

**PENGARUH GAJI DAN MASA KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. INFOMEDIA NUSANTARA DI BANDUNG**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan penyusunan skripsi
guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Dibuat oleh :

Muhammad Akbar Gumilar R

114010333



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PASUNDAN
BANDUNG
2018**

**PENGARUH GAJI DAN MASA KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. INFOMEDIA NUSANTARA DI BANDUNG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi salah satu syarat sidang skripsi
Guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan**

Bandung, Oktober 2018

Mengetahui,

Pembimbing

Dr. H. Heru Setiawan., SE., MM.

Dekan

Ketua Program Studi

Dr. Atang Hernawan., SE., MSIE., Ak.

Wasito, SE., MSIE.

Pengaruh Gaji Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

(Studi Kasus Pada PT. Infomedia Nusantara)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gaji, masa kerja, dan kinerja karyawan di PT. Infomedia Nusantara, serta bagaimana pengaruh gaji dan masa kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Infomedia Nusantara. Faktor-faktor yang diuji dalam penelitian ini adalah gaji dan masa kerja sebagai variabel independen. Sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pelanggan PT. Infomedia Nusantara. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*, dengan rumus slovin. Sedangkan jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 75 orang. Sedangkan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda pada taraf signifikansi sebesar 10%. Program yang digunakan dalam menganalisis data menggunakan *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Ver19.00*.

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa gaji dan masa kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Infomedia Nusantara. Sedangkan besarnya pengaruh gaji dan masa kerja dalam memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 58,4%.

Kata Kunci : Gaji, Masa Kerja, dan Kinerja Karyawan.

The Influence of Salary and Working Period on Employee Performance

(Case Study at PT. Infomedia Nusantara)

ABSTRACT

This study aims to find out how the salary, tenure, and performance of employees at PT. Infomedia Nusantara, and how the influence of salaries and tenure on employee performance at PT. Infomedia Nusantara. The factors tested in this study were salary and tenure as independent variables. While employee performance is the dependent variable.

The research method used in this study is descriptive and verification methods. The population in this study is PT. Infomedia Nusantara. The sample determination technique used in this study is probability sampling technique with simple random sampling technique, with Slovin formula. While the number of samples in this study amounted to 75 people. While the analysis method used in this study is multiple linear regression analysis at a significance level of 10%. The program used in analyzing data using Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Ver19.00.

Based on the results of the study partially and simultaneously shows that the salary and tenure have a significant effect on the performance of employees at PT. Infomedia Nusantara. While the magnitude of the effect of salary and tenure in contributing influence on employee performance is 58.4%.

Keywords: Salary, Working Period, and Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia atau sering disebut dengan tenaga kerja memiliki peranan penting dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Karena berkembang atau tidaknya sebuah perusahaan sangat tergantung pada kinerja atau produktivitas karyawannya. Hubungan antara karyawan dan perusahaan adalah hubungan yang saling bergantung dan saling menguntungkan kedua belah pihak. Karena perusahaan membutuhkan karyawan sedangkan karyawan membutuhkan perusahaan untuk pemenuhan kebutuhannya.

Dijelaskan juga tentang Undang-undang nomor 36 tahun 1999 pada pasal 1 yang berbunyi Telekomunikasi adalah setiap pemancaran, pengiriman dan atau penerimaan dari hasil informasi dalam bentuk tanda-tanda, isyarat, tulisan, gambar, suara dan bunyi melalui sistem kawat, optik, radio, atau sistem elektromagnetik lainnya. Alat telekomunikasi adalah setiap alat perlengkapan yang digunakan dalam telekomunikasi. Penyelenggaraan telekomunikasi adalah kegiatan penyediaan dan pelayanan telekomunikasi sehingga memungkinkan terselenggaranya telekomunikasi.

PT. Infomedia Nusantara adalah salah satu perusahaan telekomunikasi anak perusahaan Telkom Group yang menyediakan jasa layanan contact center dan bussines outsourcing terbaik di Indonesia melalui pengalaman lebih dari 25 tahun. Untuk mempertahankan citra baik, karyawan harus memiliki kinerja yang stabil yang sesuai dengan aturan aturan dari perusahaan. PT. Infomedia Nusantara juga

diindikasikan terdapat permasalahan-permasalahan yang belum terpecahkan, dari kurangnya kedisiplinan karyawan dalam bekerja dan kurangnya kematangan karyawan dalam bekerja. Tahun [1975](#) merupakan awal perjalanan usaha PT Infomedia Nusantara menjadi perusahaan pertama penyedia layanan informasi telepon di Indonesia. Dibawah subdivisi [Elnusa GTDI](#) dari anak perusahaan [Pertamina](#), Infomedia telah menerbitkan Buku Petunjuk Telepon Telkom Yellow Pages. Perkembangan yang tercatat selanjutnya adalah berdirinya **PT Elnusa Yellow Pages** pada tahun 1984 yang berubah nama pada tahun [1995](#) menjadi **PT Infomedia Nusantara** pada saat Telkom menanamkan [investasi](#). Saat ini Infomedia telah berkembang menjadi 3 (tiga) pilar bisnis untuk memenuhi besarnya tuntutan [masyarakat](#) akan jasa [informasi](#).

Portofolio bisnis Infomedia saat ini dibagi ke dalam tiga pilar. Pertama, business process outsourcing (BPO). Pilar ini dibagi lagi menjadi empat portofolio bisnis. Portofolio pertama adalah customer relationship management. Bentuk layanannya seperti yang selama ini diketahui, contact center. Portofolio kedua human resources services. Layanan ini untuk memenuhi kebutuhan korporat terhadap tenaga sumber daya manusia (SDM). Kami menyediakan SDM berkualitas sesuai kebutuhan, misalnya, tenaga operasional atau tenaga administrasi.

Di zaman modern seperti ini, banyak perusahaan yang cenderung tidak mau direpotkan oleh pengelolaan SDM. Mereka menyerahkannya kepada pihak ketiga. Portofolio ketiga adalah operation service. Bisnis ini hadir karena banyak perusahaan yang juga tidak mau repot oleh kegiatan operasional, seperti layanan

pemeliharaan operasi kantor, layanan instalasi, infrastruktur, perawatan, peralatan IT, dokumen manajemen sistem, dan lainnya. Nah, Infomedia yang melakukan itu semua tanpa mengurangi tingkat akurasi dan kerahasiaan informasi. Portofolio keempat adalah data analytical, jika ada yang membutuhkan survei untuk mengetahui perilaku konsumen atau update kondisi pasar terkini.

Data analytical ini memberikan rekomendasi ke pelanggan korporasi dalam mengambil langkah-langkah strategis. Kami punya basis data yang komprehensif, baik dari Telkom Group maupun dari internal kami. Data dari contact center juga bisa dijadikan data analisis yang kuat. Misalnya traffic data contact center dari salah satu pelanggan korporat kami yang bergerak di bidang fastfood. Dari situ kami bisa melihat traffic pemesanan tertinggi kapan dan di mana saja.

Pilar bisnis kedua adalah directory dan digital media. Yang disebut sebagai directory adalah Yellow Pages. Kami sudah melakukan transformasi, dari semula hanya cetak, kami kembangkan ke dalam bentuk digital karena kecenderungannya pemakaian cetak terus turun. Di beberapa negara terutama negara maju, seperti Amerika, Eropa, dan Singapura, setiap tahun bisnis directory cetak selalu turun. Tahun lalu penurunannya 7%–11%. Bahkan, pengakuan orang Singapura, penurunan mencapai 13%. Penurunan yang drastis itu terjadi karena orang beralih ke digital. Para pengguna internet di negara-negara maju rata-rata sudah di atas 90%.

Mereka sudah tidak lagi mengikuti informasi dari versi cetak. Begitu pula di Indonesia. Meskipun masih bertumbuh, bisnis directory cetak tidak sebesar sebelumnya. Tahun lalu, bisnis ini cuma tumbuh 1,7%. Ini terjadi karena pengguna

internet juga terus bertambah. Sekarang ada sekitar 50 juta. Mungkin antara dua sampai tiga tahun lagi, directory cetak di sini juga akan turun. Karena itu, kami mengambil kebijakan bahwa Infomedia harus segera memperbesar kontribusi dari digital.

Antara lain membuat Yellow Pages dalam format digital, seperti e-book, compact disc (CD), dan online. Dampak perubahan ke format digital ini mempengaruhi teknik penjualan kami dalam mencari iklan. Seperti diketahui hidup Yellow Pages tergantung iklan. Untuk memacu pertumbuhan iklan itu, kami menawarkannya dalam bentuk bundling. Jadi jika ada yang pasang iklan di Yellow Pages cetak, maka kami masukan juga di e-book dan online. Di samping beralih ke digital, kami melakukan restrukturisasi produk.

