



**PERAN SERIKAT PEKERJA TERHADAP SISTEM  
PENGGAJIAN DAN PENGARUHNYA PADA KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. MIWON GRESIK**

*The Role of Trade Unions Towards Payroll system and Its Influence  
on Employee Performance at PT. Miwon Gresik*

**SKRIPSI**

**oleh**

**WINDY ARIANTI  
NIM 120810201324**

**UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI  
2016**



**PERAN SERIKAT PEKERJA TERHADAP SISTEM  
PENGGAJIAN DAN PENGARUHNYA PADA KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. MIWON GRESIK**

*The Role of Trade Unions Towards Payroll system and Its Influence  
on Employee Performance at PT. Miwon Gresik*

**SKRIPSI**

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen (S1)  
dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi

**oleh**

**WINDY ARIANTI  
NIM 120810201324**

**UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI  
2016**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI**

**PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Windy Arianti

NIM : 120810201324

Jurusan : Manajemen

Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Peran Serikat Pekerja Terhadap Sistem Penggajian Dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan Pada PT. Miwon Gresik

Menyatakan bahwa skripsi yang telah saya buat merupakan hasil karya sendiri. Apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan dan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini, Saya buat dengan sebenarnya.

Jember, 14 Juni 2016

Yang menyatakan,

Windy Arianti


NIM. 120810201324

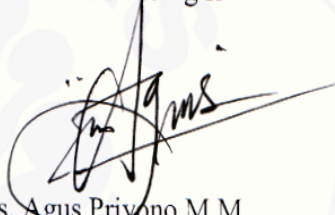
**TANDA PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : Peran Serikat Pekerja Terhadap Sistem Penggajian Dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan Pada PT. Miwon Gresik  
Nama Mahasiswa : Windy Arianti  
NIM : 120810201324  
Jurusan : S-1 Manajemen  
Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Disetujui tanggal : 10 Juni 2016


Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

  
Drs. Budi Nurhardjo, M.Si.  
NIP. 195703101984031003

  
Drs. Agus Priyono M.M  
NIP.196010161987021001

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Manajemen

  
Dr. Ika Barokah Suryaningsih, SE, MM  
NIP. 197805252003122002

**JUDUL SKRIPSI**

PERAN SERIKAT PEKERJA TERHADAP SISTEM PENGGAJIAN DAN  
PENGARUHNYA PADA KINERJA KARYAWAN PADA PT. MIWON GRESIK

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

**Nama Mahasiswa : Windy Arianti**

**NIM : 120810201324**

**Jurusan : Manajemen**

telah dipertahankan di depan panita penguji pada tanggal:

.....

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

**SUSUNAN TIM PENGUJI**

**Ketua : Dra. Sudarsih, MS.i : ( )**  
**NIP. 196212121992012001**

**Sekretaris : Ariwan Joko Nusbantoro S.E, M.M : ( )**  
**NIP. 196910071998021008**

**Anggota : Drs.Ketut Indraningrat M.Si. : ( )**  
**NIP. 196107101989021002**

Mengetahui  
Dekan fakultas Ekonomi  
Universitas Jember

Dr. Moehammad Fathorrazi, M. Si  
NIP. 196306141990012001

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta, Ayahku dan Mamaku yang tekah mendoakan dan memberi dukungan selama ini.
2. Kakakku, Pisma Rizki Ardiansah terimakasih atas dorongan semangat dan doanya selama ini.
3. Keluarga besarku Bani Tahir, Keluarga besar Soeparman dan Ulasah, yang berharap keturunannya memperoleh gelar sarjana.
4. Teman-temanku Alisyah, Rida, Maya, Miko, Audina, lily, yang sudah mendukung.
5. Keluarga baruku Banun Jufri, Sarilita, Defitri yang selalu memberikan motivasi.
6. Ulfah, Yuslia Windy, teman seperjuanganku yang menyemangati
7. Aldo Herlambang Gardjito, terimakasih sudah menemani, mendukung, mendoakan, dan menyemangati.
8. Om Prasetyo sekaligus manajer PT. Miwon yang selalu mendukung, membantu, untuk penelitian
9. Almamater yang aku banggakan UNIVERSITAS JEMBER

**MOTTO**

“Menuntut ilmu adalah taqwa. Menyampaikan ilmu adalah ibadah. Mengulang-ulang ilmu adalah zikir. Mencari ilmu adalah jihad” (Imam Ghazali)







**PERAN SERIKAT PEKERJA TERHADAP SISTEM  
PENGGAJIAN DAN PENGARUHNYA PADA KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. MIWON GRESIK**

*The Role of Trade Unions Towards Payroll system and Its Influence  
on Employee Performance at PT. Miwon Gresik*

**SKRIPSI**

**oleh**

WINDY ARIANTI  
NIM 120810201324

**Pembimbing**

**Dosen pembimbing I : Drs. Budi Nurhardjo M.Si**

**Dosen Pembimbing II : Drs. Agus Priyono, M.M**



## RINGKASAN

**Peran Serikat Pekerja Terhadap Sistem Penggajian Dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan Pada PT. Miwon Gresik;** Windy Arianti, 120810201324; 2016; 79 Halaman; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.

Penelitian ini berjudul “Peran Serikat Pekerja Terhadap Sistem Penggajian Dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran serikat pekerja terhadap sistem penggajian dan pengaruhnya pada kinerja karyawan pada PT. Miwon Gresik. Populasi pada penelitian ini adalah 900 karyawan pada PT. Miwon Gresik. Metode yang digunakan adalah *cluster sampling* dengan jumlah responden 90 orang. Variabel yang digunakan yaitu sebanyak 3 variabel, yang meliputi: serikat pekerja, sistem penggajian dan kinerja karyawan. Analisis yang digunakan adalah *Path Analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Ada pengaruh keberadaan serikat pekerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Miwon Gresik; 2) Ada pengaruh keberadaan serikat pekerja terhadap sistem penggajian pada PT. Miwon Gresik; 3) Ada pengaruh sistem penggajian terhadap kinerja karyawan pada PT. Miwon Gresik; 4) Ada pengaruh tidak langsung variabel serikat pekerja terhadap kinerja karyawan melalui sistem penggajian pada PT. Miwon Gresik.

Kata Kunci : Serikat Pekerja, Sistem Penggajian, Kinerja Karyawan.

## SUMMARY

**The Role Of Trade Union Towards Payrollsystem And It's Influence On Employee Performance At PT. Miwon Gresik;** Windy Arianti, 120810201324; 2016; 79 Pages; Faculty of Economics Management; University Of Jember.

*This study entitled “The Role Of Trade Union Towards Payrollsystem And It's Influence On Employee Performance At PT. Miwon Gresik”. The aim of this study was to analyze the role of trade union towards payrollsystem and it's influence on employee performance at PT. Miwon Gresik. The population in this study were 900 employees of PT. Miwon Gresik. The sampling methods was cluster sampling with the number of respondent were 90 peoples. Variables used as many as three variables, which include: trade unions, payroll system and employee performance. The analysis used is Path Analysis. The results showed that: 1) There is the influence of unions on the performance of employees at PT. Miwon Gresik; 2) There efect unions against the payroll system at PT. Miwon Gresik; 3) There is a payroll system influence on the performance of employees at PT. Miwon Gresik; 4) There is no direct influence on the performance variables union employees through the payroll system at PT. Miwon Gresik.*

*Keywords: Unions, Payroll Systems, Employee Performance.*

## PRAKATA

Puji syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Peran Serikat Pekerja Terhadap Sistem Penggajian Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan**”. Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember. Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Allah SWT dan Junjungan Nabi Muhammad SAW yang selalu menjadi kunci hati.
2. Bapak Dr. Muhammad Fatuhrozi, S.E, M.Si, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Ibu Dr. Ika Barokah Suryanningsih, S.E, M.M. Selaku Ketua Program S1 manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember
4. Bapak Drs. Budi Nurhardjo M.Si selaku Dosen Pembimbing I
5. Bapak Drs. Agus Priyono, M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang perhatian dan sabar memberkan segenap waktu, pikiran, bimbingan dan semangat yang sangat bermanfaat sehingga terselesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas ekonomi Universitas Jember yang telah membimbing sampai akhirnya menyelesaikan studi.
7. Teritimewa AYAH dan Mamaku tersayang, Terimakasih atas dukungan moril dan materil, semangat, doa, perhatian, nasehat, dan kasih sayang yang diberikan selama ini.
8. Kakakku Pisma RIZki Ardiansah yang telah memberikan arahan, motivasi semangat dan inspirasi.
9. Om Prasetya selaku Manajer PT. Miwon Gresik yang bersedia membantu hingga penelitian ini berjalan lancar

10. Semua staff ayah yang sudah membantu melancarkan didalam PT. Miwon Gresik
11. Terimakasih sahabat-sahabatku SPEARS, Alisya, Lily, Miko, Rida, Maya, Audyna yang selalu memberikan dukungan
12. Terimakasih saudara-saudaraku Sisterhood65, Mbak Banun, Mbak Sari, Mbak Defi, Aisyah, Putrirido, Putridewi yang selalu ada buat aku.
13. Kepada Mas Aldo Herlambang Gardjito calon imamku yang selalu memberikan doa, semangat, dan dorongan dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Teman-temanku senasib seperjuangan Manajemen 2012 yang telah memberikan dukungan dan semangat.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kesalahan dari pihak pribadi. Demikian, semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi almamater tercinta, serta bagi setiap pembaca pada umumnya.

