

**ANALISIS HUBUNGAN SISTEM PENGGAJIAN DENGAN
KINERJA KARYAWAN PENJUALAN
PADA PT.MULTI GARMEN JAYA**

SKRIPSI



PRO PATRIA

Oleh :

ESA CAHYANINGATI

NIM : 01212104

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NARETAMA
SURABAYA
2016**

**ANALISIS HUBUNGAN SISTEM PENGGAJIAN DENGAN
KINERJA KARYAWAN PENJUALAN
PADA PT. MULTI GARMEN JAYA**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih
Derajat Sarjana Ekonomi*



Oleh:
PRO PATRIA

ESA CAHYANINGATI
NIM : 01212104

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NAROTAMA
SURABAYA
2016**

SURATPERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama: Esa Cahyaningati

NIM :01212104

Fakultas :Ekonomi

Program Studi :Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang saya susun dengan judul:

**Analisi Hubungan Sistem pengajian dengan kinerja karyawan penjualan
PT Multi Garmen Jaya**

adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi orang lain.

Apabila kemudian hari pernyataan Saya tidak benar, maka Saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanannya).

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Surabaya, 06 Agustus 2016

Yang menyatakan

Esa Cahyaningati
NIM: 01212104

PERSETUJUAN SKRIPSI

**Analisis Hubungan Sistem Pengajian Dengan Kinerja Karyawan
Tenaga Penjualan PT Multi Garmen Jaya**

DIAJUKAN OLEH:
ESA CAHYANINGATI
01212104

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

DOSEN PEMBIMBING,

(Dr. Arasy Alimudin, SE.,MM)

TANGGAL,

KETUA PROGRAM STUDI MANAJEMEN,

(I Gede Arimbawa, SE., MM.)

TANGGAL,

Halaman Pengesahan Skripsi

TELAH DIUJI DAN DIPERTAHANKAN
PADA HARI SABTU, 06 Agustus 2016

Judul Skripsi : **Analisis Hubungan Sistem Pengajian
Dengan Kinerja Karyawan PT Multi Garmen Jaya**

Disusun Oleh : Esa Cahyaningati

NIM : 01212104

Fakultas : Ekonomi

Prodi : Manajemen

Perguruan Tinggi : Universitas Narotama Surabaya

Dihadapan Team Penguji :

1. Dr. Arasy Alimudin, SE.,MM

2. Drs. Ec, I Nyoman Sudapet, SE,MM

3. Santirianingrum Soebandhi, SE, M.Com

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami haturkan kepada Allah SWT karena atas bimbinganNya maka penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan mengambil judul “ **ANALISIS HUBUNGAN SISTEM PENGAJIAN DENGAN KINERJA KARYAWAN PENJUALAN PADA PT. MULTI GARMEN JAYA**”.

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Narotama Surabaya.

Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala namun hal tersebut dapat diatasi adanya bantuan, bimbingan, dan dukungan oleh banyak pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati dan dari lubuk hati yang paling dalam kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Hj. Iswachyu Dhaniarti, D.S, ST, M.HP selaku Rektor Universitas Narotama Surabaya.
2. Bapak Prof. Dr. Soebandi, SE, Ak, CPA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Narotama Surabaya.
3. Bapak I Gede Arimbawa, SE, MM. selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Narotama Surabaya.
4. Dr. Arasy Alimudin, SE.,MM. selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan banyak waktu untuk membimbing, mengajar, membantu, serta memberi banyak masukan yang bermanfaat bagi penulis.
5. Orang tua yang senantiasa mendukung dalam penyelesaian tugas akhir ini dan selalu mendoakan, memberikan dorongan, dan kasih sayang kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

6. Seluruh dosen dan staf pengajar di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Narotama Surabaya yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan dan di dalam menyelesaikan skripsi.
7. Personalia HRD Fara Dila PT Multi Garmen Jaya.
8. Seluruh karyawan PT Multi Garmen Jaya yang turut berperan sehingga dapat terselesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman manajemen, yang berjuang bersama selama ini dan juga mendukung dalam pembuatan tugas akhir ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis yang telah turut andil dalam membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Hanya doa dan harapan yang bisa penulis berikan saat ini bagi pihak yang telah membantu proses penyelesaian skripsi ini. Kiranya Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan saudara-saudara semua.

Penulis telah berupaya sebaik mungkin dalam pengerjaan skripsi ini, namun karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan penulis, skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun guna mengembangkan lebih lanjut skripsi ini.

Akhir kata, penulis sangat mengharapkan skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang memerlukan serta berminat terhadap masalah yang penulis bahas.

