ataupun golongan pada sesuatu badan buat menggapai tujuan badan yang tidak melanggar hukum serta cocok dengan norma serta etika yang legal (Prawirosentono, 2008) Kemampuan ialah aksi, penerapan profesi yang berakal untuk, pendapatan hasil kegiatan atau hasil seorang bertepatan dengan kewajiban yang diserahkan kepadanya. (Sedarmayanti, 2017) Hasil kegiatan seseorang pekerja dimana hasil kegiatan itu wajib dapat ditunjukkan buktinya dengan cara konkrit serta bisa diukur (dibanding dengan standar yang sudah ditetapkan). Selaku memo hal out come yang diperoleh dari sesuatu kegiatan khusus sepanjang kurun durasi khusus pula. Hasil kegiatan yang bisa

digapai oleh seorang ataupun segerombol orang dalam sesuatu badan berhubungan dengan cara sah, tidak melanggar hukum serta cocok dengan akhlak ataupun etika.

4. Metode Penelitian

A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti maka jenis penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif. Riset kuantitatif beberapa besar bisa dicoba dengan memakai tata cara statistik yang dipakai buat mengakulasi informasi kuantitatif dari riset riset. Dalam tata cara riset ini, para periset serta pakar statistik memakai kerangka kegiatan matematika serta teori- teori yang berhubungan dengan jumlah yang dipertanyakan. (Sugiyono, 2009).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka penulis melakukan penelitian pada PT Sinar Roda Utama Cabang Makassar yang beralamatkan di Jl. Kw. Pergudangan dan industri Parangloe Blok 6L No 2, Bira Tamalanrea, Makassar City, South Sulawesi Tlp: 0411-3619135, 3619168. Penelitian ini akan dilakukakan selama kurang lebih 2 bulan, dari bulan Mei hingga Juni tahun 2023.

C. Jenis dan Sumber Data

Data kuantitatif ialah informasi ataupun data yang dibutuhkan dalam wujud nilai, hingga informasi kuantitatif bisa diproses memakai metode matematika ataupun bisa pula di analisa memakai sistem statistik.

D. Teknik Pengumpulan Data

Yang diartikan dengan pangkal informasi dalam riset merupakan poin asal dari mana informasi didapat. Dalam riset ini pengarang memakai 2 pangkal informasi ialah:

a. Data Primer

Data Primer ialah informasi yang didapat serta digabungkan oleh periset dengan metode membuat persoalan dalam wujud

angket yang dibagikan pada responden ialah pegawai PT Sinar Roda Utama Cabang Makassar setelah itu berikutnya dijawab pertanyaan- pertanyaan yang terdapat dalam angket, dari balasan angket itu digabungkan serta peruntukan data dari variabel yang hendak diawasi.

b. Data Sekunder

Data Sekunder ialah informasi yang bisa didapat dari subjek riset. Informasi inferior pada riset ialah informasi berbentuk data serta akta memo berarti yang lain yang didapat dari kantor PT Sinar Roda Utama Cabang Makassar atau diterima dari novel rujukan harian yang dikira jadi rujukan pendukung berbentuk teori- teori serta data yang berkaitan dengan riset ini.

E. Metode Analisis Data

Metode pengumpulan data merupakan langkah yang sangat penting dalam penelitian karena tujuan penting dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi. Tanpa pengetahuan tentang proses pengumpulan data, peneliti tidak akan mendapatkan data yang sesuai dengan standar data yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2018), informasi yang dipakai dalam riset ini merupakan informasi yang didapat lewat tata cara, ialah:

a. Kuesioner

Kuesioner ialah metode pengumpulan informasi yang dicoba dengan metode menata pertanyaan- pertanyaan yang karakternya tertutup serta terbuka dengan balasan yang sudah diadakan, serta wajib diisi oleh responden dengan memilah salah satu pengganti balasan yang ada bersama sebabnya.

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang menjaring informasi dan data berupa novel, arsip, akta, dokumen pendukung, catatan dan gambar berupa informasi dan penjelasan yang mendukung penelitian.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Analisis dan Interpretasi data Kuantitatif

1. Uji Instrumen

a) Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r tabel, jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid sedangkan r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4.6

Variabel Sistem Penggajian (X)

Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	0,567	0.3061	Valid
2	0,556	0.3061	Valid
3	0,527	0.3061	Valid
4	0,441	0.3061	Valid
5	0,693	0.3061	Valid
6	0,718	0.3061	Valid
7	0,693	0.3061	Valid
8	0,515	0.3061	Valid

Sumber: Output SPSS (data diolah pada tahun 2023)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas maka dapat dijelaskan bahwa Uji Validitas Sistem Kinerja Karyawan (X) terdiri dari 8 item. Semua item tersebut memiliki nilai r hitung $>$ r tabel sehingga item-item dalam indikator tersebut valid.