Jember, 09 Juni 2016

Penulis

**DAFTAR ISI**

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	v
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	vii
<b>HALAMAN PEMBIMBING</b> .....	viii
<b>RINGKASAN</b> .....	ix
<b>SUMMARY</b> .....	x
<b>PRAKATA</b> .....	xi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xiii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xvii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xviii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xix
<b>BAB 1. PENDDAHULUAN</b> .....	1
<b>1.1 Latar Belakang</b> .....	1
<b>1.2 Rumusan Masalah</b> .....	6

<b>1.3 Tujuan Penelitian</b> .....	6
<b>1.4 Manfaat Penelitian</b> .....	7
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	8
<b>2.1 Landasan Teori</b> .....	8
2.1.1 Serikat Pekerja .....	8
2.1.2 Sistem Penggajian.....	10
2.1.3 Kinerja karyawan .....	13
<b>2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu</b> .....	16
<b>2.3 Kerangka Konseptual</b> .....	19
<b>2.4 Hipotesis Penelitian</b> .....	20
2.4.1 Pengaruh Serikat Pekerja terhadap Kinerja Karyawan.....	20
2.4.2 Pengaruh Serikat Pekerja terhadap Sistem Penggajian .....	21
2.4.3 Pengaruh Sistem Penggajian terhadap Kinerja Karyawan.....	21
2.4.4 Pengaruh tidak langsung Serikat Pekerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Sistem Penggajian .....	22
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN</b> .....	23
<b>3.1 Rancangan Penelitian</b> .....	23
<b>3.2 Populasi dan Sampel</b> .....	23
<b>3.3 Jenis dan Sumber Data</b> .....	24
<b>3.4 Metode Pengumpulan Data</b> .....	25
<b>3.5 Identifikasi Variabel</b> .....	25



<b>3.6 Definisi Operasional dan Skala Operasional</b> .....	26
3.6.1 Definisi Operasional Variabel .....	26
3.6.2 Skala Pengukuran .....	28
<b>3.7 Uji Instrumen</b> .....	29
3.7.1 Uji Validitas .....	29
3.7.2 Uji Reabilitas .....	30
<b>3.8 Analisa Data</b> .....	31
3.8.1 Uji Normalitas Data .....	31
3.8.2 Metode Analisis Jalur .....	31
<b>3.9 Uji Asumsi Klasik</b> .....	32
<b>3.10 Uji Hipotesis</b> .....	34
<b>3.11 Kerangka Pemecahan Masalah</b> .....	36
<b>BAB 4. Hasil Dan Pembahasan</b> .....	38
<b>4.1 Gambaran Umum Perusahaan</b> .....	38
4.1.1 Deskriptif Responden .....	38
4.1.2 Sejarah Perusahaan .....	38
4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan .....	39
4.1.4 Struktur Organisasi .....	40
4.1.5 Gambar Struktur Organisasi .....	41
<b>4.2 Deskripsi Variabel Penelitian</b> .....	46
<b>4.3 Hasil Uji Instrumen Data</b> .....	49



4.3.1 Uji Validitas .....	49
4.3.2 Uji Reabilitas .....	50
<b>4.4 Analisis Data .....</b>	<b>51</b>
4.4.1 Uji Normalitas Data .....	51
4.4.2 Uji Analisis Jalur .....	51
4.4.3 Uji Asumsi Klasik .....	53
4.4.4 Hasil Pengujian Hipotesis .....	54
4.4.5 Perhitungan Koefisien Jalur .....	56
<b>4.5 Pembahasan .....</b>	<b>57</b>
4.5.1 Pengaruh Serikat Pekerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	58
4.5.2 Pengaruh Serikat Pekerja Terhadap Sistem Penggajian .....	59
4.5.3 Pengaruh sistem Penggajian terhadap Kinerja Karyawan .....	60
4.5.4 Pengaruh Secara Tidak Langsung Serikat Pekerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Sistem Penggajian .....	60
<b>4.6 Keterbatasan Penelitian .....</b>	<b>61</b>
<b>Bab 5. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>62</b>
5.1 Kesimpulan .....	62
5.2 Saran .....	62

<b>Daftar Pustaka</b> .....	64
<b>Lampiran</b> .....	65



**DAFTAR TABEL**

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	18
Tabel 3.1 Distribusi Sampling.....	24
Tabel 4.1 Deskripsi Sampling Responden .....	38
Tabel 4.2 Deskripsi Variabel Peran Serikat Pekerja .....	46
Tabel 4.3 Deskripsi Variabel Sistem Penggajian .....	47
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	48
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Data.....	50
Tabel 4.6 Reabilitas Instrumen Penelitian .....	50
Tabel 4.7 Uji Normalitas Data dengan <i>Kolmogorov Smirnow</i> .....	51
Tabel 4.8 Nilai Koefisien Jalur dan Koefisien Hipotesis.....	52
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikoleritas .....	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedasitas .....	54

**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	20
Gambar 3.1 Model Analisis Jalur .....	31
Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah .....	36
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Miwon Gresik .....	41
Gambar 4.2 Hasil Analisis Jalur .....	52
Gambar 4.3 <i>Seater Plot</i> .....	54
Gambar 4.4 <i>Seater Plot</i> .....	55

**DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
LAMPIRAN 1. KUISIONER .....	68
LAMPIRAN 2. HASIL REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN .....	72
LAMPIRAN 3. TABEL FREKUENSI SERIKAT PEKERJA .....	79
LAMPIRAN 4. TABEL FREKUENSI SISTEM PENGGAJIAN .....	83
LAMPIRAN 5. TABEL FREKUENSI SISTEM PENGGAJIAN .....	84
LAMPIRAN 6. UJI VALDITAS .....	86
LAMPIRAN 7. UJI RELIABILITAS .....	87
LAMPIRAN 8. ANALISIS JALUR .....	88
LAMPIRAN 9. UJI NORMALITAS.....	90
LAMPIRAN 10 UJI HETEROSKEDASITITAS.....	91
LAMPIRAN 11 UJI MULTIKOLINEARITAS .....	92

## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya, merupakan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik individu maupun organisasional. Untuk itu diperlukan adanya suatu manajemen yang baik untuk mengatur orang tersebut secara efektif dan efisien, agar tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat terwujud. Suatu perusahaan dapat maju ataupun hancur akibat kualitas dan tingkah laku manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan dalam mengelola sumberdaya yang ada di dalamnya. Sumberdaya yang dikelola perusahaan bukan hanya yang bersifat material seperti uang, mesin atau bahan-bahan material lainnya yang diperlukan dalam memproduksi suatu barang, tetapi juga hal-hal yang bersifat non material yaitu manusia yang ada di dalam perusahaan. Perusahaan dalam upaya untuk mewujudkan tujuan perusahaan, salah satunya adalah dengan mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

Kinerja menurut (Utomo, 2010) adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Pengaruh kinerja karyawan sangat besar dalam menentukan berkembangnya

dengan baik sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang ditemukan oleh (Kuswandi, 2004: 27) antara lain kepuasan karyawan, kemampuan karyawan, motivasi, lingkungan kerja, serta kepemimpinan. Semua faktor tersebut pasti berpengaruh, hanya saja ada yang dominan dan ada yang tidak dominan.

Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya produktivitas sumber daya manusia adalah upaya-upaya peningkatan kebutuhan kerja yang memadai, seperti pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat eksternal (pemenuhan kebutuhan primer, pangan, sandang, dan papan serta lingkungan yang memadai) dan kebutuhan yang bersifat internal (keinginan karyawan untuk menempatkan dirinya dalam posisi karier yang memuaskan). Salah satu alasan utama seseorang menjadi karyawan atau bekerja dalam suatu organisasi adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya dan kebutuhan berprestasi yang mendapat pengakuan dari masyarakat. Adanya kepastian menerima upah ataupun gaji tersebut secara periodik, berarti ada jaminan "*economic security*" nya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya, demikian pula pada perkembangan kariernya sebagai kebutuhan mengaktualisasi kemampuan dan potensi yang dimiliki.

Pemberian kesempatan kepada setiap karyawan untuk berkembang, memenuhi kebutuhan-kebutuhannya berdasarkan kemampuan dan kompetensi individu merupakan bagian terpenting dari upaya pemberian pemenuhan kebutuhan bagi karyawan, terutama pada upaya mendorong kerja karyawan ke arah produktivitas yang lebih tinggi, sebab dengan adanya pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan karyawan, terutama imbalan finansial berupa gaji dan bonus atas prestasi kerja mereka, maka memungkinkan karyawan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya. Salah satu pengelolaan yang dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan adanya sistem penggajian.

Sistem penggajian adalah cara perusahaan untuk memberikan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima tenaga kerja berdasarkan kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya. Prosedur penggajian yang baik dijalankan dengan



efektif oleh organisasi kepada karyawannya. Maka dalam penentuan sistem gaji harus ada komunikasi yang relevan antara pimpinan dan karyawan. Bagi pimpinan, sistem penggajian adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan bagi karyawan, sistem penggajian merupakan bentuk penghargaan atas pekerjaan dan prestasi kerjanya. Sistem penggajian yang diterapkan harus bersifat adil dan objektif. Artinya sistem penggajian tersebut disesuaikan dengan spesifikasi pekerjaan, prestasi kerja yang sudah dicapai, dan kedisiplinan karyawan. Dalam hal ini, organisasi memiliki serikat pekerja yaitu golongan orang-orang yang mempertahankan hak para karyawan dan buruh serta menjembatani antara perusahaan dan karyawan.

Serikat pekerja berperan sebagai mediator antara harapan karyawan mengenai gaji dengan pimpinan organisasi. Tujuan utama pembentukan serikat pekerja adalah memperjuangkan kepentingan pekerja dengan mengefektifkan perundingan dengan pengusaha (Simanjuntak, ,2000:107). Serikat pekerja bersifat bertanggung jawab, terbuka dan demokratis serta berhak melaksanakan hak dan kewajibannya tanpa ada tekanan atau pengaruh dari orang lain, termasuk perusahaan. Serikat pekerja harus bersifat terbuka, yang artinya melihat agama, ras, budaya, dan lain-lain.

Kinerja organisasi adalah hasil kerja organisasi yang menggambarkan sampai seberapa jauh pekerjaan tersebut dapat mencapai tujuannya yang dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tersebut. Ketika serikat pekerja melakukan perannya dengan baik, maka akan mempengaruhi kinerja pada organisasi, terutamanya kinerja karyawan karena sistem penggajian sesuai dengan hak karyawan (Surjadi,2009:7). Sistem penggajian yang sesuai dengan hak karyawan diduga akan meningkatkan kinerja karyawan, karena sistem penggajian yang sesuai dengan ketentuan dan hak karyawan akan memuaskan karyawan.

PT Miwon Gresik telah berdiri sejak tahun 1973 secara konsisten sampai saat ini memfokuskan diri pada industri monosodium glutamate (MSG) selain itu PT miwon Indonesia bergerak dalam Manufaktur , selaku perusahaan penanaman modal asing. PT Miwon Indonesia juga telah berhasil mengembangkan

kemampuan tenaga-tenaga kerja Indonesia untuk kemudian diberikan kesempatan dan tempat serta peran dalam proses manajemen. Hal ini dibuktikan dengan pentingnya serikat pekerja dalam pengambilan keputusan sistem penggajian didalam perusahaan

Serikat pekerja didalam PT. MIwon Gresik berdiri sejak tahun 1980 namun pada tahun 1980 serikat pekerja ini belum dapat mempengaruhi perusahaan maupun kinerja karyawan terbukti pada tahun 1980 PHK besar-besaran terjadi dan serikat pekerja belum melihat kinerja dalam arti tidak dapat mengatasi pengurangan karyawan dan memperjuangkan hak karyawan mengupayakan kewajiban perusahaan. Serikat pekerja pada tahun 1990 mengalami perkembangan dengan bergantinya ketua serikat pekerja yang dapat mempengaruhi perusahaan dan kinerja karyawan ini terbukti dari fenomena yang terjadi didalam perusahaan.