Surabaya, 14 Mei 2016

Penulis



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Narotama Surabaya, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Esa Cahyaningati
NIM : 01212104
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Narotama Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**Analisis Hubungan sistem pengajian Dengan Kinerja Karyawan
PT Multi Garmen Jaya.**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Narotama

berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Surabaya
Pada tanggal : 06 Agustus 2016
Yang menyatakan

Esa Cahyaningati
NIM: 01212104

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN

1.1	Latar Belakang	1
1.2	Perumusan Masalah	8
1.3	Tujuan Penelitian	9
1.4	Manfaat Penelitian	9
1.5	Batasan Penelitian	10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1	Penelitian Terdahulu	12
2.2	Kerangka Teori	18
2.2.1	Kinerja Karyawan	19
2.2.2	Kompensasi Yang Layak	20
2.2.3	Kompensasi Yang Adil	21
2.2.4	Sistem Penggajian	23
2.3	Kerangka Konseptual	26
2.4	Hipotesis	28

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Pendekatan Penelitian	29
-----	-----------------------------	----

3.2	Populasi dan Sampel	29
3.2.1	Populasi	30
3.2.2	Sampel	30
3.3	Jenis Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	30
3.3.1	Jenis Data	30
3.3.2	Sumber Data	31
3.3.2	Teknik Pengumpulan Data	31
3.4	Variabel Dan Devinisi Oprasional	33
3.5	Insrumen Penelitian	36
3.6	Tehnik Analisa Data	37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Deskripsi Operasional	45
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	45
4.1.2	Visi, Misi, Tujuan, Strategi dan Produk Perusahaan	46
4.2	Hasil Penelitian	49
4.2.1	Profil Responden	49
4.2.2	Profil jawaban responden	50
4.3	Validitas dan Reliabilitas	56
4.3.1	Uji Validitas	57
4.3.2	Uji Realibilitas	65
4.4	Analisa Data dan Pengujian Hipotesis	67
4.4.1	Analisa Data	67

4.4.2 Pengujian Hipotesis	72
4.4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	73

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran	77

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Daftar Umk di Jawa Timur tahun 2015 dan 2016	5
Table 1.3 Intrumen Penelitian	37
Tabel 4.1 Jenis kelamin Responden	49
Tabel 4.2 Masa Kerja Responden	50
Tabel 4.3 Jawaban Responden terhadap bonus(x1)	52
Tabel 4.4 Jawaban Responden terhadap lembur(x2)	53
Tabel 4.5 Jawaban Responden terhadap insentif (x3)	54
Tabel 4.6 Jawaban Responden terhadap kinerja karyawan(y)	55
Tabel 4.7 Uji Validitas (X1)	57
Tabel 4.8 Uji Validitas (X2)	59
Tabel 4.9 Uji Validitas (X3)	60
Tabel 4.10 Uji Validitas (Y)	61
Tabel 4.11 Uji Corrected Item-Total Correlation.....	63
Tabel 4.12 Uji Corrected Item-Total Correlation	63
Tabel 4.13 Uji Reabilitas	65
Tabel 4.14 Uji Reabilitas	66
Tabel 4.15 Output Uji Crosstab Chi-Square Test	67



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Daftar Umk di Jawa Timur Tahun 2015 dan 2016
Tabel 2.1	Matrik Penelitian terdahulu
Tabel 3.1	Instrumen Penelitian
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden
Tabel 4.2	Masa Kerja Responden
Tabel 4.3	Profil Jawaban Responden bonus(X1)
Tabel 4.4	Profil Jawaban Responden lembut(X2)
Tabel 4.5	Profil Jawaban Responden Insentif(X3)
Tabel 4.6	Profil Jawaban Responden Y
Tabel 4.7	Uji Validitas X1
Tabel 4.8	Uji Validitas X2
Tabel 4.9	Uji Validitas X3
Tabel 4.10	Uji Validitas Y
Tabel 4.11	Uji Corrected Item Total Correlation
Tabel 4.12	Uji Corrected item Total Correlation
Tabel 4.13	Uji Reabilitas
Tabel 4.14	Uji Reabilita
Tabel 4.15	Output Crosstab Hasil Analisa Data