Tabel 4.7

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	0,711	0.3061	Valid
2	0,577	0.3061	Valid
3	0,645	0.3061	Valid
4	0,490	0.3061	Valid
5	0,489	0.3061	Valid
6	0,749	0.3061	Valid

7	0,555	0.3061	Valid
8	0,627	0.3061	Valid
9	0,500	0.3061	Valid
10	0,473	0.3061	Valid

Sumber: *Output SPSS (data diolah pada tahun 2023)*

Berdasarkan tabel 4.5, di atas maka dapat diketahui bahwa Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) terdiri dari 10 item. Semua item tersebut memiliki nilai r hitung > r tabel

sehingga item-item dalam indikator tersebut valid.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas kuesioner dilakukan dengan menggunakan rumus uji statistik *Cronbach' Alpha* (a). Kriteria pengujian menyebutkan apabila nilai *Cronbach' Alpha* lebih besar dari 0.6 maka butir kuesioner tersebut dinyatakan reliabel. Adapun hasil pengujian reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Nama Variabel	Nilai Cronbach' ch Alpha	Keterangan
Sistem Penggajian (X)	0,727	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0,781	Reliabel

Sumber: *Output SPSS (data diolah pada tahun 2023)*

Berdasarkan tabel 4.6 di atas maka dapat diketahui bahwa uji validitas untuk semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih > 0,6. Maka dapat disimpulkan semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel sehingga layak di gunakan sebagai alat pengumpulan data.

terhadap variabel terikat (Y). Dalam analisis ini peneliti akan menguji sistem penggajian terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar. Adapun persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + bX$$

c) Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana dan diuraikan secara deskriptif. Metode analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh signifikan variabel bebas (X)

Keterangan:

Y= Kinerja karyawan

X= Sistem Penggajian

a= Konstanta

b= Koefisien Variabel X

Tabel 4.9

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.139	5.838		4.991	.000
	TOT_X	.380	.181	.370	2.106	.044

a. Dependent Variable: TOT_Y

Sumber: *Output SPSS (data diolah pada tahun 2023)*

Berdasarkan tabel di atas maka hasil uji regresi linear sederhana yaitu sebagai berikut:

$$Y = 29,139 + 0,380$$

Dimana :

$$a = 29,139$$

$$X = 0,380$$

a. Berdasarkan persamaan regresi sederhana.

Nilai konstanta persamaan regresi 29.139

menunjukkan bahwa pada saat nilai variabel bebas 0 maka variabel kinerja pegawai mengalami peningkatan.

- b. Berdasarkan persamaan regresi sederhana. Nilai koefisien sebesar 0,380 berarti persamaan regresi menunjukkan bahwa pengaruh sistem pengajian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

d) Uji Hipotesis

Tabel 4.10
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.139	5.838		4.991	.000
	TOT_X	.380	.181	.370	2.106	.044

a. Dependent Variable: TOT_Y

Sumber: Output SPSS (data diolah pada tahun 2023)

Pengujian koefisien regresi variabel sistem pengajian (X) sebelumnya telah diketahui hipotesis sebagai berikut:

Ho: tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel sistem pengajian terhadap kinerja karyawan. Ha: terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel sistem pengajian (X) terhadap kinerja karyawan. Tabel diatas diketahui t hitung untuk variabel sistem pengajian (X) adalah sebesar 2.106 untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat maka dibutuhkan perbandingan yaitu t tabel, dicari

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh parsial atau individual terhadap variabel dependen. Pengujian ini menggunakan hasil regresi yang ada untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

pada $\alpha = 5\% : 2 = 2.5\%$ dengan derajat kebebasan $n - k - 1 = 28$. Dengan uji dua sisi (signifikansi $= 0.05$) menghasilkan t tabel sebesar 2,048. Diketahui nilai t score variabel sistem upah (X) sebesar 2.106 karena t score $>$ t tabel (2.106 $>$ 2,048) sehingga Ho ditolak. Dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel sistem pengupahan (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

2. Analisis Koefisien Determinan

Tabel 4.11
Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.370 ^a	.137	.106	4.030

a. Predictors: (Constant), TOT_X

Sumber: Output SPSS (data diolah pada tahun 2023)

Berdasarkan tabel hasil rangkuman model spss diatas, koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,137. Nilai ini diperoleh

dengan mengkuadratkan koefisien korelasi atau nilai "R", yaitu $0,370 \times 0,370 = 0,137$. koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,137

atau sama dengan 13,7%. Angka tersebut berarti pengaruh variabel sistem kompensasi (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 13,7%. Jika sisanya ($100\% - 13,7\% = 86,3\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diketahui.