Peran penting serikat pekerja didalam PT.Miwon ini sangat berpengaruh karena terbukti dari cara perusahaan menghargai, menghormati ketua serikat pekerja selain itu serikat pekerja didalam PT.Miwon ini sangat berpengaruh untuk menentukan berapa persen kenaikan upah hingga disetujui oleh perusahaan. Sesuai dengan perjanjian kerja bersama XIV pekerja atau buruh akan mendapatkan kenaikan secara kolektif satu tahun sekali pada tanggal 01 januari. Disini peran serikat sangat dibutuhkan untuk memperjuangkan hak pekerja berapa persen pekerja akan menerima kenaikan upah tersebut kenaikan upah ini tidak semena-mena dinaikan begitu saja namun ditentukan dari inflasi, dasar yang dipakai adalah kalender (Desember-Januari), kemampuan dan perkembangan perusahaan secara umum, teknik pembagian kenaikan diatur dengan penilaian obyektif dengan ketentuan 100% kenaikan x nilai kesepakatan dengan grade A=130% B=115% C=100% jika perusahaan tidak dapat memenuhi hak tersebut serikat pekerja akan terjun didalamnya seperti rapat bersama dengan perusahaan dilakukan pada bulan Desember dan penentuan kenaikan upah tersebut ditentukan dari kemampuan perusahaan dan perhitungan yang telah tertera didalam perjanjian kerja bersama XIV kadang kendala yang ditemukan oleh ketua serikat pekerja ini dari perusahaan dimana perusahaan tidak menyetujui perhitungan yang

telah dirasa perusahaan mampu untuk memberikan kenaikan upah. Seperti pada perundingan Desember tahun 2015 serikat pekerja meminta perusahaan untuk menaikkan upah terhitung dari permintaan gaji normal lama X 38% dimana yang artinya serikat pekerja menurut perhitungannya perusahaan mampu memberikan kenaikan upah sebesar 38% namun perusahaan menolak dan hanya memberikan 7,5 % sangat jauh diatas rata-rata kemampuan perusahaan, dasar dari perhitungan 38% ini dinilai dari inflasi kota surabaya dan kemampuan perusahaan. Berselang waktu cukup lama sebulan dari perundingan ini serikat pekerja memperjuangkan hak yang harus didapatkan oleh karyawan dan hasil akhir dari perundingan antara perusahaan dengan serikat pekerja yaitu kenaikan upah diberikan perusahaan yaitu 24,5% yang artinya serikat pekerja dapat memperjuangkan dari kenaikan upah yang diminta perusahaan awalnya 7,5% menjadi 24,5% jadi bertambah 17% itu artinya serikat pekerja bekerja sangat adil dan melaksanakan perannya sesuai dengan dibidang perserikatan pekerja (Serikat Pekerja) visi dan misi itu jelas dinyatakan dalam UU No 13 tahun 2003 yang yang dituangkan dalam pengertian sebagai berikut Serikat Pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja baik perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja

Selain dalam sistem penggajian, serikat pekerja juga memiliki peran penting dalam kinerja karyawan. untuk memobilisir anggota untuk bekerja disiplin, tekun dan sungguh-sungguh meningkatkan produktivitas perusahaan. Semakin tinggi disiplin dan kesungguhan para pekerja melakukan tugasnya, semakin besar hasil perusahaan, dan semakin besar pula peluang untuk memperjuangkan penghasilan dan kesejahteraan pekerja. Demikian juga dengan aktif menciptakan hubungan industrial yang aman dan harmonis, dapat dihindari gangguan produksi termasuk penurunan semangat kerja (slowdown) dan pemogokan sebagai yang langsung melakukan tugas secara operasional dilapangan, parapekerja melalui serikat pekerja dapat menyampaikan saran-saran menyempurnakan sistem kerja

Ketika terjadi penurunan kinerja pada karyawan, serikat pekerja memberikan peringatan pada karyawan untuk meningkatkan produktifitas kinerja guna menghindari keluarnya surat peringatan dan selalu memperjuangkan HAK para pekerja sampai kerana hukum lebih tepatnya ke Mahkamah Agung.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalahnya antara lain:

- a. Apakah keberadaan serikat pekerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Miwon Gresik ?
- b. Apakah keberadaan serikat pekerja berpengaruh terhadap sistem penggajian pada PT. Miwon Gresik ?
- c. Apakah sistem penggajian berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Miwon Gresik ?
- d. Apakah serikat pekerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui sistem penggajian pada PT.Miwon Gresik?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya peneliti mempunyai tujuan antara lain:

- a. Menganalisis pengaruh keberadaan serikat pekerja terhadap kinerja pada PT. Miwon Gresik.
- b. Menganalisis pengaruh keberadaan serikat pekerja terhadap sistem penggajian pada PT. Miwon Gresik .
- c. Menganalisis pengaruh sistem penggajian terhadap kinerja organisasi pada PT Miwon gresik .
- d. Menganalisis pengaruh tidak langsung serikat pekerja terhadap kinerja karyawan melalui sistem penggajian pada PT.Miwon Gresik.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberi manfaat bagi berbagai pihak yaitu:

a. Bagi Peneliti

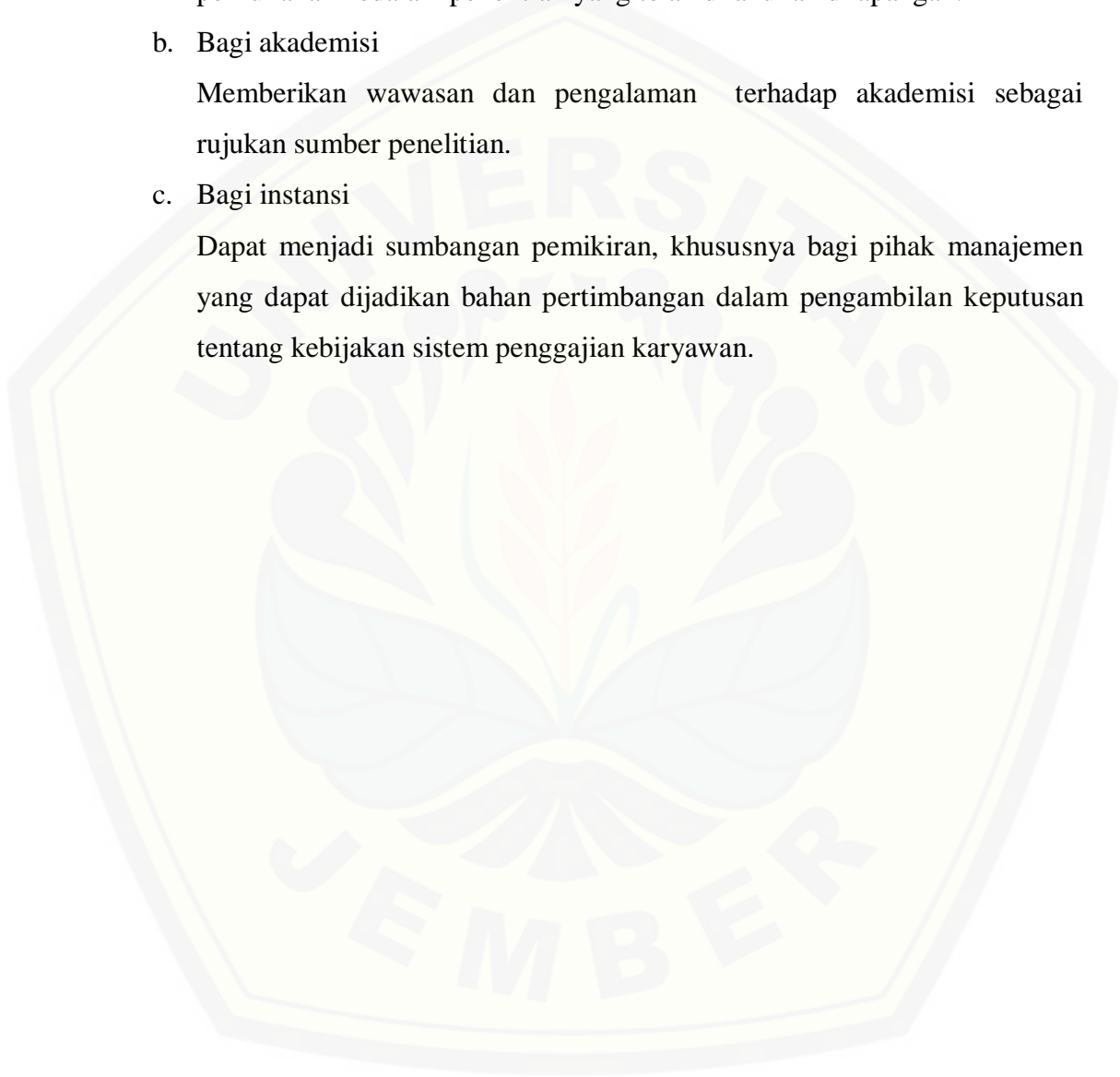
Dapat mengaplikasikan teori dan praktik yang telah didapat dari ilmu perkuliahan kedalam penelitian yang telah dilakukan dilapangan.

b. Bagi akademisi

Memberikan wawasan dan pengalaman terhadap akademisi sebagai rujukan sumber penelitian.

c. Bagi instansi

Dapat menjadi sumbangan pemikiran, khususnya bagi pihak manajemen yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan tentang kebijakan sistem penggajian karyawan.





## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Serikat Pekerja

##### a. Definisi Serikat Pekerja

Serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja baik yang ada di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja (Desafuryanto, 2015:266)

##### b. Fungsi Serikat Pekerja

Partisipasi pekerja dalam hubungan industrial dapat dilakukan secara langsung dan atau melalui sistem perwakilan dalam bentuk serikat pekerja. Sebab itu, partisipasi pekerja dalam hubungan industrial, juga merupakan perwujudan hak dan kebebasan pekerja berorganisasi dan mengeluarkan pendapat yang dijamin oleh Undang-Undang Dasar 1945, undang dan peraturan lainnya (Simanjuntak, 2000:19).