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Gambar 3.1 Uji Validitas

Gambar 3.2 Uji Reabilitas

Gambar 3.3 Uji Crosstab

Gambar 3.4 Uji Uji χ^2



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 : Daftar Riwayat Hidup

LAMPIRAN 2 :Kuesioner

LAMPIRAN 3 :Lampiran Output SPSS Crosstab Chi-square

LAMPIRAN 4 : Lampiran Tabulasi Data Kuisioner

LAMPIRAN 5 :Lampiran crosstab jawaban responden



ABSTRAK

ANALISIS HUBUNGAN SISTEM PENGAJIAN DENGAN KINERJA KARYAWAN PTMULTI GARMEN JAYA

Oleh:
Esa Cahyaningati

Dosen Pembimbing :
Dr. Arasy Alimudin,SE. MM

Skripsi ini berjudul Analisis Hubungan sistem pengajian dengan Kinerja Karyawan PT Multi Garmen Jaya. Masalah pada penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan yang signifikan antara sistem pengajian dengan kinerja karyawan di PT Multi Garmen Jaya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan system pengajian dengan kinerja karyawan di PT Multi Garmen Jaya.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian tenaga penjualan PT Multi Garmen Jaya. Yang dilakukan dengan merumuskan hipotesis untuk menjawab masalah yang dirumuskan dalam pernyataan. Sampel yang digunakan 60 responden, jenis data yang diperlukan (kuantitatif), metode pengambilan data (primer). Teknik pengumpulan data (observasi dan kuesioner). Metode pengambilan sampel menggunakan keseluruhan karyawan. Uji instrument penelitian menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji crossbab chi-square test.

Pengujian validitas, reliabilitas, dan crosstab chi-square dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.0. dengan menghasilkan tingkat hubungan bonus (X1) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar ,000 dengan tingkat signifikansi $<0,05$. Hubungan lembur (X2) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar ,000-.001 dengan tingkat signifikansi $<0,05$. Sedangkan untuk hubungan insentif (X3) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar ,000 dengan tingkat signifikansi $< 0,05$.

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan dapat diketahui bahwa bonus berhubungan dan signifikan dengan kinerja karyawan. Lembur memiliki hubungan dan signifikan dengan kinerja karyawan. Sedangkan insetif hubungan yang dan signifikan dengan kinerja karyawan.

Kata kunci : Bonus , Lembur, Insentif, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

ANALYSIS OF RELATIONSHIP WITH THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES WAGING SYSTEM PT Multi Gramen Jaya

By:

Esa Cahyaningati

Advisor Lecturer :

Dr. Arasy Alimudin SE. MM.

This thesis titled Analysis of Relationship waging system with Employee Performance PT Multi Garment Jaya. The problem in this study is whether there is a significant relationship between teaching system with the performance of employees at PT Multi Garments Jaya. The purpose of this study was to determine the relationship recitals system with the performance of employees at PT MultiGarmenJaya.

Research was conducted on employees of PT Multi Garment sales force Jaya. Yang done by formulating a hypothesis to address the problems outlined in pernyataan. Sampel used 60 respondents, the type of data needed (quantitative), method of data collection (primary) data collection .Teknik (observation and questionnaires) .This method uses the employee's overall sampling. Test research instrument using validity, reliability test, and test crossbab chi-square test.

Testing the validity, reliability, and chi-square crosstab performed using SPSS 16.0. to produce the level of bonuses relationship (X1) with employee performance (Y) of, 000 with a significance level of <0.05 . Relation sovertime(X2) with employee performance (Y) of, 000-, 001 with a significance level $<0,05$. Sedangkan for incentive relationships (X3) with employee performance (Y) of, 000 with a significant celevelof <0.05 .

Based on the hypothesis that we can know that bonuses and significantly associated with employee performance. Overtime has significant relationships and performance karyawan. Sedangkan incentives and significant relationship with employee performance.

Keywords: Bonus, Overtime, Incentives, Employee Performance

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada tujuan penelitian mengenai hubungan antara sistem pengajian dengan kinerja karyawan yang dilakukan pada karyawan tenaga penjualan PT Multi Garmen Jaya maka ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Bonus (X1) yang terdiri ibonus berupa barang (X1.1) dan bonus berupa perpanjangan kontrak (X1.2), merupakan variabel yang mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan (Y) yang sangat kuat dengan rata-rata jawaban responden 4,93 (sangat setuju).
- 2) Lembur (X2) yang paling berpengaruh adalah lembur panjang di bayar uang (X2.1), merupakan variabel yang mempunyai keeratan hubungan dengan kinerja karyawan (Y) yang dengan rata-rata jawaban 4,47 (sangat setuju).
- 3) Insentif (X3) yang terdiri insentif berupa uang (X3.1), dan team kerja yang solid (X3.5), merupakan variabel yang mempunyai keeratan hubungan dengan kinerja karyawan (Y) yang sangat berhubungan dengan rata-rta yaitu 4,93(sangat setuju)