3. Pembahasan Hasil Penelitian

Sistem penggajian merupakan seperangkat peraturan dan prosedur untuk dirancang dalam memastikan bahwa tugas tertentu dilaksanakan dengan cara yang sudah ditetapkan sebelumnya yang meliputi Analisa pekerjaan, Ikatan kerja sama, Survey gaji, Menentukan harga tiap pekerjaan. Sedangkan kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dapat dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya yang meliputi Jumlah pekerjaan, Kualitas pekerjaan, Ketepatan waktu, Kehadiran, Kemampuan kerja sama. Kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang sangat erat untuk mendukung keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Berdasarkan hasil pengujian variabel yang telah dilakukan sebelumnya, maka ada beberapa hal yang dapat dijelaskan diantaranya sebagai berikut:

a. Pengaruh sistem penggajian Terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dijelaskan pada hasil penelitian, menunjukkan bahwa sistem penggajian terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar yang diolah dengan SPSS 26 menunjukkan bahwa koefisien regresi sebesar 0,380 yang berarti semakin baik sistem penggajian (X) maka kinerja karyawan (Y) semakin baik.

Berdasarkan hasil analisis data Uji T (secara parsial) dan uji R (Koefisien determinasi) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,106 dimana nilai t lebih besar dari t tabel ($2,106 > 2,048$) pengaruhnya adalah 13,7% yang dapat menunjukkan bahwa sistem penggajian (X) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya semakin baik

sistem kompensasi maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Hasil riset di atas menunjukkan bahwa variabel sistem penggajian pada PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar mengalami perubahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa variabel sistem penggajian pada PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel peningkatan kinerja karyawan.

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

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. Sinar Roda Utama Cabang Makassar.

Hal ini sejalan dengan teori Umar (2010) bahwa perusahaan mencapai tujuannya antara lain dengan menerapkan sistem kompensasi yang tepat dan efektif untuk meningkatkan produktivitas atau efisiensi karyawan. Hasil analisis pula juga menunjukkan bahwa semakin baik sistem kompensasi diterapkan di perusahaan, semakin baik loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan sebaliknya.

Hasil analisis menunjukkan bahwa sistem kompensasi perusahaan memiliki korelasi yang kuat dengan kinerja karyawan. Hal ini merupakan indikasi dari manajemen bahwa untuk sistem penggajian yang baik, jelas, transparan, konsisten dan dievaluasi secara berkala. Selain itu perusahaan harus menjaga keterikatan karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendistribusikan, melatih dan mengembangkan karyawan serta memastikan dimasa hari tua.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Reki Dwiguna, dengan judul Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Roda Utama Cabang Makassar dimana hasil penelitiannya membuktikan bahwa antara sistem informasi akuntansi penggajian dan kinerja karyawan mempunyai hubungan positif yang kuat serta mempunyai pengaruh searah (positif), artinya jika sistem informasi akuntansi penggajian mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan, atau sebaliknya jika sistem informasi akuntansi penggajian mengalami penurunan maka kinerja karyawan juga akan ikut mengalami penurunan.

Penelitian ini membuktikan bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka perusahaan hendaknya senantiasa memberikan gaji yang sesuai dengan hasil pekerjaan karyawan, gaji yang diberikan kepada setiap karyawan haruslah adil dan layak, kemudian memberikan perlindungan kepada karyawan dengan

memberikan jaminan sosial. Dengan begitu, karyawan akan merasa kenyamanan dalam bekerja dan akan senantiasa mencintai pekerjaanya

Berdasarkan hasil pengujian terhadap dua variabel bebas yang digunakan, kedua variabel tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar. Variabel sistem kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem penggajian diperlukan dalam suatu perusahaan karena berhubungan langsung dengan karyawan. Sistem akuntansi upah dan gaji digunakan untuk memproses transaksi pembayaran atas jasa yang diberikan oleh karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem penggajian PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar memenuhi harapan karyawan karena mengikuti prosedur yang telah ditetapkan perusahaan.