Serikat pekerja mempunyai fungsi kanalisasi, yaitu fungsi menyalurkan aspirasi, saran, pandangan, keluhan bahkan tuntutan masing-masing pekerja kepada pengusaha. Dan sebaliknya, serikat pekerja berfungsi sebagai saluran informasi yang efektif dari pengusaha kepada para pekerja, pengusaha dapat menghemat waktu yang cukup besar menangani masalah-masalah ketenaga kerjaan, dalam mengakomodasikan saran-saran mereka, serta untuk membina para pekerja maupun dalam memberikan perintah-perintah, daripada melakukannya secara individu. Penyampaian saran dari pekerja kepada pemimpin perusahaan dan perintah dari pimpinan kepada para pekerja, akan lebih efektif melalui serikat pekerja, karena serikat pekerja itu sendiri dapat menseleksi jenis tuntutan pekerja yang realistis dan logis, serta menyampaikan tuntutan tersebut dalam bahasa yang

dapat dimengerti dan diterima oleh pimpinan perusahaan. Dalam manajemen moderen yang menekankan pendekatan hubungan antar manusia (*human relation approach*), diakui bahwa hubungan nonformal dan semi formal sangat efektif dan sangat diperlukan untuk mendukung hubungan formal.

Dalam hal ini serikat pekerja dapat berfungsi sebagai mitra pengusaha dalam mengembangkan hubungan non formal, Sebagai mitra pengusaha, serikat pekerja dapat memobilisasi kan seluruh pekerja sebagai anggotanya untuk bekerja secara disiplin, bertanggungjawab, dan penuh semangat. Serikat pekerja berfungsi dengan baik, akan menghindari masuknya anasir-anasir luar yang dapat mengganggu kelancaran proses produksi dan ketenangan pekerja. (Simanjuntak, 2000:19,20)

Dapat disimpulkan bahwa menjamin Hak pekerja untuk membentuk atau menjadi anggota serikat pekerja. Di setiap perusahaan perlu dibentuk serikat pekerja bukan saja untuk mengakomodasikan hak mereka untuk membentuk serikat pekerja, akan tetapi karena serikat pekerja mempunyai peranan yang sangat penting.

### **c. Peran Serikat Pekerja**

Serikat Pekerja merupakan salah satu sarana dan pelaksana utama hubungan industrial. Sebagai pelaksana utama hubungan industrial, serikat pekerja memiliki peranan penting sebagai berikut ini (Simanjuntak, 2011:30).

- 1) Menampung aspirasi dan keluhan pekerja, baik anggota maupun bukan anggota serikat pekerja yang bersangkutan
- 2) Meyalurkan aspirasi dan keluhan tersebut kepada manajemn atau pengusaha baik secara langsung atau melalui Lembaga Bipartit
- 3) Mewakili pekerja di lembaga Bipartit
- 4) Mewakili pekerja di Tim Perundingan untuk merumuskan Perjanjian Kerja Bersama



- 5) Mewakili pekerja di lembaga-lembaga kerjasama ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya seperti lembaga Tripartit, Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Dewan Pelatihan Kerja, dan lain-lain
- 6) Memperjuangkan realisasi dan kepentingan anggota, baik secara langsung kepada pengusaha maupun melalui lembaga-lembaga ketenagakerjaan
- 7) Membantu menyelesaikan perselisihan industrial
- 8) Meningkatkan disiplin dan semangat kerja anggota
- 9) Aktif mengupayakan menciptakan atau mewujudkan hubungan industrial yang aman, harmonis, dinamis dan berkeadilan dan
- 10) Menyampaikan saran kepada manajemen baik untuk penyelesaian keluhan pekerja maupun untuk penyempurnaan sistem kerja dan peningkatan produktivitas perusahaan.

## **2.1.2 Sistem Penggajian**

### **a. Definisi Penggajian**

Menurut Hasibuan (2013:118) Penggajian merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Werther dan Davis dalam Hasibuan (2013:119), Penggajian adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya bukan upah perjam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia

Menurut Desler (2007:46), Penggajian karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Menurut Wayne dalam Mangkuprawira (2003:196), Penggajian meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, intensif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.

Berdasarkan pendapat yang telah dijelaskan diatas, dapat disimpulkan bahwa Penggajian balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya

sebagai wujud penghargaan baik secara langsung ataupun tidak langsung berdasarkan prinsip adil atau tidak layak.

#### **b. Tujuan Penggajian**

Menurut Hasibuan (2013:121) tujuan penggajian (balas jasa) antara lain:

##### 1) Ikatan Kerja Sama

Perjanjian Kerja bersama atau PKB adalah peraturan perusahaan sebagai hasil perundingan atau kesepakatan pengusaha dengan wakil pekerja. Dengan pemberian balas jasa terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pengusaha dengan karyawan.

##### 2) Kepuasan Kerja

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

##### 3) Pengadaan Efektif

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

##### 4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi para bawahan atau karyawan.

##### 5) Stabilitas karyawan

Dengan program penggajian i atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

##### 6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.

##### 7) Pengaruh Serikat Pekerja

Dengan program penggajian yang baik pengaruh serikat pekerja terhadap karyawan juga akan baik dan karyawan dapat berkonsentrasi dengan pekerjaannya.

#### 8) Pengaruh pemerintah

Jika program penggajian sesuai undang-undang perburuan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan. Dengan tujuan pemberian balas jasa diatas hendaknya memberikan kepuasan pada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat laba, peraturan pemerintah harus ditaati.

Dengan tujuan pemberian balas jasa diatas hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat laba, peraturan pemerintah harus ditaati, dan konsumen mendapat barang yang baik.

#### c. Asas Penggajian

Menurut Hasibuan (2013:122). Program Penggajian (balas jasa) yang ditetapkan harus berdasarkan asas:

##### 1) Asas Adil

Besarnya balas jasa yang dibayar kepada pekerja harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

##### 2) Asas Layak dan Wajar

Balas jasa yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penepatan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimum pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

Dalam memberikan balas jasa harus berdasarkan asas adil dan layak. Selain itu prinsip adil dan layak hendaknya mendapatkan perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang diberikan memberi semangat dan kepuasan kerja pada karyawan.

#### **d. Indikator Penggajian**

Adapun Indikator Penggajian menurut Simamora (2004:445) antara lain:

1) Upah dan Gaji

Upah merupakan Imbalan yang di berikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh. Upah biasanya dengan tarif gaji per jam yang adil sesuai dengan pekerjaan.

2) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.

3) Tunjangan

Tunjangan adalah unsur-unsur balas jasa yang diberikan dalam nilai rupiah secara langsung kepada karyawan. Tunjangan diberikan pada karyawan dengan maksud agar dapat meningkatkan semangat kerja para karyawan. Contoh tunjangan adalah tunjangan hari raya, asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dll.

4) Fasilitas

Fasilitas merupakan sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas kerja sangat penting bagi perusahaan karena dapat menunjang kinerja karyuawan

### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

#### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. (Wulan, 2011)

Kinerja menurut Ruky yang dikutip oleh (Mangkunegara 2010:6) adalah suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan

prestasi karyawan, Amstrong mengatakan bahwa manajemen kinerja adalah cara untuk memberikan pendekatan yang lebih terintegrasi dan berkelanjutan dari pada yang diberikan oleh pendekatan terdahulu yang terisolasi dan terkadang menggunakan skema penilaian kinerja yang tidak memadai. Menurut (Malthis dan Jackson, 2006) mendefinisikan kinerja karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dan prestasi kerja yang diharapkan darinya. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai secara fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja, atau hal – hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkatan pekerjaan. (Wulan, 2011)

#### **b. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan**

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendah atau baik buruknya kinerja karyawan antara lain:

- 1) Kondisi kerja yang menyenangkan atau yang kondusif, lingkungan kerja yang dimaksud diatas meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.
  - a. Lingkungan Fisik antaralain meliputi kondisi kerja yang memadai (layout ruangan, penerangan, ventilasi dan dan layot peralatan
  - b. Lingkungan Psikis meliputi kondisi lingkungan antara karyawan dan pimpinan serta lingkungan antar karyawan.
- 2) Tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai kebutuhan.

Untuk melihat tingkat keberhasilan (kinerja) karyawan dapat dilakukan pengukuran kinerja dengan menyiapkan indikator dengan menyiapkan indikator pengukuran kinerja. Berikut ini akan dibahas mengenai indikator pengukuran kinerja.



### c. Indikator Pengukuran Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator yang digunakan dalam variabel ini adalah (Gomes 2000:142):

a. *Quantity Of Work* (Kualitas Kerja)

Standart ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (Standart kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.

b. *Quality Of Work* (Kuantitas Kerja)

Standart ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.

c. *Job Knowledge* (Pengetahuan).

Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.

d. *Creativenness* (kreativitas).

Keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang timbul.

e. *Cooperative* (Kerjasama)

Kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain.

f. *Dependability* (tanggung jawab)

Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

g. *Inisiative* (Inisiatife)

Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

h. *Personal Qualities* (kepercayaan)

Kesadaran dan dapat dipercayadalam hal keramah-tamahan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya menilai secara fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan individual, usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasional



## 2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian Arida (2010) yang berjudul pengaruh serikat pekerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan lokasi penelitian PT.SAI APPAREL Semarang. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh serikat pekerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini penelitian eksplanatory (penelitian penjelasan). Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel purposive sampling jumlah responden yang digunakan 93 karyawan PT. SAI APPAREL yang diambil sesuai kriteria yang dibutuhkan. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda, koefisien dan pengujian hipotesa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh serikat pekerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menghasilkan hasil yang positif dan signifikan antara serikat pekerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Muhammad Ihsan Rangkuti, 2009. Pengaruh Motivasi Dan Keharmonisan Hubungan Serikat Pekerja Dan Manajemen Terhadap Kinerja Melalui Good Corporate Governance. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh motivasi, keharmonisan hubungan serikat pekerja dan manajemen terhadap kinerja melalui good corporate governance. Metode penarikan sampel menggunakan simple random sampling sebanyak 344 responden yang merupakan karyawan PTPN IV (Persero) Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menggunakan instrumen kuesioner. Teknik analisa data dengan menggunakan model analisis regresi. Hasil penelitian ini membuktikan pada model pertama bahwa terdapat pengaruh variabel motivasi terhadap penerapan good corporate governance. Model kedua menyimpulkan terdapat pengaruh variabel keharmonisan hubungan serikat pekerja dan manajemen secara signifikan terhadap penerapan good corporate governance. Pada model ketiga tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja. Pada model keempat terdapat pengaruh yang signifikan keharmonisan hubungan serikat pekerja dan manajemen terhadap kinerja. Pada model kelima tidak terdapat pengaruh yang signifikan penerapan good corporate governance terhadap kinerja. Pada model keenam secara simultan motivasi dan keharmonisan hubungan serikat pekerja dan manajemen

berpengaruh terhadap penerapan good corporate governance. Sedangkan pada model ketujuh secara simultan tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi dan keharmonisan hubungan serikat pekerja dan manajemen terhadap kinerja. Pengaruh langsung variabel motivasi (X1) terhadap penerapan good corporate governance (Y) sebesar 40,6%. Pengaruh langsung variabel keharmonisan hubungan serikat pekerja dan manajemen (X2) melalui good corporate governance sebesar 11,9%. Pengaruh langsung variabel motivasi (X1) terhadap kinerja (Z) sebesar 1,4% dan pengaruh variabel keharmonisan hubungan serikat pekerja dan manajemen (X2) terhadap kinerja (Z) sebesar 13,2%. Pengaruh tidak langsung variabel motivasi (X1) terhadap kinerja (Z) melalui good corporate governance (Y) sebesar 2,3% dan pengaruh variabel keharmonisan hubungan serikat pekerja dan manajemen (X2) terhadap kinerja melalui good corporate governance (Y) sebagai intervening sebesar 1%. Total pengaruh variabel motivasi (X1) terhadap kinerja (Z) melalui good corporate governance (Y) sebesar 42,9% dan pengaruh variabel keharmonisan hubungan serikat pekerja dan manajemen (X2) terhadap kinerja (Z) melalui good corporate governance (Y) sebagai intervening sebesar 12,56%.

Khairunnisa Batubara, 2013. pengaruh gaji, upah, dan tunjangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting di dalam perusahaan. Rendahnya gaji, upah, dan tunjangan menjadi salah satu faktor rendahnya kinerja karyawan, sehingga PT. XYZ sering sekali tidak dapat memenuhi pesanan pelanggan dan tidak tercapainya target produksi, yang mengakibatkan PT. XYZ harus meminta bantuan kepada perusahaan sejenis untuk menyelesaikan *order*. Bulan Januari 2012- Juli 2012, tercatat selama 6 bulan PT. XYZ tidak dapat memenuhi pesanan pelanggan. Oleh karena itu PT. XYZ ingin mengetahui faktor apa yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Metode pengumpulan data adalah dengan penyebaran kuesioner yang berisi pertanyaan mengenai gaji, upah, dan tunjangan kepada karyawan. Setelah kuesioner disebar dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengetahui kelayakan kuesioner. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *software SPSS* dan melalui beberapa tahap yaitu analisis regresi

linier berganda, uji statistik f, dan uji statistik t. Hasil yang didapat menunjukkan secara simultan gaji (upah) dan tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji f yang menghasilkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $25,854 > 3,32$ . Secara parsial, faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor gaji (upah). Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang menghasilkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $6,927 > 2,042$  untuk gaji dan  $3,646 > 2,570$  untuk upah

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Aspek Beda /sama	Penelitian oleh Arida (2010)	Penelitian oleh Rangkuti (2011)	Penelitian Oleh Batubara (2013)
1	Judul	Pengaruh Serikat Pekerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Motivasi Dan Keharmonisan Hubungan Serikat Pekerja Dan Manajemen Terhadap Kinerja Melalui Good Corporate Governance	pengaruh gaji, upah, dan tunjangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ
2	Tujuan Penelitian	Menganalisis Pengaruh Serikat Pekerja, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	pengaruh motivasi, keharmonisan hubungan serikat pekerja dan manajemen terhadap kinerja melalui good corporate governance.	Mengetahui pengaruh gaji, upah, dan tunjangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ
3	Jenis Penelitian	Penelitian Eksplanatory	Penelitian Eksplanatory	Penelitian Eksplanatory
4	Lokasi Penelitian	PT.SAI APPAREL Semarang	PTPN IV (Persero)	PT. XYZ
5	Metode yang digunakan	Analisis linear berganda, koefisien, dan pengujian hipotesa	Regresi	Regresi
6	Jumlah responden	93 orang	344 orang	17 orang
7	Teknik pengambilan sampel	<i>Purposive Sampling</i>	<i>Random sampling</i>	<i>Total sampling</i>
8	Variabel bebas	Peran Serikat Pekerja Lingkungan Kerja Kepemimpinan	Motivasi Dan Keharmonisan Hubungan Serikat Pekerja Dan Manajemen	gaji, upah, dan tunjangan
9	Variabel Terikat	Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan
10	Hasil Uji Simultan	Hasil positif dan signifikan antara pengaruh serikat pekerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	Ada pengaruh variabel motivasi, keharmonisan hubungan, serikat pekerja dan manajemen terhadap penerapan good corporate governance.	Ada pengaruh gaji, upah, dan tunjangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan gambaran umum mengenai hubungan variabel-variabel yang terdapat pada sebuah penelitian. Kerangka konseptual dalam penelitian ini bertujuan untuk mempermudah peneliti dalam menguraikan sistematika pokok permasalahan dalam penelitian. Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT.Miwon Driyorejo-Gresik.

PT Miwon Gresik ini merupakan perusahaan manufaktur , perusahaan ini sudah dimulai sejak tahun 1973 melalui PT. Miwon yang bergerak dibidang industri penyedap rasa. Sebagai salah satu perusahaan yang telah lama berdiri perusahaan PT.Miwon pastinya memiliki SDM yang diharapkan memiliki kinerja yang baik.

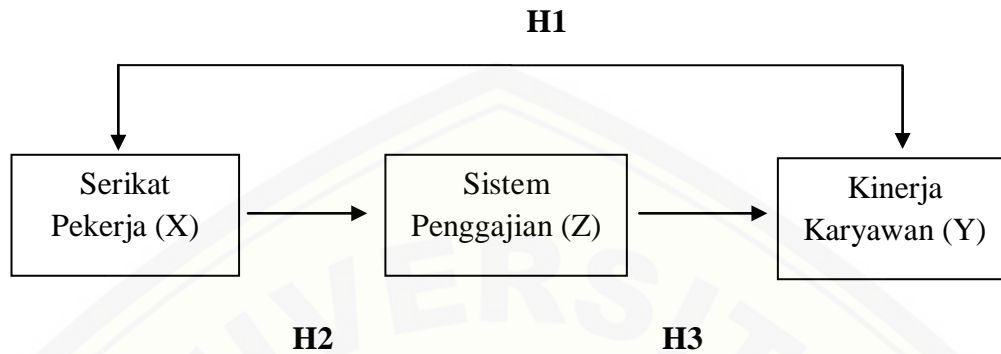
Seorang pemimpin harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, hasil observasi ada beberapa faktor yang diperkirakan berkaitan dengan peran serikat pekerja PT. Miwon Gresik faktor-faktor yang mempengaruhi antara lain sistem penggajian didalam perusahaan dan kinerja karyawan pada perusahaan. Sistem penggajian atau Kompensasi merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima tenaga kerja berdasarkan kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya. Prosedur penggajian yang baik dijalankan dengan efektif oleh organisasi kepada karyawannya. Dalam rangka untuk meningkatkan produktivitas dan meningkat kan kinerja karyawan agar perusahaan tidak merasa dirugikan, maka perusahaan sangat membutuhkan adanya peran serikat pekerja yang memiliki peran untuk menjembatani para karyawan dan perusahaan agar Hak dan kewajiban berjalan sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama, Peran serikat pekerja didalam PT.Miwon Gresik menerapkan keadilan maka akan memberikan dorongan yang tinggi kepada bawahan untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan selanjutnya akan berdampak positif terhadap perusahaan.

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan tinjauan pustaka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dilakukan untuk menguji 3 hubungan variabel yaitu peran serikat pekerja, pengaruh sistem penggajian, kinerja karyawan terhadap kinerja organisasi pada PT.Miwon Indonesia. Kerangka



Konseptual pada penelitian ini menggambarkan pengaruh antara variabel independen, variabel dependen dan variabel media.

Berikut adalah gambar kerangka konseptual :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

Dari gambar kerangka konseptual dalam penelitian ini, maka dapat dilihat pengaruh antara variabel peran serikat pekerja terhadap kinerja karyawan melalui sistem penggajian.

## 2.4 Hipotesis Penelitian

### 2.4.1 Pengaruh Serikat Pekerja terhadap Kinerja Karyawan

Serikat Pekerja secara prinsip, organisasi buruh dibentuk dengan tujuan untuk memperjuangkan kepentingan pekerja, khususnya untuk memperbaiki tingkat kesejahteraan hidup dan melindungi hak-hak buruh. (Undang-Undang Nomor No 21 Tahun 2000). Eksistensi serikat pekerja bertujuan untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja dan keluarganya. Jika serikat pekerja dapat memberikan kesejahteraan untuk memperjuangkan hak dan kesejahteraan pekerja hal itu akan menjadi pendorong bagi para pekerja untuk meningkatkan kinerja didalam perusahaan.

Berdasarkan pada penelitian Muhammad Ihsan Rangkuti, (2009) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan keharmonisan hubungan serikat pekerja dan manajemen terhadap kinerja. Berdasarkan tinjauan teoritis dan empiris tersebut, hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut:

**$H_1$ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Serikat Pekerja terhadap Kinerja Karyawan**

#### **2.4.2 Pengaruh Serikat Pekerja terhadap Sistem Penggajian**

Dibidang perserikatan pekerja (Serikat Pekerja) visi dan misi itu jelas dinyatakan dalam UU No 13 tahun 2003 yang yang dituangkan dalam pengertian sebagai berikut Serikat Pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja baik perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak da kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja. Serikat pekerja yang baik sangat berperan dalam sistem penggajian karena serikat pekerja adalah wakil para pekerja didalam pembuatan perjanjian kerja (Wijayanti,. 2013) jika serikat pekerja dapat memperjuangkan hak yang sesuai dalam perjanjian kerja maka pekerja lebih meningkatkan kinerja. Berdasarkan tinjauan teoritis dan empiris tersebut, hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut:

**$H_2$ : Terdapat Pengaruh Positif dan signifikan variabel Serikat Pekerja terhadap Sistem Penggajian**

#### **2.4.3 Pengaruh Sistem Penggajian terhadap Kinerja Karyawan**

Dibidang perserikatan pekerja (Serikat Pekerja) visi dan misi itu jelas Menurut Pasal 1 ayat 30 UU no.13 Tahun 2003 tentang Sistem Penggajian Ketenagakerjaan. Upah adalah ha pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau dilakukan. Dalam menetapkan besarnya upah, perusahaan dilarang membayar lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah setempat (pasal 90 ayat 1. UU No. 13/2003) jika perusahaan mampu memenuhi harapan karyawan misalnya upah yang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan maka kinerja karyawan akan berjalan dengan baik.