Produk digital ini dibagi lagi dalam beberapa segmen produk. Ada digital rich contents(DRC) yang merupakan layanan dalam bentuk pelayanan web design. Jadi kalau seorang pengusaha mau membuat website, bisa kami lakukan. Selain itu, kami mempunyai produk e-commerce dengan nama www.goodizz.com yang berasal dari good discount. Di situs ini orang bisa mencari produk-produk yang sedang didiskon. Situs ini sudah kami luncurkan sejak 2011 lalu. Selain itu, kami mempunyai beberapa situs, yaitu infojajan.com, YPtrading.co.id, dan YPtravel.com.

Pilar ketiga adalah printing dan publishing, yang juga difokuskan ke digital. Digital printing ini bisa customize sesuai dengan kebutuhan pelanggan dan tidak ada minimal order. Jadi, memudahkan konsumen. Kami membuka gerai dengan nama Print+ (Print Plus), yang didirikan di Kemang, Jakarta Selatan. Dalam

waktu dekat kami berencana membuka lagi di Kota Surabaya dan Medan. Kami akan selalu melakukan penambahan gerai setiap tahun, melalui pola kemitraan dengan pelaku UKM dan koperasi. Ini merupakan langkah kami masuk ke bisnis retail, dari selama ini hanya bermain di korporat.

Inilah beberapa hal yang kami lakukan untuk mendekatkan Infomedia dengan pasar. Dalam persaingan yang ketat ini, siapa yang mampu mendekati pasar dan bisa memberikan kemudahan kepada konsumen, itulah yang akan bertahan.

Berdasarkan perkembangan berikutnya, Infomedia juga mengembangkan bisnisnya sebagai sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang contact center. Beberapa klien Infomedia yang menggunakan jasanya di bidang contact center adalah [call center](#) Telkomsel dan Bank BJB. PT. Infomedia Nusantara pun mempunyai standar nilai hasil kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.1
Standar Nilai Kinerja Karyawan

Level	Nilai(%)	Kategori
5.	91- ke atas	Sangat baik
4.	76-90	Baik
3.	65-75	Sedang
2.	51-64	Kurang
1.	50 ke bawah	Buruk

Sumber : PT. Infomedia Nusantara Bandung

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menjelaskan bahwa standar penilaian di perusahaan berdasarkan skor, nilai dan bobot masing-masing yang telah ditentukan oleh perusahaan, melihat kinerja karyawan PT. Infomedia Nusantara.

Berdasarkan usaha mencapai tujuan perusahaan tersebut maka diharapkan kinerja karyawan di PT. Infomedia Nusantara dapat terus meningkat. Akan tetapi, pada kenyataannya kinerja karyawan di PT. Infomedia Nusantara mengalami

1.	Gaji	2	2	2	4	4	12	2	8	-	-	26	50
2.	Motivasi kerja	-	-	1	2	3	9	4	16	2	10	37	50
3.	Disiplin kerja	-	-	-	-	1	3	5	20	4	20	41	50
4.	Masa kerja	2	2	2	4	5	15	1	4	-	-	25	50
5.	Kepemimpinan	-	-	-	-	3	9	4	16	3	15	40	50
6.	Budaya Organisasi	-	-	-	-	2	6	5	20	3	15	41	50
7.	Lingkungan kerja	-	-	1	2	2	6	4	16	3	15	39	50
8.	Beban kerja	-	-	-	-	2	6	5	20	3	15	41	50
9.	Pelatihan kerja	-	-	3	6	-	-	4	16	3	15	37	50
10.	Semangat kerja	-	-	1	2	3	9	6	24	-	-	35	50
Total												362	500
Rata-rata												36.2	
F : Frekuensi , N : Frekuensi x skor , jumlah responden : 10 , jumlah pernyataan : 10													
Skor ideal : skor tertinggi x jumlah responden													
Sumber : Penelitian tahun 2017													

Berdasarkan tabel 1.3, hasil yang didapat dari pembagian kuisioner dapat dilihat bahwa variabel gaji dan masa kerja mempunyai skor terendah dengan total skor gaji 26 dan masa kerja 25. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Infomedia Nusantara.

Kuisioner pendahuluan untuk gaji disebarkan kepada 10 orang responden, berikut adalah hasilnya :

Tabel 1.4
Hasil Prasurvei Gaji Karyawan PT. Infomedia Nusantara Tahun 2017

No.	Dimensi	STS	TS	KS	S	SS	Total skor	Rata - Rata
		1	2	3	4	5		

		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1.	Keadilan Internal	-	-	-	-	2	6	5	20	3	15	41	50
2.	Keadilan Eksternal	-	-	1	2	2	6	4	16	3	15	37	50
Total												78	100
Rata-rata												78	
F : Frekuensi, N : Frekuensi x skor, jumlah responden : 10 Orang, jumlah pernyataan : 3													
Skor ideal : skor tertinggi x jumlah responden													

Sumber : penelitian tahun 2017

Berdasarkan tabel 1.4, hasil diatas dari tabulasi dalam hal penggajian karyawan di PT. Infomedia Nusantara ini masih terdapat masalah yang tinggi, karena skornya sebesar 78 dari rata-rata 100. Hal ini masih jauh dari hal yang diharapkan utamanya pada keadilan eksternal. Jadi terdapat satu dimensi yang mengalami masalah yaitu keadilan eksternal.

Gaji dalam hal ini adalah untuk memberikan honor atau upah kepada pegawai atas selesainya pekerjaan. Pentingnya peranan gaji untuk menunjang atau memberi dorongan kepada pegawainya agar untuk bekerja lebih giat. Akan tetapi, permasalahan gaji dalam perusahaan ini diindikasikan sebagai salah satu faktor kurangnya optimal kinerja karyawan. Dapat diindikasikan permasalahan terlambatnya penggajian atau kenaikan gaji pada perusahaan ini. Namun bukan itu saja, akan tetapi adanya pun pemotongan gaji yang secara mendadak dan tanpa pemberitahuan sebelumnya. Dan sering kali perhitungan gaji yang belum sesuai di perusahaan ini, antara gaji pokok dan gaji lembur.

Selain gaji, aturan aturan di perusahaan ini pun mempengaruhi masa kerja seseorang, dengan masa kerja yang tidak menentu dan dengan sistem kontrak. Karena menurut Balai Pustaka Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (2013)

menyatakan bahwa, Masa kerja (lama bekerja) merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan. Lama bekerja di PT. Infomedia Nusantara di tentukan dengan prestasi pegawai tersebut.

Informasi lebih tentang masa kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Infomedia Nusantara maka dilakukan penyebaran kuisisioner pendahuluan untuk masa kerja, yang disebarkan kepada 10 orang responden secara acak, berikut adalah hasilnya :

Tabel 1.5
Hasil Prasurvei Masa Kerja Pegawai PT. Infomedia Nusantara 2017

No	Dimensi	ST		TS		KS		S		SS		Total skor	Rata-Rata
		S		2		3		4		5			
		1											
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1.	Lama Masa Percobaan	-	-	1	2	1	3	6	24	2	10	39	50
2.	Lama Kerja	-	-	1	2	4	1	3	12	2	10	36	50
Total											75	100	
Rata-rata											75		
F : Frekuensi, N : Frekuensi x skor, jumlah responden : 10 orang, jumlah pernyataan : 3													
Skor ideal : skor tertinggi x jumlah responden													

Sumber : penelitian tahun 2017

Berdasarkan tabel 1.5, hasil yang didapat dari tabulasi koesioner dapat dilihat bahwa kondisi masa kerja saat ini secara keseluruhan dapat dikatakan belum mencapai standar yang diharapkan, utamanya pada dimensi lamanya waktu kerja tetapi terdapat satu dimensi yaitu lamanya waktu kerja. Dimensi kejenuhan dalam bekerja yang memiliki nilai skor yang rendah, selaras dengan hasil observasi yang dilakukan penulis di PT. Infomedia Nusantara yaitu masih terlihat adanya karyawan

yang terlihat jenuh dan bekerja bermalas-malasan, yang merupakan indikasi adanya kejenuhan dalam bekerja yang membuat masa kerja karyawan tidak lama.