Nilai koefisien regresi hasil perhitungan menunjukkan tanda positif sebesar 0,380. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif antara variabel sistem penggajian terhadap Kinerja pegawai pada PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar. Dengan demikian hipotesis diterima. Hasil ini membuktikan bahwa jika penggajian yang semakin baik maka kinerja pegawai pada PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar juga meningkat.

5. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan penulis tentang pengaruh sistem penggajian terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Roda Utama. Maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem penggajian dikatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena t hitung lebih besar dari t tabel ($2.106 > 2.048$) maka dapat disimpulkan bahwa koefisien 0,380 sistem penggajian pada PT. Sinar Roda Utama

Cabang Makassar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Berdasarkan hasil riset diatas menunjukkan bahwa variabel sistem penggajian pada PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar sangat berpengaruh positif terhadap variabel peningkatan kinerja karyawan. Berarti jika dalam sebuah perusahaan ingin kinerja karyawannya maksimal, maka perusahaan tersebut harus dapat menetapkan sistem penggajian sebaik mungkin, yang dapat mensejahterahkan karyawannya, sebagianya agar karyawan dapat termotivasi untuk lebih maksimal dalam bekerja. Dari mana dengan demikian, perusahaan juga juga akan dapat diuntungkan dan semakin baik kedepannya dalam pencapaian tujuan yang akan ingin dicapai.

Daftar Pustaka

- Agrianto, R. S., Kertahadi, & 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*, 7 (1), 1-8.
- Dangkeng, A., Ramli, M., & Nurfaishah, N. (2023). Cost of Production to Determine Selling Price in Gowa Jaya Cake. *Invoice: Jurnal Ilmu Akuntansi*, 5(1), 17-23.
- Mariana, L., & Ramli, M. (2022). The Effect of Communication and Motivation on Employee Performance at PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Hertasing Post. *Economos: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(3), 259-267.
- Nurfaishah, N., Ramli, M., Samsuri, S., & Fausiah, R. (2023). The Impact of Leadership Style on Employee Performance at the Public Works Office of East Luwu Regency. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 7(2), 180-183.
- Permana, D. P., & Ardini, L. (2015). Pengaruh Sistem Penggajian dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sampurna Motor. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*; 4 (12), 19.
- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Suwandi, S., Dangkeng, A., & Ramli, M. (2022). Pelatihan Dan Pendampingan Pembuatan Produk Olahan Sagu. *Mega Buana Journal of Innovation and Community Service*, 1(1), 1-4.
- Ramli, M., Marsuni, N. S., & Ismawati, I. (2023). The Influence of Economic Literacy Proficiency and Financial Literacy on Business Performance in Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) in the Hanggar Talasalapang Area, Makassar. *Economos: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(3), 233-246.
- Ramli, M., Ichsan, N., & Pirman, P. (2022). The Effect of Production Costs on Weaving Craftsmen's Income During the Covid 19 Pandemic. *Jurnal Ekonomi Balance*, 18(2), 208-220.
- Ramli, M. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. London Sumatera (Perusahaan Ekspor Karet) Di Bulukumba. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 2(1), 8-16.
- Ramli, M. (2019). Pengaruh Biaya Produksi Terhadap Pendapatan Pengrajin Tenun Di Desa Bira Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba. *Economix*, 7(2), 96-107.
- Ramli, M., & Nurdin, N. (2020). PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KEMAMPUAN FISIK DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI SPRIPIM POLDA SULAWESI SELATAN. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 4(1), 78-84.
- Dangkeng, A., Ramli, M., & Nurfaishah, N. (2023). Cost of Production to Determine

Selling Price in Gowa Jaya
Cake. *INVOICE: JURNAL ILMU*
AKUNTANSI, 5(1), 17-23.

Ramli, M., Dangkeng, A., Pertiwi, H., & Fausiah, R. (2023). Analysis of Factors Affecting Income and Order Levels of Online Motorcycle Taxis During the Pandemic Case Study of Grab And Gojek Online Ojek Drivers In palopo City. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 7(1), 134-138.

Tahir, S., & Ramli, M. (2024). Pengaruh Job Description dan Sistem Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Management and Accounting Research Statistics*, 4(3), 33-43.