Berdasarkan pada penelitian Khairunnisa Batubara, (2013) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan gaji terhadap kinerja. Berdasarkan tinjauan teoritis dan empiris tersebut, hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut:

**$H_3$ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Sistem Penggajian terhadap Kinerja Karyawan**

#### **2.4.4 Pengaruh tidak langsung Serikat Pekerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Sistem Penggajian**

Bertitik tolak dari pandangan bahwa perusahaan merupakan kepentingan bersama, maka serikat pekerja berfungsi bukan hanya menuntut perbaikan upah dan jaminan sosial, akan tetapi juga untuk memobilisir anggota untuk bekerja disiplin, tekun dan sungguh-sungguh meningkatkan produktivitas perusahaan. Semakin tinggi disiplin dan kesungguhan para pekerja melakukan tugasnya, semakin besar hasil perusahaan, dan semakin besar pula peluang untuk memperjuangkan penghasilan dan kesejahteraan pekerja. Demikian juga dengan aktif menciptakan hubungan industrial yang aman dan harmonis, dapat dihindari gangguan produksi termasuk penurunan semangat kerja (slowdown) dan pemogokan sebagai yang langsung melakukan tugas secara operasional dilapangan, para pekerja melalui serikat pekerja dapat menyampaikan saran-saran menyempurnakan sistem kerja (Simanjuntak 2011:30) secara tidak langsung serikat pekerja sangat berperan didalam kinerja karyawan supaya tidak timbul hal-hal yang tidak diinginkan oleh perusahaan dan serikat pekerja juga sangat berperan didalam sistem penggajian didalam perusahaan. Berdasarkan tinjauan pustaka tersebut, maka hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut

**$H_4$ : Terdapat Pengaruh secara tidak langsung variabel serikat pekerja terhadap kinerja karyawan melalui sistem penggajian didalam perusahaan**

## BAB 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *explanatory reasearch*, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan (Singarimbuan dan Efendi, 2008:256). Kegiatan ini dilaksanakan untuk mengetahui Peran serikat pekerja sebagai mediasi pengaruh sistem penggajian terhadap kinerja organisasi pada PT. Miwon Gresik.

### 3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2013:173) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi pada PT.Miwon Gresik. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah cluster sampling . Menurut Notoadmodjo (2007:123) *cluster sampling* pada teknik ini sampel bukan diambil dari unit individu, karena jumlah karyawan didalam PT.Miwon adalah 900 populasi. Arikunto (2006:110) apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Dan pengambilan sampel berdasarkan bagian-bagian didalam perusahaan Bagian Produksi, bagian Acounting, bagian Hrd, Bagian GA (general Affair), bagian PPIC, bagian repair maintenance, bagian utility. Jumlah karyawan=900 orang (N=900) sampel yang akan diambil sebesar 10% (n=90) dengan teknik gugus adalah dengan mengambil beberapa sampel dari setiap bagian didalam perusahaan. Berikut Distribusi Proporsional sampling:

Tabel 3.1: Distribusi Proporsioanl sampling

No	Bidang	Populasi	Sampel
1	Produksi	487	49
2	Accaounting	11	1
3	HRD	12	1
4	GA	89	9
5	PPIC	91	9
6	Repair Maintenance	28	3
7	Utility	182	18
Total		900	90

Sumber: Data Primer diolah

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

#### a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang di kuantitatifkan, data kuantitatif adalah data yang berupa angka, yang diperoleh dari skor-skor jawaban responden. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data.

#### b. Sumber Data

##### 1) Data primer

Dalam penelitian ini data primer yang diperoleh langsung dari perusahaan yaitu hasil kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan PT. Miwon Gresik.

##### 2) Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang tidak memberikan informasi secara langsung kepada pengumpul data. Data sekunder ini dapat berupa hasil pengolahan lebih lanjut dari data primer yang disajikan dalam bentuk lain atau dari orang lain (Sugiyono, 2012:225). Data sekunder dalam penelitian ini meliputi arsip yang tersedia pada PT. Miwon Gresik , yaitu berupa data-data karyawan.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini :

a. Studi pustaka

Pengumpulan data dengan menggunakan dan mempelajari literatur yang berkaitan dengan penelitian ini. Literatur yang digunakan berasal dari buku Manajemen Sumber Daya Manusia. Data yang diperoleh dari pengumpulan data melalui studi pustaka misalnya seperti profil perusahaan PT. Miwon Gresik.

b. Kuesioner

Pengumpulan data dengan memberikan kepada para responden, kemudian di isi sesuai pendapat masing-masing responden. Data yang didapat adalah tentang data Parat serikat pekerja sebagai mediasi, sistem penggajian dan kinerja organisasi.

c. Wawancara

Wawancara perlu dilakukan dalam metode pengumpulan data jika situasi pada tempat kerja sedang sibuk, jadi agar pegawai tetap bisa bekerja, peneliti sendiri yang akan mewawancarai responden seputar kuisisioner yang sudah dibuat kemudian kuisisioner diisi sendiri oleh peneliti sesuai dengan pendapat yang diberikan responden.

### 3.5 Identifikasi Variabel

Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel bebas atau independent variabel (X)

Variabel bebas adalah variabel yang tidak tergantung pada variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini Serikat Pekerja (X)

b. Variabel perantara (Z)

Variabel perantara adalah variabel yang secara konkrit pengaruhnya tidak tampak tetapi secara teoritis terdapat hubungan antara variabel bebas dan

tergantung yang sedang diteliti. Variabel perantara dalam penelitian ini adalah Sistem Penggajian (Z)

c. Variabel terikat atau dependent variabel (Y)

Variabel terikat adalah variabel yang tergantung pada variabel lain.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

### **3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran**

#### **3.6.1 Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel secara eksplisit mengidentifikasi variabel-variabel penelitian yang akan dianalisis. Dalam penelitian ini, definisi operasional dijelaskan sebagai berikut:

##### **a. Peran Serikat Pekerja (X)**

Serikat Pekerja merupakan salah satu sarana dan pelaksana utama hubungan industrial. Sebagai pelaksana utama hubungan industrial, serikat pekerja memiliki indikator peran penting sebagai berikut ini (Prof. Dr. Payman J. Simanjuntak 2011:30) :

1. Menampung aspirasi dan keluhan pekerja.
2. Meyalurkan aspirasi dan keluhan tersebut kepada manajemen atau pengusaha.
3. Mewakili pekerja di lembaga Bipartit.
4. Mewakili pekerja di Tim Perundingan untuk merumuskan Perjanjian Kerja Bersama.
5. Mewakili pekerja di lembaga-lembaga kerjasama ketenagakerjaan.
6. Memperjuangkan realisasi dan kepentingan anggota.
7. Membantu menyelesaikan perselisihan industrial
8. Meningkatkan disiplin dan semangat kerja anggota
9. Aktif mengupayakan menciptakan atau mewujudkan hubungan industrial.
10. Menyampaikan saran kepada manajemen.



**b. Sistem Penggajian (Z)**

Sistem Penggajian merupakan cara perusahaan untuk memberikan kompensasi terhadap karyawan PT. Miwon Gresik baik langsung maupun tidak langsung atas jasa yang diberikan kepada perusahaan yang dapat memotivasi mereka untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Indikator kompensasi menurut Simanora (2004:445) adalah sebagai berikut:

- 1) Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan  
Upah merupakan imbalan yang diberikan oleh PT. Miwon Gresik
- 2) Insentif yang sesuai dengan pengorbanan  
Insentif merupakan tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji yang diberikan oleh pimpinan. PT. Miwon Gresik apabila mencapai target
- 3) Tunjangan sesuai dengan harapan  
Tunjangan yang diberikan kepada karyawan PT. Miwon Gresik.
- 4) Fasilitas yang memadai  
Fasilitas yang diberikan perusahaan untuk karyawan yang berada di PT. Miwon Gresik

**c. Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator yang digunakan dalam variabel ini adalah (malthis dan Jackson,2006):

1. *Quantity Of Work* (Kuantitas Kerja)  
Standart ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (Standart kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.
2. *Quanlity Of Work* (Kualitas Kerja)  
Standart ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.
3. *Job Knowledge* (Pengetahuan).  
Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.



4. *Creativenness* (kreativitas).

Keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang timbul.

5. *Cooperative* (Kerjasama)

Kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain.

6. *Dependability* (tanggung jawab)

Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

7. *Inisiative* (Inisiatife)

Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

8. *Personal Qualities* (kepercayaan)

Kesadaran dan dapat dipercayadalam hal keramah-tamahan.

### 3.6.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya skala interval dalam alat ukur. Alat ukur tersebut yang digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Penelitian ini menggunakan skala likert, dengan skala likert maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang berupa pertanyaan.

Rentang skala pengukuran dalam penelitian ini terdiri dari :

- a. Skor 5 jawaban sangat setuju (SS)
- b. Skor 4 jawaban setuju (S)
- c. Skor 3 jawaban netral (N)
- d. Skor 2 jawaban kurang setuju (KS)
- e. Skor 1 jawaban sangat tidak setuju (STS)

Setelah pemberian skor ditransformasikan ke dalam skala interval. Salah satu cara yang dapat didunakan adalah dengan menggunakan MSI (*Method of Succesive Interval*) yaitu melakukan transformasi data ordinal menjadi data interval. Jawaban responden yang menggunakan skala likert diadakan *scoring*

yakni pemberian *numerical* 1, 2, 3, 4 dan 5 setiap skor yang diperoleh akan mempunyai tingkat pengukuran ordinal. Nilai *numerical* tersebut kemudian dianggap objek yang selanjutnya melalui proses transformasi ditempatkan kedalam interval. Kuncoro dan Riduwan (2007:30) menjelaskan langkah-langkah MSI sebagai berikut:

- a. Menentukan frekuensi setiap responden (skala pilihan jawaban).
- b. Menentukan proporsi setiap respon dengan membagi frekuensi dengan jumlah responden.
- c. Menjumlahkan proporsi secara berurutan untuk setiap responden sehingga diperoleh proporsi kumulatif.
- d. Menentukan nilai Z untuk masing-masing proporsi.
- e. Hitung Scala Value (interval rata-rata) untuk setiap kategori melalui persamaan berikut:

$$\text{Scala} = \frac{\text{kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{Daerah dibawah batas atas} - \text{daerah di bawah batas bawah}}$$

- f. Hitung Score (nilai hasil transformasi) untuk setiap kategori melalui persamaan:

$$\text{Score} = \text{Scala Value} + \left| \text{scala Value}_{\min} \right| + 1$$

### 3.7 Uji Instrumen

#### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin diukur (Priyatno,2008:16). Uji validitas sebuah data bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner. Uji validitas adalah esens kebenaran penelitian. Sebuah *instrument* dikatakan valid apabila mampu, mengukur apa yang hendak diukur serta dapat mengungkapkan data dan variabel yang akan diteliti secara tepat. Kriteria validitas yang dilakukan dengan analisis faktor (Comfirmatory Factor Analysis) Valid jika nilai Keiser Meyer Oklin Mayor (KMO) > 0,5 (Ghozali,

2013:47)

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

dimana : n = jumlah data observasi

x = skor pertanyaan

y = skor total

r = koefisien korelasi

Suatu instrument dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dari nilai r tabel.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran dilakukan dua kali atau lebih. Reliabilitas dapat dikatakan menunjukkan kekonsistensian dari suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Makin kecil kesalahan pengukuran, makin reliabel alat pengukur dan begitu pula sebaliknya.