Dari uraian tersebut diatas diantara ketiga variabel yang mempunyai nilai rata-rata jawaban paling tinggi adalah jawaban responden terhadap bonus (X1) dan insentif (X3) dengan nilai 4,93 (sangat setuju) terhadap kinerja karyawan penjualan sehingga dapat diartikan bahwa apabila karyawan mendapat bonus dan insentif berupa uang dan tepat waktu maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan

apabila tingkat bonus dan insentif berupa uang di tunda-tunda maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian bahwa bonus, uang lembur dan insentif mempunyai kontribusi cukup besar terhadap kinerja karyawan. Sehingga perlu diupaya perbaikan terhadap sistem pengajian dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Multi Garmen Jaya.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan beberapa hal seperti

1. Bonus

Bonus untuk karyawan dapat berupa banyak hal dan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan penjualan. Pimpinan Dalam melakukan pengawasan terhadap karyawan harus tetap memperhatikan hak dan kewajiban supaya tidak mempengaruhi berubahnya kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti bonus berupa barang, bonus berupa liburan, bonus untuk sgp plus dan sgp bintang dan juga bonus berupa perpanjangan kontrak dapat berpengaruh sangat besar pada kinerja karyawan pada PT Multi Garmen Jaya.

2. Lembur

Lembur untuk karyawan dapat berupa banyak hal dan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan penjualan. Pimpinan Dalam melakukan pengawasan terhadap karyawan dan harus tetap memperhatikan hak dan kewajiban supaya tidak mempengaruhi berubahnya kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti lembur panjang di

bayar penuh, lembur pendek dihitung jam, lembur resmi di bayar libur, lembur cuti di bayar uang dan lembur libur di bayar uang dapat berpengaruh sangat besar pada kinerja karyawan pada PT Multi Garmen Jaya.

3. Insentif

insentif untuk karyawan dapat berupa banyak hal dan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan penjualan. Pimpinan Dalam melakukan pengawasan terhadap karyawan dan harus tetap memperhatikan hak dan kewajiban supaya tidak mempengaruhi berubahnya kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti insentif berupa uang, insentif berupa barang tanpa potongan gaji, lingkungan kerja yang aman dan nyaman, lingkungan yang mendukung kerja karyawan dan team krja yang solid dapat berpengaruh sangat besar pada kinerja karyawan pada PT Multi Garmen Jaya.



DAFTAR PUSTAKA

Sugiono.2009. *Metode Penulisan Bisnis*. Bandung:Cv. Alfabeta

Trigono.2000.*Budaya Kerja Jakarta* :PT.Golden Trayon Press

<http://id.wikipedia.org/wiki/tenagakerja>

Dessler, Gary.1997.*Manajemen sumber daya manusia*.jilid 1,terjemah oleh Drs.

Bunyamin molan.Jakarta:prenhelindo

<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2007/12/hubungan-kenaikan-umk-hml>

<http://www.google.com/kompas/umk-kota-di-jatim>

kittler J.P Hasket J.L 1992 *corporate cultur and performance New York. The Free*

Press terjemah CV. Cemerlang

Mangkunegara, Anwar Prabu . 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja

Rosdakarya. Bandung

Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia,

Jakarta.

Friesche Indah Novitasary, 2013.Pengaruh Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap

Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Kpsbu Bandung Jawa Barat

Universitas Pendidikan Indonesia repository.upi.eduperpustakaan.upi.edu

Mangkunegara, P. A. A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan

Kesembilan. Bandung. Remaja Rodakarya.

Sudarmanto, 2009."Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya manusia.Komputindo. Jakarta.

Prawirosentono, S. (1999).*Kebijakan Kinerja Karyawan*.Yogyakarta: BPFE.

Dharma, S. (2005).*Manajemen Kinerja*.Pustaka Pelajar. Jakarta.

Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.

Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta.

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013).*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*.Dari Teori ke Praktik Edisi Kedua.

<http://adaddanuarta.blogspot.co.id/2014/11/gaya-kepemimpinan-merurut-parahli.html>

Hasibuan, S. P. Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta.

Hasibuan, H. Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Kedua, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta.

Noto Atmodjo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke-2, Penerbit Reneka Cipta, Jakarta.

Irianto, Yusuf, *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Alam*, Penerbit Insan Cendekiawan, Surabaya.

Dharma, A. (2003).*Manajemen Supervisi*.Rajawali Pers, Jakarta.

Sugiyono, D. R. (2003).*Statistik Non Parametris untuk Penelitian*.Bandung: Alfabeta.

Umar, H (2002). *Metode Riset Bisnis*.Gramedia Pustaka Utama