Permasalahan-permasalahan yang menjadikan kurang optimalnya kinerja karyawan menjadi masalah yang harus diteliti dan dicari solusinya agar kinerja karyawan bisa optimal sesuai dengan harapan perusahaan. Dari pemahaman diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaji dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Infomedia Nusantara”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang diindikasikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Infomedia Nusantara yaitu Gaji dan Masa Kerja.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas diindikasikan terdapat masalah dalam kinerja karyawan PT. Infomedia Nusantara. Masalah yang terjadi diduga akibat adanya indikator gaji dan masa kerja yang kurang sesuai. Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas, dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul antara lain :

1. Kinerja Karyawan

- a. Kurangnya kedisiplinan pegawai dalam bekerja.
- b. Kurangnya kematangan atau kedewasaan karyawan dalam menyelesaikan permasalahan.

2. Gaji

- a. Keadilan Internal yang berupa dari Gaji, Tunjangan, Insentif, dan kenaikan gaji.
- b. Keadilan Eksternal yang berupa Gaji, Tunjangan, Insentif, dan kenaikan gaji.

3. Masa Kerja

- a. Lamanya waktu masa percobaan atau magang.
- b. Lamanya waktu bekerja pada perusahaan atau posisi saat ini bekerja.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka peneliti membuat suatu perumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Bagaimana gaji karyawan di PT. Infomedia Nusantara
2. Bagaimana masa kerja karyawan di PT. Infomedia Nusantara
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Infomedia Nusantara
4. Seberapa besar pengaruh gaji dan masa kerja terhadap kinerja karyawan di PT.

Infomedia Nusantara baik secara simultan maupun parsial

1.3 Tujuan Penelitian

Bedasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis :

1. Gaji karyawan di PT. Infomedia Nusantara
2. Masa kerja karyawan di PT. Infomedia Nusantara
3. Kinerja karyawan di PT. Infomedia Nusantara
4. Besarnya pengaruh Gaji dan masa kerja terhadap kinerja karyawan di PT.

Infomedia Nusantara

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Bagi penulis

- a. Mengetahui lebih lanjut tentang Kinerja Karyawan pada PT. Infomedia Nusantara
- b. Untuk mengetahui gambaran pemberian Gaji pada PT. Infomedia Nusantara
- c. Untuk mengetahui bagaimana Masa Kerja pada PT. Infomedia Nusantara
- d. Untuk mengolah pola pikir peneliti tentang ilmu dan pengetahuan untuk mendewasakan perilaku penulis
- e. Untuk menambah informasi tentang dunia pekerjaan dan memiliki rasa tanggung jawab atas laporan yang peneliti lakukan

2. Bagi Perusahaan

- a. Menjadikan bahan pertimbangan dalam memenuhi Gaji yang diberikan kepada karyawan
- b. Menjadikan bahan pertimbangan dalam Masa Kerja karyawan yang ada di perusahaan
- c. Menjadikan bahan pertimbangan agar dapat meningkat lagi Kinerja dimasa yang akan datang

3. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk memungkinkan peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian mengenai topik-topik yang berkaitan dengan peneliti ini, baik yang bersifat melanjutkan atau melengkapi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Dalam kajian pustaka ini peneliti akan membahas pustaka yang berhubungan dengan topik atau masalah peneliti. Pustaka yang akan dibahas yaitu referensi mengenai Gaji dan Masa kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peneliti ini menggunakan beberapa buku terbitan yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti dan juga menggunakan hasil penelitian yang relevan.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen adalah skill atau kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar mau melakukan sesuatu untuk kita. Manajemen memiliki kaitan yang sangat erat dengan leader atau pemimpin. Sebab pemimpin yang sebenarnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk menjadikan orang lain lebih dihargai, sehingga orang lain akan melakukan segala keinginan sang leader.

Pengertian manajemen menurut para ahli adalah definisi yang dikemukakan oleh orang-orang ahli dalam ilmu manajemen sebagai landasan bagi kita untuk memahami seperti apa kandungan dari ilmu tersebut. Mary Parker Follet (2013;45), mendefinisikan manajemen sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini berarti bahwa seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Ricky W. Griffin (2012;53) mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses

perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (goals) secara efektif dan efisien. *Efektif* berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara *efisien* berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal. Lawrence A. Appley (2012;54) berpendapat bahwa pengertian manajemen merupakan keahlian untuk menggerakkan orang agar melakukan sesuatu yang diinginkan.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Berikut beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli, diantaranya; Menurut Mondy dan Marwansyah (2012:3) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan secara maksimal sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Sedangkan, Veithzal mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia juga mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber-sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri yang nantinya akan ada dampaknya bilang sumber daya manusia terus menerus dilestarikan dan dimanfaatkan sebagai mana mestinya. Asri Laksmi Riani(2013;57).

2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2013;21) menyebutkan bahwa fungsi manajemen

sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

a. Perencanaan

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

b. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan dan menciptakan keinginan yang akan diperoleh oleh seseorang.

f. Pengembangan

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, baik berupa uang maupun barang, kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhannya primer serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintahan dengan berdasarkan internal maupun eksternal konsistensi.

h. Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

i. Pemeliharaan

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

j. Kedisiplinan

Merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah kegiatan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

k. Pemberhentian

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Karena konsekuensi yang diterima karyawannya dari perusahaan yang sudah kebijakannya ditetapkan dari awal bekerja.

2.1.3 Pengertian Gaji

Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Pengertian Upah dan gaji menurut Siti Al Fajar dan Tri Heru (2013:95) adalah “pembayaran yang diterima karyawan secara bulanan, mingguan, atau setiap jam sebagai hasil dari pekerjaan mereka”. Sedangkan menurut Suwatno dan Donni Juni Priansa (2013:232) merupakan “pengganti atas jasa yang telah diberikan pekerja dalam pekerjaannya”. Kemudian Menurut Mulyadi (2013:373), menyatakan bahwa “pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan”.

Kesimpulannya gaji merupakan pembayaran atas jasa yang dilakukan oleh karyawan sebagai pengganti atas pekerjaannya di perusahaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

2.1.3.1 Peranan gaji

Menurut Poerwono (2013:66) peranan gaji dapat ditinjau dari dua pihak, yaitu:

a. Aspek pemberi kerja (majikan) adalah manager

Gaji merupakan unsur pokok dalam menghitung biaya produksi dan komponen dalam menentukan harga pokok yang dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Apabila suatu perusahaan memberikan gaji terlalu tinggi maka, akan mengakibatkan harga pokok tinggi pula dan bila gaji yang diberikan terlalu rendah akan mengakibatkan perusahaan kesulitan mencari tenaga kerja.

b. Aspek penerima kerja

Gaji merupakan penghasilan yang diterima oleh seseorang dan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Gaji bukanlah merupakan satu - satunya motivasi karyawan dalam berprestasi, tetapi gaji merupakan salah satu motivasi penting yang ikut mendorong karyawan untuk berprestasi, sehingga tinggi rendahnya gaji yang diberikan akan mempengaruhi kinerja dan kesetiaan karyawan.

2.1.3.2 Fungsi Penggajian

Menurut Komaruddin (2013;56) fungsi gaji bukan hanya membantu manajer personalia dalam menentukan gaji yang adil dan layak saja, tetapi masih ada fungsi-fungsi yang lain, yaitu :

1. Untuk menarik pekerja yang mempunyai kemampuan ke dalam organisasi
2. Untuk mendorong pekerja agar menunjukkan prestasi yang tinggi
3. Untuk memelihara prestasi pekerja selama periode yang panjang

2.1.3.3 Tujuan Penggajian

Menurut Hasibuan (2012;25) tujuan penggajian, antara lain :

a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas - tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati. Dan waktu pembayaran dan jumlahnya harus sesuai dengan perjanjian.

b. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan - kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan efektif

Jika program gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta mentaati peraturan - peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya dan kewajibannya.

h. Pengaruh pemerintah

Jika program gaji sesuai dengan undang - undang yang berlaku (seperti batas gaji

minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan. Dan semua diatur oleh pemerintah.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Gaji

Dimensi gaji tersebut diukur dengan indikator-indikator: Mulyadi (2013;373)

1. Keadilan internal

- a. Keadilan internal kenaikan gaji
- b. Keadilan internal tunjangan
- c. Keadilan internal insentif
- d. Keadilan internal gaji

2. Keadilan eksternal

- a. Keadilan eksternal kenaikan gaji
- b. Keadilan eksternal tunjangan
- c. Keadilan eksternal insentif
- d. Keadilan eksternal gaji

2.1.4 Pengertian Masa Kerja

Menurut Rudiansyah (2014;44) adalah “lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia.” Semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan semakin membantu perusahaan untuk menghasilkan kinerja atau output yang lebih banyak.