Uji reliabilitas alat ukur menggunakan Cronbach Alpha dengan menggunakan bentuk skala likert 1-5 dengan rumus sebagai berikut (Arifin, 2003:28):

$$\alpha = \frac{r}{1 + (X - 1)r}$$

Keterangan:

$\alpha$  = Koefisien *Cronbach Alpha*

X = Jumlah pernyataan di skala

r = Rata-rata korelasi diantara butir-butir pernyataan

Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 (Santoso, 2001:280).

### 3.8 Analisis Data

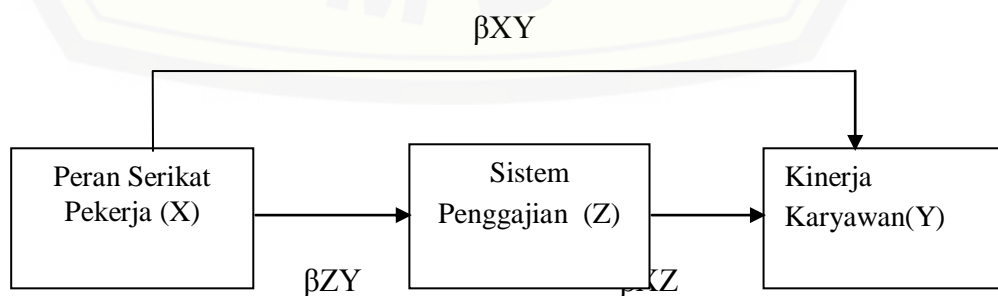
#### 3.8.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Priyatno, 2010:71). Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogorov-smirnov test* adalah sebagai berikut:

- a) Jika signifikansi  $> 0,05$  maka data tersebut berdistribusi normal
- b) Jika signifikansi  $< 0,05$  maka data tersebut tidak berdistribusi normal

#### 3.8.2 Metode Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antara variabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui satu atau lebih perantara (Sarwono, 2006:147). Untuk mengetahui hubungan kausalitas antar variabel dan menguji hipotesis penelitian, maka alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan software SPSS. Berikut merupakan diagram jalur yang digunakan dalam penelitian ini :



Gambar 3.1. Model analisis Jalur (*path analysis*)

Dimana :

$\beta_{XY}$  : koefisien jalur pengaruh langsung X terhadap Y

$\beta_{XZ}$  : koefisien jalur pengaruh langsung X terhadap Z

$\beta_{ZY}$  : koefisien jalur pengaruh langsung Z terhadap Y

Model jalur dihitung dengan menggunakan dua persamaan struktural yaitu persamaan persamaan regresi yang menunjukkan hubungan, persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

$$Z = \beta_{XY} + \beta_{ZY} + \varepsilon_1 \dots\dots\dots \text{(persamaan 1)}$$

$$Y = \beta_{XZ} + \beta_{ZY} + \varepsilon_2 \dots\dots\dots \text{(persamaan 2)}$$

dimana:

X : Peran Serikat Pekerja

Z : Sistem Penggajian

Y : Kinerja Karyawan

$\beta$  : koefisien variabel bebas

$\varepsilon_1, \varepsilon_2$  : variabel pengganggu

### 3.9 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi: uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, dan uji normalitas model. Tujuan uji asumsi klasik adalah untuk menguji apakah model regresi bebas dari adanya bias atau penyimpangan sehingga diperoleh model regresi yang benar-benar BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*).

#### a. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent* .apabila koefisien korelasi variabel yang bersangkutan nilainya terletak diluar batas-batas penerimaan (*critical value*) maka koefisien korelasi bermakna dan terjadi masalah multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel



independent. Menurut Ghazali (2013:105) untuk mengukur ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* (TOL) dan *variance inflation factors* (VIF) dari masing-masing variabel. Jika nilai TOL  $< 0,10$  atau TOL  $> 10$  dan nilai VIF  $> 10$  maka terjadi multolinieritas dan sebaliknya

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas. Dan jika varian berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Adapun deteksi adanya Heteroskedastisitas menurut Santoso (2004:210) ialah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik, dimana sumbu X adalah yang telah di prediksi, dan sumbu Y adalah Residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah di *unstandardized*. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi Heteroskedastisitas
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak Heteroskedastisitas

#### c. Uji Normalitas Model

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel intervening, variabel dependen ataupun ketiganya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut (Santoso, 2004:212):



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

### 3.10 Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh dan variabel bebas (independent variable) terhadap variabel terikat (dependent variable).

#### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas (X) secara parsial (individu) terhadap variabel terikat (Y) dengan level signifikansi yang digunakan dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{b}{S(b_1)}$$

dimana :

- t : hasil hitung
- $b_1$  : koefisien regresi linier dari variabel X
- s : standard error variabel bebas

kriteria pengujian :

- 1) Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  :  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima  
Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel peran serikat dan sistem penggajian secara parsial terhadap kinerja karyawan
- 2) Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  :  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak  
Hal ini berarti tidak ada pengaruh antara peran serikat pekerja sistem penggajian terhadap kinerja karyawan.

#### b. Menghitung Jalur

Perhitungan jalur menjelaskan tentang Peran Serikat Pekerja (X) baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap variabel Sistem

Penggajian (Z) melalui variabel kinerja karyawan (Y). Sebelum menghitung jalur, maka sebelumnya masing-masing jalur harus diuji signifikansinya. Apabila terdapat jalur yang tidak signifikan maka dilakukan *Trimming theory* yaitu dengan menghilangkan jalur yang tidak signifikan. Kemudian dari jalur yang baru tersebut kembali dihitung masing-masing koefisien jalurnya. Apabila semua jalur signifikan maka dapat langsung dihitung pengaruh langsung dan tidak langsungnya. Proses perhitungan jalur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE) :

a. Pengaruh Serikat Pekerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

$$Dex_{1y} = X \longrightarrow Y$$

b. Pengaruh Serikat Pekerja (X) terhadap Sistem Penggajian atau Kompensasi (Z)

$$Dex_{2y} = X_2 \longrightarrow Y$$

c. Pengaruh Sistem Penggajian (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$$Dex_{1y} = X_1 \longrightarrow Z$$

d. Pengaruh tidak langsung Serikat Pekerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan Sistem penggajian (Z)

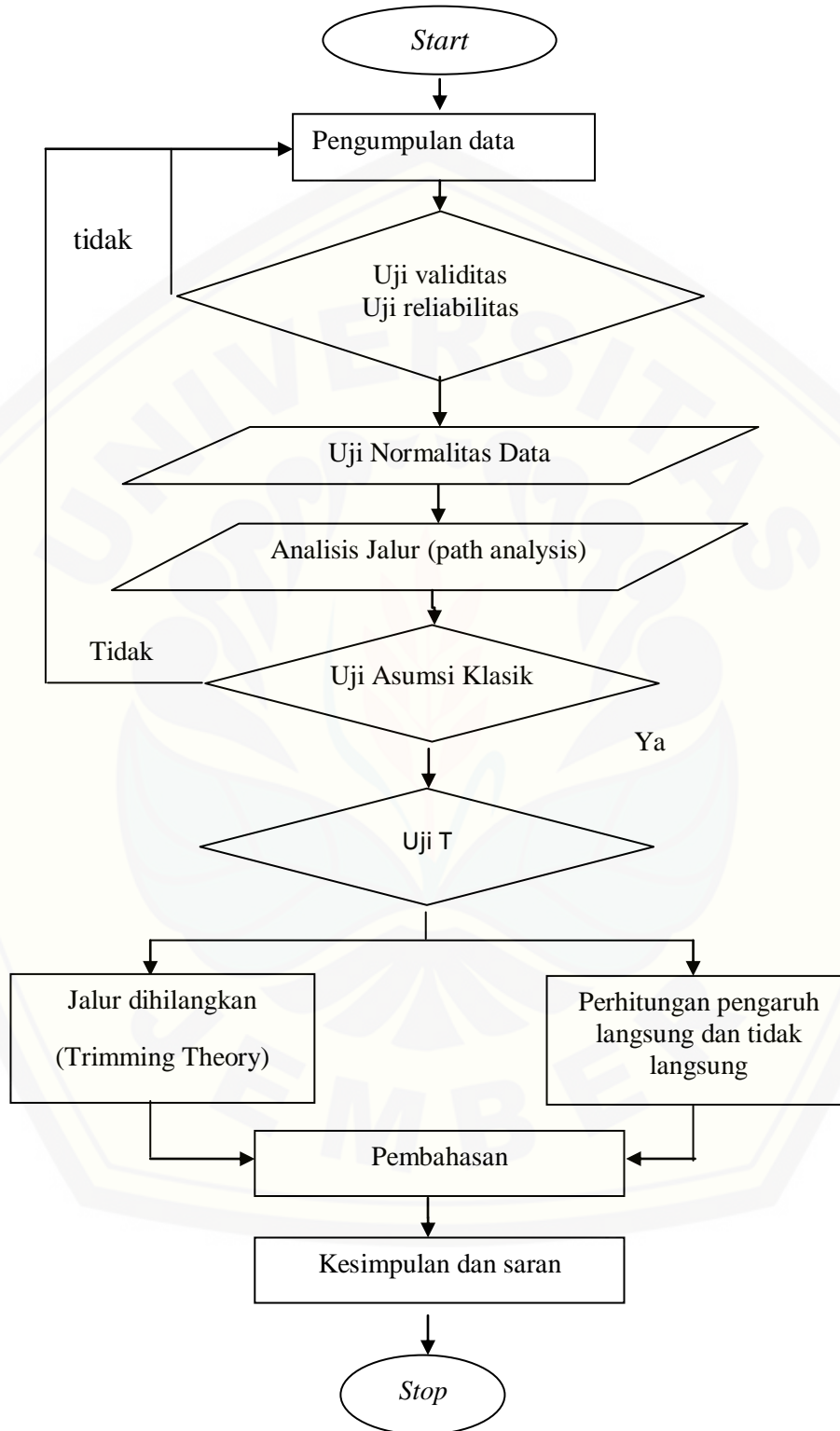
$$Dex_{2z} = X_2 \longrightarrow Z$$

2. Menghitung pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau IE) :

a. Pengaruh Serikat Pekerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Sistem Penggajian (Z)

$$IE_{x_1zy} = X \longrightarrow Z \longrightarrow Y$$

3.11 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.2 Kerangka pemecahan masalah