Menurut Hermanto (2012.56) Masa kerja dapat dikatakan sebagai loyalitas karyawan kepada perusahaan. Rentang waktu masa kerja yang cukup, sama dengan

orang yang memiliki pengalaman yang luas baik hambatan dan keberhasilan. Waktu yang membentuk pengalaman seseorang. Maka masa kerja adalah waktu yang telah dijalani seorang teknisi selama menjadi tenaga kerja/karyawan perusahaan. Masa kerja memberikan pengalaman kerja, pengetahuan dan keterampilan kerja seorang karyawan. Pengalaman kerja menjadikan seseorang memiliki sikap kerja yang terampil, cepat, mantap, tenang, dapat menganalisa kesulitan dan siap mengatasinya.

Menurut Melati (2013,47) Masa kerja adalah panjangnya waktu terhitung mulai pertama kali masuk kerja hingga saat penelitian. Tekanan melalui fisik (beban kerja) pada suatu waktu tertentu mengakibatkan berkurangnya kinerja otot, gejala yang ditunjukkan juga berupa pada makin rendahnya gerakan. Keadaan ini tidak hanya disebabkan oleh suatu sebab tunggal seperti terlalu kerasnya beban kerja, namun juga oleh tekanan–tekanan yang terakumulasi setiap harinya pada suatu masa yang panjang.

Kesimpulannya masa kerja merupakan lamanya seorang karyawan bekerja pada suatu perusahaan yang dimana lama bekerjanya seseorang, akan lebih berpengalaman dan bisa untuk memajukan perusahaan tersebut dalam bidang ekonomi ataupun kinerja karyawannya. Yang dalam lamanya bekerja tuh bagaimana situasi pekerjaan tersebut.

2.1.4.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Masa Kerja

Faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja menurut Demerouti dalam (Puspita/2012;58) sebagai berikut :

1. Tuntutan Kerja (*job demands*)

Tuntutan kerja merupakan aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus-menerus baik secara fisik maupun psikologis demi mencapai atau mempertahankannya. Tuntutan kerja meliputi empat faktor yaitu: beban kerja yang berlebihan (*work overload*), tuntutan emosi (*emotional demands*), ketidaksesuaian emosi (*emotional dissonance*), dan perubahan terkait organisasi (*organizational changes*)

2. Sumber daya pekerjaan (*Job Resources*)

Keterikatan kerja juga dapat dipengaruhi oleh sumber daya pekerjaan, yaitu aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi yang berfungsi sebagai media untuk mencapai tujuan pekerjaan, mengurangi tuntutan pekerjaan dan harga, baik secara fisiologis maupun psikologis yang harus dikeluarkan, serta menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan personal individu. Sumber daya pekerjaan meliputi empat faktor yaitu: otonomi (*autonomy*), dukungan sosial (*social support*), bimbingan dari atasan (*supervisory coaching*), dan kesempatan untuk berkembang secara profesional (*opportunities for professional development*).

3. Sumber daya pribadi (*Personal Resource*)

Sumber daya pribadi merupakan aspek diri yang pada umumnya dihubungkan dengan kegembiraan dan perasaan bahwa diri mampu memanipulasi, mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan sesuai dengan keinginan dan kemampuannya. Beberapa tipikal sumber daya pribadi yaitu: *Self-efficacy* (keyakinan diri) merupakan persepsi individu terhadap kemampuan dirinya

untuk melaksanakan dan menyelesaikan suatu tugas atau tuntutan dalam berbagai konteks. *Organizational-based self-esteem* didefinisikan sebagai tingkat keyakinan anggota organisasi bahwa mereka dapat memuaskan kebutuhan mereka dengan berpartisipasi dan mengambil peran atau tugas dalam suatu organisasi. Optimism (optimisme) terkait dengan bagaimana seseorang meyakini bahwa dirinya mempunyai potensi untuk berhasil dan sukses dalam hidupnya,

4. Kepribadian (*Personality*)

Kepribadian berhubungan erat dengan keterikatan kerja yang juga dapat di karakteristikkan dengan watak, menggunakan dimensi aktivasi dan kesenangan sebagai suatu kerangka kerja.

Menurut Finney (dalam Novianto,2012;78) karyawan yang memiliki ikatan dengan pekerjaannya memiliki sifat umum yaitu :

1. Mempercayai visi dan misi organisasi mereka
2. Menyenangi pekerjaan mereka dan memahami kontribusi pekerjaan mereka pada tujuan yang lebih besar
3. Tidak memerlukan pendisiplinan dan mereka hanya memerlukan kejelasan, komunikasi dan konsistensi
4. Selalu meningkatkan kebenaran keterampilan mereka dengan sikap positif, fokus, keinginan, antusiasme, kreativitas dan daya tahan
5. Dapat dipercaya dan saling percaya satu sama lain
6. Menghormati manajer mereka
7. Mengetahui bahwa manajer mereka menghormati mereka

8. Merupakan sumber tetap ide-ide baru yang hebat

9. Memberikan yang terbaik kepada organisasi.

2.1.4.2 Dimensi dan Indikator Masa kerja

Dimensi dalam penelitian ini mengacu pada (Balai Pustaka Departemen pendidikan dan kebudayaan, 2013), yang menjelaskan pengembangan dimensi dan indikator instrumen masa kerja yaitu:

1. Lamanya waktu masa percobaan atau magang

2. Lamanya Bekerja

a. Lamanya waktu bekerja di perusahaan

b. Lamanya waktu bekerja pada posisi pekerjaan saat ini

2.1.5 Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja dan penggunaannya saat ini semakin populer, bukan hanya di Indonesia tetapi juga di berbagai negara. Seiring dengan berbagai perubahan paradigma dalam mengelola organisasi, baik publik maupun privat dalam upaya mencapai tujuan, maka persoalan kinerja menjadi hal yang sangat penting. Melalui indikator dan ukuran kinerja yang tepat maka tujuan organisasi akan lebih mudah dinilai, dievaluasi dan dipertanggung jawabkan. Penggunaannya muncul banyak pengertian dan definisi-definisi kinerja sesuai dengan pendekatan, kepentingan, dan tujuan masing-masing organisasi, terutama jika dikaitkan dengan indikator dan parameter serta bagaimana mengukur atau menilai kinerja. Pengertian atau definisi kinerja menurut Moeheriono (2012:60) adalah Kinerja berasal dari kata-kata job performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh

seseorang karyawan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Penilaian kinerja menurut pendapat Pasolong (2013:182) merupakan evaluasi keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Jika penilaian kinerja terhadap birokrasi, berarti evaluasi keberhasilan atau kegagalan birokrasi dalam menjalankan tugasnya sebagai pelayan masyarakat. Dalam Jurnal Roya Rashidi (2015:35) mengemukakan bahwa Sistem manajemen kinerja mendefinisikan pengukuran dan mengembangkan kinerja dalam yang paling cocok dan cara yang efektif untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Sistem yang efektif ini memerlukan manajer untuk berpartisipasi dalam berkelanjutan proses perencanaan, pembinaan, menilai, meninjau dan sebagainya yang serupa.

Kesimpulannya adalah Gaji dan Masa Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Infomedia Nusantara.

2.1.5.1 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Adapun Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Edy Sutrisno (2014:153) mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, faktor disiplin individu dan lingkungan, faktor-faktor individu yang dimaksud adalah :

1. Usaha yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.

2. Kemampuan, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

Kinerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu :

1. Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
3. Tingkat motivasi kerja.

Walaupun setiap faktor memiliki arti atau kegunaan masing-masing bagi penentuan kinerja, tetapi pada dasarnya kombinasi ketiga faktor itu sangat menentukan tingkat hasil kerja yang dapat menentukan suatu kinerja dari setiap karyawan.

Berdasarkan dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.

2.1.5.2 Dimensi dan Indikator Kinerja karyawan

Dimensi dan indikator dalam penelitian ini mengacu pada Moehariono(2012:60), yang menjelaskan pengembangan dimensi dan indikator instrumen evaluasi kinerja yaitu:

a. Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu :

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

b. Perilaku kerja yang terdiri dari dua indikator :

1. Inisiatif

2. Ketelitian

c. Sifat pribadi yang terdiri dari dua indikator yaitu :

1. Kejujuran

2. Kreativitas

Alat ukur yang dikemukakan oleh Haryanto (2012;50) yaitu, kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku mendasar, meliputi :

1. Kuantitas kerja

2. Kualitas kerja

3. Pengetahuan tentang pekerjaan

4. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan

5. Perencanaan kegiatan.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Gaji dan Masa Kerja terhadap Kinerja pegawai. Sebagai acuan dari penelitian ini dikemukakan hasil-hasil penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya, yaitu :

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No.	Judul, Tahun dan Nama Peneliti	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Cristilia (2013) Pengaruh Gaji, Motivasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Nusantara Jaya Sentosa Surabaya.	Jenis Penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kualitatif	Peneliti membahas tentang adanya motivasi dan kepemimpinan sementara penulis menggunakan masa kerja	Berdasarkan hasil analisis Gaji, dan masa kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Infomedia Nusantara
2.	Rio Sihotang (2012) Pengaruh Gaji dan Masa Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Jaya Abadi Medan	Jenis Penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kualitatif -Judul yang digunakan sama dengan penulis	Peneliti membahas menggunakan metode yang berbeda dengan penulis	Gaji dan Masa kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Infomedia Nusantara
3.	Fergie dkk (2015) Pengaruh Gaji dan Masa kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sakti Nusantara Abadi Yogyakarta	Jenis Penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kualitatif -Judul yang digunakan sama dengan penulis	Peneliti membahas menggunakan metode yang berbeda dengan penulis	Gaji dan Masa Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Infomedia Nusantara
4.	Gusti Ayu Riska Rianti (2013) Pengaruh Motivasi dan Masa kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Makmur Jaya Sentosa Banyumas	Jenis Penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kualitatif	Peneliti membahas motivasi sementara penulis tidak membahas tentang motivasi	Hasil analisis bahwa Motivasi dan Masa Kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dan Motivasi berpengaruh paling besar terhadap Kinerja karyawan di PT. Infomedia Nusantara
5.	Titi Nurfitri (2013) Pengaruh Gaji dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Sumber Abadi Semarang	Jenis Penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kualitatif	Peneliti membahas tentang adanya motivasi kerja sementara penulis menggunakan masa kerja	Variabel berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ sehingga H1 diterima.

No.	Judul, Tahun dan Nama Peneliti	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
6.	I Gede Adnyana Sudibya (2013) Pengaruh Gaji dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lancar Jaya Abadi Semarang	Jenis Penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kualitatif	Peneliti membahas tentang adanya kompetensi sementara penulis menggunakan masa kerja	Hasil analisis bahwa Gaji dan Kompetensi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan Gaji berpengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan pada PT. Infomedia Nusantara
7.	Yuyuk Liana (2014) Pengaruh Kepemimpinan dan Masa Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nelson Pharmaceutical Surabaya	Jenis Penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kualitatif	Peneliti membahas tentang adanya kepemimpinan sementara penulis menggunakan gaji	Hasilnya Kepemimpinan dan Masa kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Infomedia Nusantara
8.	Yuningsih (2013) Pengaruh Kompensasi dan Masa Kerja terhadap Kinerja pada PT. Ade Sula Semarang	Jenis Penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kualitatif -Teknik Regresi linier berganda	Peneliti yang berfokus kepada kompensasi sementara penulis kepada masa kerja	Masa kerja berpengaruh signifikan terhadap karyawan di PT. Infomedia Nusantara
9.	Eka Sujatni (2013) Pengaruh Gaji dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT. Aqua Golden Misissipi Jakarta	Jenis Penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kualitatif -Teknik Regresi linier berganda	Peneliti membahas tentang adanya motivasi kerja sementara penulis menggunakan masa kerja	Hasilnya motivasi memperlihatkan adanya pengaruh positif terhadap Kinerja PT. Infomedia Nusantara
10.	Nursanti (2013) Pengaruh Gaji dan Masa Kerja terhadap Kinerja PT. Ron 88 Semarang	Teknik Regresi linier berganda	Menggunakan jenis penelitian yang berbeda	Hasil analisis Gaji dan Masa Kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Infomedia Nusantara

2.2 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini akan mengungkapkan pengaruh gaji dan masa kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Infomedia Nusantara. Kinerja pegawai telah menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan baik pemerintahan maupun perusahaan atau organisasi secara umum. Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan suatu hal yang harus dilakukan oleh setiap pimpinan organisasi. Begitu pentingnya kinerja pegawai dalam mendukung kegiatan operasional perusahaan, maka setiap pimpinan harus meningkatkan kinerja pegawainya. Berbagai upaya dapat dilakukan seperti pemberian kompensasi atau penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai. Namun demikian, kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut, akan tetapi dipengaruhi juga oleh penggajian karyawannya dan masa kerja karyawannya.

2.2.1 Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Gaji terhadap Kinerja mengacu kepada Mulyadi (2013;373), Gaji adalah pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan baik yang mempunyai jabatan maupun karyawan pelaksana.

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang obyektif bukanlah tugas yang sederhana, Penilaian harus dihindarkan adanya "like and dislike" dari penilai, agar obyektifitas penilaian dapat terjaga. Kegiatan penilaian ini penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan keputusan personalia yang memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang kinerja mereka. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhinya diantaranya adalah gaji.

Penelitian yang dilakukan oleh Gardner et.al. (2012:32) menyatakan bahwa tingkatan besarnya gaji akan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Gupta dan Shaw (2013:43) semakin tinggi tingkat gaji maka akan membuat kinerja semakin meningkat, hal ini juga didukung oleh Lawler dan Jenkins (2014:56). Gerhart dan Milkovich (2012:44) menyatakan bahwa dalam literatur kompensasi, ternyata ditemukan bukti yang kuat bahwa insentif individu, tingkat gaji dan bonus akan membuat kinerja yang semakin baik bagi karyawan.

Jadi kesimpulannya Gaji secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan dan terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Infomedia Nusantara

2.2.2 Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh masa kerja terhadap kinerja juga mengacu kepada Balai Pustaka Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (2013) menyatakan bahwa, Masa kerja (lama bekerja) merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan. Dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan kebanyakan mengalami kejenuhan dalam bekerja, masih terlihat karyawan yang bermalasan-malasan. Permasalahan-permasalahan yang menjadikan kurang optimalnya kinerja karyawan menjadi masalah yang harus diteliti dan dicari solusinya agar kinerja karyawan bias optimal sesuai dengan harapan perusahaan yang belum tercapai seiring berjalannya waktu bersamaan dengan adanya perusahaan-perusahaan pesaing.

Jadi kesimpulannya Masa Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Infomedia Nusantara dan secara simultan dan parsial

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan masa kerja pun berpengaruh pada kemajuan perusahaan dan berkembangnya ekonomi perusahaan di PT. Infomedia Nusantara

2.2.3 Pengaruh Gaji dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

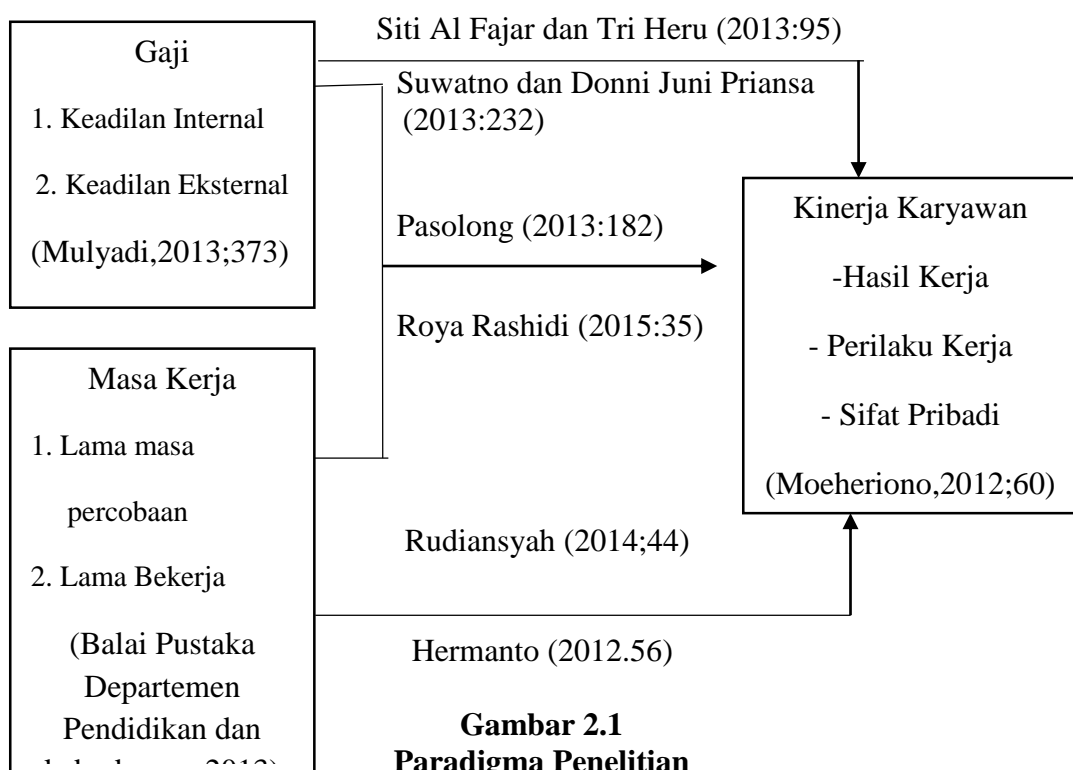
Pengertian atau definisi kinerja menurut Moeheriono (2012:60) adalah Kinerja berasal dari kata-kata job performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Pengaruh Gaji dan Masa kerja terhadap Kinerja Karyawan ini yang mengacu kepada Mulyadi dan Balai Pustaka Departemen Pendidikan dan Kebudayaan menyatakan bahwa ada pengaruh gaji dan masa kerja. Yang dimana dalam penggajian lebih di tentukan dari performance karyawan dan dihubungkan dengan masa kerja yang rata-rata sudah lama menjadi pengaruh besar untuk menentukan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Gardner et.al. (2012:32) menyatakan bahwa tingkatan besarnya gaji akan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Gupta dan Shaw (2013:43) semakin tinggi tingkat gaji maka akan membuat kinerja semakin meningkat, hal ini juga didukung oleh Lawler dan Jenkins (2014:56). Jadi kesimpulannya Gaji dan Masa Kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Infomedia

Nusantara. Gaji dan Masa kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Infomedia Nusantara

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran, maka dapat dirumuskan paradigma penelitian sebagai berikut:

2.2.4 Paradigma Penelitian



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan yang akan diteliti sebagai jawaban sementara dari suatu masalah. Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis tersebut maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

2.3.1 Hipotesis secara Simultan

- “Terdapat pengaruh gaji dan masa kerja terhadap kinerja karyawan”

2.3.1 Hipotesis secara Parsial

- “Terdapat pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan”
- “Terdapat pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan”

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Melalui penelitian, manusia dapat menggunakan hasilnya, secara umum data yang diperoleh dari penelitian dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian Deskriptif dan Verifikatif. Metode deskriptif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan, menjelaskan keadaan yang ada pada perusahaan berdasarkan fakta, sifat-sifat populasi berdasarkan data-data yang telah dikumpulkan kemudian disusun secara sistematis dan selanjutnya dianalisis untuk diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2013:380). Metode ini diajukan untuk menjawab rumusan masalah, yaitu Bagaimana Gaji, Bagaimana Masa Kerja serta bagaimana Kinerja Karyawan di PT. Infomedia Nusantara.

Metode verifikatif adalah metode yang digunakan untuk mengetahui kebenaran hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik yang ditujukan untuk menjawab pertanyaan pada rumusan Seberapa besar pengaruh gaji dan masa kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Infomedia Nusantara.

3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Berdasarkan judul penelitian yang diambil yaitu Pengaruh Gaji dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Infomedia Nusantara, masing-masing

variabel didefinisikan dan dibuat operasional variabelnya.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian.

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel bebas (independen) menurut Sugiyono (2013:59) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat dengan simbol (X). Sedangkan variabel terikat (dependen) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas dengan simbol (Y). Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang menjadi variabel bebas yaitu Gaji (X1) dan Masa Kerja (X2) serta Kinerja Karyawan (Y) merupakan variabel terikat. Variabel-variabel tersebut sebagai berikut:

1. Gaji

Gaji menurut Mulyadi (2013:373), Gaji adalah pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan baik yang mempunyai jabatan maupun karyawan pelaksana.

2. Masa Kerja

Menurut Balai Pustaka Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (2013) menyatakan bahwa, Masa kerja (lama bekerja) merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu

program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi” (Moeheriono, 2012:60).

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan upaya penelitian secara rinci meliputi nama variabel, konsep variabel, dimensi, indikator, ukuran dan lain lain yang diarahkan untuk memperoleh nilai variabel penelitian. Operasionalisasi variabel digunakan untuk memberikan gambaran penelitian.

Berdasarkan penelitian ini, operasionalisasi variabel yang mengacu pada teori serta sesuai situasi dan kondisi di PT. Infomedia Nusantara penelitiannya dapat dibuat seperti tabel 3.1, yaitu:

Tabel 3.1

OPERASIONALISASI VARIBEL

Variabel dan Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<p>Gaji</p> <p>Pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan.</p> <p>Mulyadi (2012;373)</p>	Keadilan Internal	Keadilan Internal kenaikan gaji	Tingkat Keadilan Internal kenaikan gaji	Ordinal
		Keadilan Internal tunjangan	Tingkat Keadilan Internal tunjangan	Ordinal
				Ordinal

		Keadilan Internal insentif	Tingkat Keadilan Internal insentif	
		Keadilan internal gaji	Tingkat Keadilan internal gaji	Ordinal
Variabel dan Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
	Keadilan Eksternal	Keadilan Eksternal kenaikan gaji	Tingkat Keadilan Eksternal kenaikan gaji	Ordinal
		Keadilan Eksternal tunjangan	Tingkat Keadilan Eksternal tunjangan	Ordinal
		Keadilan Eksternal insentif	Tingkat Keadilan Eksternal insentif	Ordinal
		Keadilan Eksternal gaji	Tingkat Keadilan Eksternal gaji	Ordinal
Masa Kerja				
Pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan. Balai Pustaka Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (2013)	Lama Masa Percobaan	Lama masa Percobaan atau Magang	Lamanya waktu masa percobaan atau magang	Ordinal
	Lama Bekerja	Lama Bekerja di Perusahaan	Lamanya waktu bekerja di perusahaan	Ordinal
			Lamanya waktu bekerja di posisi saat ini	Ordinal

		Lama bekerja di posisi saat ini		
<p>Kinerja</p> <p>Gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi Moheriono (2012:60).</p>	Hasil Kerja	Kuantitas hasil kerja	Tingkat kuantitas hasil kerja	Ordinal
		Kualitas hasil kerja	Tingkat kualitas hasil kerja	Ordinal
		Efisiensi dalam melaksanakan tugas	Tingkat kemampuan mengefisienkan waktu dalam melaksanakan tugas	Ordinal
Variabel dan Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
	Perilaku Kerja	Inisiatif	Tingkat Kemampuan inisiatif dalam bekerja	Ordinal
		Ketelitian	Tingkat kemampuan ketelitian dalam bekerja	Ordinal
	Sifat Pribadi	Kejujuran	Tingkat kemampuan dalam bersikap jujur	Ordinal
		Kreativitas	Tingkat kemampuan dalam berkreaitivitas	Ordinal

Berdasarkan operasionalisasi variabel diatas semua data yang ada menunjukkan skala yang ordinal. Skala ordinal adalah skala data yang sifatnya disamping membedakan juga ada tingkatan tetapi tidak ada urutan, misalnya tingkat pendidikan, pangkat, golongan pangkat, atau derajat perjalanan penyakit.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

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, 2013:115)

Penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Infomedia Nusantara yang berjumlah 286 orang. Pada penelitian ini penentuan responden dipilih dengan menggunakan teknik *probability sampling*, yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan metode sampling jenuh. Sampling jenuh atau istilah lain dari sensus adalah semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2013:18).

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel

yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili (Sugiyono, 2013:116).

Berdasarkan penelitian ini penulis menggunakan teknik *probability sampling* yaitu teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk di pilih menjadi anggota sampel. Untuk teknik probability yang digunakan adalah *sample random sampling* yaitu teknik yang dilakukan apabila populasi dianggap homogen. menentukan sample penelitian, digunakan rumus slovin, yaitu sebagai berikut :

$$: n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi yaitu jumlah karyawan bagian sumber daya manusia di PT. Infomedia Nusantara

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan sebanyak 10%

Jadi :

$$n = \frac{286}{1 + 286 (0,1)^2} = 74,09 \sim 75$$

Jadi penelitian ini mengacu pada sampel 75 responden untuk membagikan kuesionernya.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara (Sugiyono, 2013:41). Teknik pengumpulan data terbagi dua bagian yaitu sebagai berikut :

1. Data Primer

Pengumpulan data primer dilakukan dengan melakukan survei langsung ke PT. Infomedia Nusantara sebagai objek penelitian. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data akurat. Adapun data yang diperoleh dengan cara penelitian meliputi:

a. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data dari pengamatan langsung ke lapangan dengan mengadakan tanya jawab kepada objek penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan PT. Infomedia Nusantara.

b. Observasi

Observasi dilakukan dengan melakukan pengalaman secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti di Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Jawa Barat guna mengetahui permasalahan yang sebenarnya.

c. Kuesioner

Kuesioner merupakan alat pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan atau pernyataan yang kemudian disebarkan kepada responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Daftar pertanyaan

atau pernyataan dibuat untuk mendapatkan tanggapan responden mengenai gambaran umum, perhatian dan pendapat responden terhadap pengaruh gaji dan masa kerja di PT. Infomedia Nusantara.

2. Data Sekunder

Data ini merupakan data pendukung yang berhubungan dengan penelitian, Data sekunder dapat diperoleh dari:

- a. Sejarah, Literatur dan profil PT. Infomedia Nusantara
- b. Rekapitulasi absensi karyawan PT. Infomedia Nusantara
- c. Buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian
- d. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti
- e. Sumber internet atau website yang berhubungan dengan objek yang diteliti.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer yaitu dengan melakukan observasi dan menyebarkan kuisioner kepada responden.

3.5 Metode Analisis dan Uji Hipotesis

Analisis data merupakan proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca, dipahami dan diinterpretasikan. Data yang akan dianalisis merupakan data hasil pendekatan survei penelitian dari penelitian lapangan dan kepustakaan. Adapun masing-masing metode untuk menganalisis variabel yang penulis gunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Metode Deskriptif

Merupakan metode penelitian yang digunakan untuk menggambarkan fakta-fakta, sifat sifat populasi berdasarkan data-data yang telah dikumpulkan. Kemudian disusun secara

sistematis dan selanjutnya dianalisis untuk mendapatkan kesimpulan, untuk menjawab rumusan masalah tentang pelaksanaan gaji dan masa kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Infomedia Nusantara.

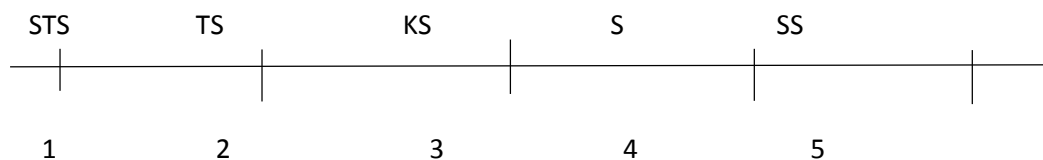
2. Metode Verifikatif

Merupakan metode penelitian yang digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik untuk menjawab seberapa besar pengaruh gaji dan masa kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Infomedia Nusantara.

Berdasarkan dari indikator-indikator setiap variabel (variabel X dan variabel Y), maka dibuatlah suatu daftar pertanyaan (kuesioner) yang berhubungan dengan penelitian penulis. Kuesioner tersebut ditujukan bagi para responden di perusahaan.

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 3.1
Garis Kontinum



Sumber: Sugiyono (2014;135)

3.5.1 Uji Asumsi Regresi Klasik

Menurut Wahid (2003) untuk memperoleh model regresi yang terbaik, dalam arti secara statistik adalah BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*), maka model regresi yang diajukan harus memenuhi persyaratan uji normalitas, uji asumsi heteroskedastisitas, uji asumsi multikolinieritas, dan uji hipotesis. Berdasarkan pendapat tersebut dibawah ini adalah prosedur dalam memperoleh model regresi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Jika tidak mengikuti pola sebaran distribusi normal, maka akan diperoleh taksiran yang bias. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila signifikansinya lebih besar dari 0.05. dan jika lebih kecil dari 0,05 maka data residual terdistribusi tidak normal. Uji normalitas distribusi data dalam penelitian ini menggunakan Uji *Kolmogorov – Smirnov*. Uji *Kolmogorov – Smirnov* berdasar pada kriteria adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka dinyatakan data berdistribusi normal.
2. Jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka dinyatakan data berdistribusi tidak normal.

2. Uji Multikolinearitas

Asumsi linieritas menyatakan bahwa untuk setiap persamaan regresi linear hubungan antara variabel *independen* dan variabel *dependen* harus saling linear. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linieritas adalah :

1. Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka hubungan antara variabel X dengan Y adalah linear.
2. Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka hubungan antara variabel X dengan Y tidak Linear.

Kemudian akan dilakukan uji linieritas dengan melihat normal P-P Plot of Regression Standarized Residual, dimana apabila titik-titik residual bertebar mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data model regresi yang digunakan adalah

linear atau data berdistribusi normal. Sebaliknya apabila titik residual bertebaran berantakan dan tidak mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data model regresi yang digunakan adalah tidak linear atau data berdistribusi tidak normal.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan yang lain, jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap disebut homoskedastisitas, untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan setiap variabel bebas dengan nilai mutlak residualnya.

Model regresi yang baik adalah jika dalam hasil pengujian ini dinyatakan homogen atau homoskedastisitas. Karena jika homogen maka data sesuai dengan apa yang dibahas dalam penelitian ini. Suatu regresi dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila diagram pencar residualnya tidak membentuk suatu pola. Adapun uji heteroskedastisitas yang dapat dilakukan dengan metode grafik scatterplot pada output SPSS. Berikut adalah dasar-dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik scatterplot:

- a. Jika terdapat pola tertentu pada grafik *scatterplot* SPSS, seperti titik yang membentuk pola teratur (bergelombang, menyebar kemudian menyempit) maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar, maka indikasinya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.5.2 Metode Analisis yang digunakan

Menurut Sugiyono (2013:122) berpendapat bahwa skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari yang sangat positif sampai sangat negatif. Dengan demikian, penulis membuat pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh data atau keterangan dari responden yang merupakan karyawan di PT. Infomedia Nusantara. Kemudian data yang diolah dari hasil pengumpulan kuesioner diberi bobot dalam setiap alternative jawaban. Untuk pengolahan data hasil dari kuesioner tersebut maka penulis menggunakan metode skala *Likert*, nilai dalam skala *Likert* dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang menggunakan skala *Likert* dan mempunyai gradasi dari sangat positif dengan sangat negatif.

Berdasarkan alternatif jawaban diberi nilai 5, selanjutnya nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan menjadi lima kategori pembobotan dalam skala *Likert* sebagai berikut :

Tabel 3.2
Skala Model *Likert*

Alternatif Jawaban	Bobot nilai	
	Bila Positif	Bila negatif
SS (Sangat Setuju)	5	1
S (Setuju)	4	2
KS (kurang Setuju)	3	3
TS (Tidak Setuju)	2	4
STS (Sangat Tidak Setuju)	1	5

Sumber: Sugiyono (2013)

Mengacu pada ketentuan tersebut, maka setelah memperoleh data kuesioner tersebut, selanjutnya dilakukan perhitungan statistic maka dapat diketahui bobot nilai dari setiap item-item pertanyaan yang diajukan oleh penulis. Setelah itu, jawaban dari responden dapat dihitung untuk mengetahui hubungan antara variabel yang diteliti, tingkat pengaruh dari setiap variabel yang diteliti, dan selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel.

3.5.3 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Validitas sebagai salah satu derajat ketepatan atau keandalan pengukuran instrumen mengenai isi pertanyaan (Sugiyono, 2013:455). Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi *Product Moment*. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item, jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut valid, sedangkan jika negatif maka item tersebut tidak valid dan akan dikeluarkan dari kuesioner atau diganti dengan pertanyaan perbaikan. Cara mencari nilai korelasi adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

X = skor per item

Y = skor total untuk setiap item

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid adalah jika koefisien korelasi *Pearson Product Moment* > r tabel dengan r tabel sebesar 0,3, oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah *Pearson Product Moment* < r tabel diperbaiki karena dianggap tidak valid.

3.5.4 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu konsistensi alat ukur dalam menghasilkan data, disebut konsisten apabila data hasil pengukuran dengan alat yang sama dan berulang-ulang akan menghasilkan data yang relatif sama (Sugiyono,2013:455). Untuk menguji reliabilitas digunakan metode (split half) item tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjil dan kelompok item genap, kemudian masing-masing kelompok skor tiap itemnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total. Korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka item tersebut dikatakan kurang reliabel.

$$r_{XY} = \frac{n(\sum AB) - (\sum A \sum B)}{\sqrt{[n(\sum A^2) - (\sum A)^2][n(\sum B^2) - (\sum B)^2]}}$$

Dimana :

r_{XY} = Korelasi *pearson produk moment*

∑ A = Jumlah Total skor belahan ganjil

∑ B = Jumlah Total skor belahan genap

∑ A² = Jumlah kuadrat skor belahan ganjil

∑ B² = Jumlah kuadrat skor belahan genap

Kemudian koefisien korelasinya dimasukkan kedalam rumus *Spearman Brown*

yaitu :

$$r = \frac{2 \cdot rb}{1 + rb}$$

Dimana :

r = Nilai reliabilitas

rb = Korelasi produk momen antara belahan pertama dan belahan kedua.

Setelah dapat nilai reliabilitas instrumen (r hitung), maka nilai tersebut dibandingkan dengan r tabel, yaitu 0,7. Bila r hitung $>$ r tabel, yaitu 0,7 maka instrumen tersebut dikatakan reliabel, sebaliknya jika Bila r hitung $<$ r tabel, yaitu 0,7 maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

3.5.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Merupakan analisis untuk mengetahui ada tidaknya pangaruh variabel X_1 (Gaji), X_2 (Masa Kerja) dan Y (Kinerja pegawai). Dalam analisis regresi berganda tiga variabel model persamaannya adalah sebagai berikut :

Keterangan :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Y = Variabel Kinerja Pegawai

α = Bilangan Konstanta

X_1 = Variabel Gaji

X_2 = Variabel Masa Kerja

β_1 = Pengaruh X_1 terhadap Y jika X_2 konstan

β_2 = Pengaruh X_2 terhadap Y jika X_1 konstan

ϵ = Standar error

Regresi dengan dua variabel bebas X_1 (Gaji), dan X_2 (Masa Kerja) metode kuadrat kecil memberikan hasil bahwa koefisien-koefisien α , β_1 , β_2 dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$\sum Y = n\alpha + \beta_1\sum X_1 + \beta_2\sum X_2$$

$$\sum X_1Y = \alpha\sum X_1 + \beta_1\sum X_1X_2$$

$$\sum X_2Y = \alpha\sum X_2 + \beta_1\sum X_1X_2 + \beta_2\sum X_2^2$$

Setelah α , β_1 , β_2 didapat maka diperoleh Y untuk persamaan.

3.5.6 Analisis Korelasi Berganda

Korelasi digunakan untuk melihat kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas dan terikat. "Nilai korelasi berkisar dalam rentang 0 sampai 1 atau 0 sampai -1. Tanda positif dan negatif menunjukkan arah hubungan. Tanda positif menunjukkan arah perubahan yang sama. Jika satu variabel lain naik, variabel yang lain akan naik demikian pula sebaliknya. Tanda negatif menunjukkan arah perubahan yang berlawanan. Jika satu variabel naik, variabel yang lain malah turun" (Sugiyono, 2013:277).

Analisa korelasi ganda dimaksudkan untuk mengetahui derajat hubungan korelasi antara Variabel X_1 (Gaji), X_2 (Masa Kerja) secara simultan dengan variabel Y (Kinerja Pegawai).

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$R_z = \frac{\beta_1\sum X_1Z + \beta_2\sum X_2Z + \beta_1\sum Y}{\sum Y^2}$$

Hasil perhitungan korelasi dapat bernilai positif atau negatif. Apabila nilai koefisien korelasi positif, berarti kedua variabel saling berhubungan. Sedangkan, apabila nilai koefisien korelasi negatif, berarti kedua variabel tersebut saling berhubungan

terbalik. Dibawah ini adalah pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3
Tingkat Keeratan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 0,999	Sangat kuat

(Sumber : Sugiyono 2013:250)

3.5.7 Uji Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis akan ditolak jika salah, dan akan diterima jika benar. Penolakan dan penerimaan hipotesis sangat bergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta yang sudah dikumpulkan. Uji hipotesis antara variabel X_1 (Gaji), X_2 (Masa Kerja), dan Y (Kinerja Karyawan), dengan menggunakan uji simultan dan keseluruhan sebagai berikut:

1. Uji F (Uji Simultan)

Uji Simultan digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. Uji Simultan dilaksanakan dengan langkah membandingkan dari F_{hitung} dan F_{tabel} . Nilai F_{hitung} dapat dilihat dari hasil pengolahan data bagian ANOVA (*Analysis Of Variance*). Hipotesis statistic yang diajukan, sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Gaji (X_1)

dan Masa Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$H_a : \beta_1, \beta_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Gaji (X_1) dan

Masa Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menentukan taraf nyata (signifikan) yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$. Selanjutnya

hasil hipotesis F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_a diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_a ditolak.

2. Uji T (Uji Parsial)

Uji parsial digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji Parsial dilaksanakan dengan membandingkan nilai T_{hitung} dengan nilai T_{tabel} . Nilai T_{hitung} dapat dilihat dari hasil pengolahan data koefisien. Berikut ini adalah langkah-langkah dengan menggunakan uji T :

A. Merumuskan hipotesis, uji hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a):

$H_0 : \beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh antara variabel Gaji (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$H_a : \beta_1 \neq 0$,Terdapat pengaruh variabel Gaji (X_1) terhadap Kinerja karyawan(Y).

$H_0 : \beta_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh antara variabel Masa Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$H_a : \beta_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh antara variabel Masa Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

B. Taraf nyata yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$, nilai T_{hitung} dibandingkan dengan T_{tabel} dan ketentuannya sebagai berikut:

Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_a ditolak

Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_a diterima

3.5.8 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan. Adapun rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$K_d = R^2 \times 100\%$$

Dimana : $0 \leq r^2 \leq 1$

K_d = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi

3.5.9 Rancangan Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel gaji, masa kerja dan kinerja karyawan. Semua pertanyaan kuesioner berjumlah 18 yang terdiri dari, Gaji yang berjumlah 8 pernyataan, Masa kerja berjumlah 3 pernyataan, kinerja karyawan berjumlah 7 pernyataan, Kuesioner ini bersifat tertutup, dimana jawabannya dibatasi atau sudah ditentukan oleh penulis.

3.6 Objek Penelitian

Objek penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah Pengaruh Gaji dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Infomedia Nusantara di Jl. Buah Batu no 91 Kota Bandung. Waktu penelitian dimulai tanggal 6 Desember 2017 - 6 Agustus 2018

DAFTAR PUSTAKA

- Follet, Mary Parker. 2013. Defenition of Management The New State Group Organization: The Solution of
- Griffin, Ricky W. 2012. Manajemen; edisi ketujuh jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Appley A, Lawrence. 2012. Pengantar Manajemen. Jakarta. Salemba Empat.
- Mulyadi. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Ghalia Indonesia.
- Marwansyah. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung. Edisi dua. Alfa beta.
- Mondy. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Alfabeta.
- Riani, Asri Laksmi. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara
- Al fajar, Siti. 2013. Manajemen Personalia. Jakarta:Ghalia Indonesia
- Priansa, Juni. 2013. Menciptakan SDM berkualitas, Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Poerwono. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi Ketiga, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Komaruddin, 2013. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Edisi 2, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. Memahami Penelitian Kualitatif, Bandung: Alfabeta.
- Finney, Martha I. 2012. Engagement Cara Pintar Membuat Karyawan Mencurahkan Kemampuan Terbaik untuk Perusahaan. Edisi 1. Jakarta : PPM Manajemen.
- Edy, Sutrisno. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D), Bandung: Alfabeta.

- Rudiansyah. 2014. Manajemen Kepegawaian, Yogyakarta:Penerbit Kanisius.
- Hermanto. 2012. Manajemen Kompensasi, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Melati. 2013. Manajemen, Edisi Sepuluh, Jakarta: Erlangga.
- Balai Pustaka Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 2013. Buku Pedoman Pembahasan Pasal-Pasal Utama Undang-Undang Ketenakerjaan (UUNo.13/2003)
- Pasolong. 2013. Dasar-dasar manajemen, Alih Bahasa Sadili Samsudin, Jakarta: Bina Aksara.
- Rashidi, Roya. 2015. Pergantian Karyawan. Sebab, Akibat dan Pengendaliannya, Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Sugiyono. 2013. Statistika untuk Penelitian. Bandung. Alfabeta
- Jenkins, G. D., Mitra, A., Gupta, N., & Shaw, J. D. 2013. Are financial incentives related to performance? A meta-analytic review of empirical research *Journal of Applied Psychology*, 83, 777–787.