Keterangan:

- a. Start merupakan tahap awal dalam penelitian terhadap masalah yang dihadapi
- b. Pengumpulan data yaitu dengan menyebarkan kuesioner atau mendapatkan data primer maupun sekunder
- c. Uji validitas yaitu untuk mengetahui validitas instrument penyebaran kuesioner. uji reliabilitas yaitu untuk mengetahui konsistensi hasil skala pengukuran. Apabila hasil yang diuji dinyatakan tidak signifikan maka kembali pada tahap sebelumnya.
- d. Uji normalitas data yaitu untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak.
- e. Analisis jalur (path analysis) data yang diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung beberapa variabel yang ada.
- f. Uji asumsi klasik yaitu untuk mengetahui adanya multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan normalitas model
- g. Uji hipotesis (uji t) yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Di dalam pengujian ini terbagi menjadi 2 tahapan antara lain:
  - 1) Berdasarkan pengujian uji t, apabila terdapat jalur yang tidak signifikan  $H_0$  diterima maka harus dilakukan pengujian ulang dengan cara menghilangkan jalur yang tidak signifikan (trimming theory)
  - 2) Berdasarkan pengujian uji t, apabila jalur terbukti signifikan  $H_0$  ditolak maka langkah selanjutnya menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung
- h. Pembahasan yaitu tahapan dimana peneliti menjelaskan hasil dari penelitian yang telah dilakukan
- i. Kesimpulan dan saran yaitu menarik suatu kesimpulan dari hasil pembahasan berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan memberikan saran sesuai dengan hasil penelitian.
- j. Stop yaitu tahap akhir dalam penelitian yang dilakukan

## BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Peran Serikat Pekerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Miwon Gresik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberadaan serikat pekerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik peran serikat pekerja untuk menjembatani antara perusahaan dengan karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Miwon Gresik.
2. Keberadaan Serikat Pekerja (X) berpengaruh terhadap sistem penggajian (Z) PT. Miwon Gresik secara langsung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa serikat pekerja berpengaruh signifikan terhadap sistem penggajian.
3. Sistem Penggajian (Z) berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Miwon Gresik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem penggajian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sistem penggajian yang diterima karyawan semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
4. Peran serikat pekerja (X) memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan (Y) melalui sistem penggajian (Z). Hasil penelitian ini peran serikat pekerja berpengaruh tidak langsung signifikan terhadap kinerja karyawan melalui sistem penggajian, Jika serikat pekerja dapat memperjuangkan hak karyawan maka secara tidak langsung serikat pekerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### 5.2 Saran

Untuk memperbaiki atau meningkatkan Peran Serikat Pekerja dan Kinerja Karyawan perlu ditunjang oleh faktor-faktor lain yang harus diupayakan perusahaan yaitu :

1. Perusahaan perlu mempertahankan peran serikat pekerja karena peran serikat pekerja sudah baik dalam menjalankan perannya. Misalnya, dengan cara memperat hubungan antara pihak karyawan terhadap serikat pekerja dan serikat pekerja terhadap perusahaan .
2. Menanamkan rasa kepercayaan terhadap para karyawan dan memberikan kebebasan kepada mereka untuk mengemukakan pendapat yang mungkin akan berguna bagi perusahaan sekaligus memberikan kesan bahwa karyawan diikutsertakan dalam mengelola perusahaan sehingga karyawan merasa ikut memiliki, dengan demikian karyawan akan memiliki loyalitas atau lebih bertanggung jawab terhadap perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat melakukan pengembangan penelitian dengan menggunakan variabel independen yang lain seperti kompensasi, kepemimpinan, stress kerja, sehingga dapat memberikan pengaruh lebih baik lagi terhadap kinerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- A. Prabu Mangkunegara. 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda karya.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara,. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Revika Aditama.
- Ahmad Rizki Sridadi. 2015. *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama*. Universitas Airlangga Surabaya.
- Arida, Ayu. 2010. *Jurnal : Pengaruh Serikat Pekerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. PT. SAI Apparel Semarang.
- Arifin, A.2003. *Aljabar Linier*. ITB-Bandung
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Personalia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Erangga
- Desafuryanto, Adri. 2015. *Hukum Ketenagakerjaan*Jakarta: PTIK,
- Dr.Asri Wijayanti, S.H., M.H. 2013 *Hak Buruh Untuk Berunding studi perbandingan hukum Indonesia*
- Dito, Anoki,H. 2010. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. <http://core.ac.uk/download/pdf/1711722267.pdf>. [26 november 2015].
- Jonathan, Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta. :Graha Ilmu
- Gomes, Cordosa, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset,. Yogyakarta.
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gujarati, Damodar. 2005. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Hamalik, Oemar. 1995, *Dasar motivasi* : PT Gramedia Pustaka Utama
- Hasibuan, malayu, S, P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

- Himpunan Peraturan Perundangan. 2013. *Perundangan direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Dan Produktivitas*
- Khairunnisa Batubara, 2013. pengaruh gaji, upah, dan tunjangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. e-Jurnal Teknik Industri FT USU Vol 3, No. 5, Desember 2013 pp. 23-28. Universitas Sumatera Utara
- Kusuma dan Nugraha. 2012. Jurnal : *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca-cola Bottling Central Java.*
- Kuswandi. 2004. *Cara Mengukur Kepuasan Kerja*. Elex Media Komputindo: Jakarta.
- Muhammad Ihsan Rangkuti, 2009. Pengaruh Motivasi Dan Keharmonisan Hubungan Serikat Pekerja Dan Manajemen Terhadap Kinerja Melalui Good Corporate Governance. Jurnal. Universitas Sumatera Utara
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta
- Malthis. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta
- Mangkuprawira 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indo
- Megawati, Erily. 2012. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Asia Marco Di Kabupaten Karanganyar*. <http://eprints.tims.ac.id/21674/26/JURNAL.pdf>. [26november2015
- Moehriyono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi revisi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Notoatmodjo, S. 2007. *Metodologi penelitian kesehatan*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Nugroho, B.A. 2005 *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Priyatno, Dwi.2008. *Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisis Data Dan Uji Statistik* Yogyakarta: Media Kom.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendaratan*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Gava Media.

- Robbins, S.P. 2001. *Perilaku Organisasi. Jilid L Edisi Kedelapan*. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- \_\_\_\_\_. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Santoso, Henry. 2001. *Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Santoso, Singgih. 2004. *SPSS Versi 12*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. Elex Media Komputindo Gramedia
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, Payaman J. (2000). *Produktivitas tenaga Kerja*. Jakarta: Grafindo.
- Simanjuntak, 2011 *Manajemen Hubungan Industrial Serikat Pekerja, Perusahaan & Pemerintah*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Singarimbun, Masri dan SofianEffendi, 2008. *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES,.
- Sondang, P, Siagian. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 15. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Penerbit Amus.
- Surjadi. 2009. *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*. Bandung. PT Rafika ADITAMA.
- Undang-Undang Dasar Ketenaga Kerjaan*. 2003, Nomor 13
- Utomo, Sulistyoyo. 2010. *Jurnal : Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. CV Berkat Cipta Karya Nusantara Surabaya
- Werther, William B dan Davis, Jr. Keith. 1996. *Human Resources And Personnel Management(5th edition) McGraw-Hill, Inc.* (International edition) United States of America.
- Wulan, lucky. 2011. *Skripsi: Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan*. Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang. Universitas Diponegoro Semarang
- Yuki, G, A. 1998. *Kepemimpinan dalam organisasi*. Jakarta: Prenhallindo

Y. Wasi Gede Puraka. 2010. *Peran Serikat Pekerja*. Jakarta. Friedrich Ebert Stiftung (FES) Kantor Perwakilan



**Lampiran 1**

**Kuisisioner Penelitian**

Kepada,

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i Karyawan PT. Miwon

Di

Tempat

Dengan hormat,

Kuisisioner ini ditunjukkan untuk tugas akhir (skripsi) sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember. Adapun judul dari skripsi yang saya buat adalah “Peran Serikat Pekerja Terhadap Sistem Penggajian dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan Pada PT. Miwon Gresik”. Oleh karena itu, saya mengharapkan kesediaan saudara untuk meluangkan waktunya mengisi kuisisioner ini dengan jujur. Informasi yang saudara berikan hanya untuk kepentingan terbatas, dalam artian untuk kepentingan penelitian saja.

Informasi yang Bapak/Ibu/Saudara/i dapat dijamin kerahasiaannya serta sangat berarti untuk kesuksesan penelitian. Oleh karena itu penelitian menyampaikan terimakasih.

Windy Arianti

120810201324



A. Identitas Responden

1. Nomer Responden : .....(Diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : (Pria/Wanita) \*coret yang tidak perlu
3. Usia : ..... Tahun
4. Pendidikan terakhir : (SMA/SMK sederajat, Diploma, Sarjana)  
\*coret yang tidak perlu
5. Bagian : .....
6. Lama bekerja : .....

B. Petunjuk Penulisan

1. Tulislah ideatitas anda
2. Berilah jawaban dari setiap pernyataan dengan tanda (√) pada kolom yang sudah disediakan
3. Berilah jawaban sesuai dengan apa yang anda atami agar penelitian ini mendapatkan data yang valid
4. Pilihan jawaban terdiri dari :
  - SS = Sangat Setuju
  - S = Setuju
  - N = Netral
  - KS = Kurang Setuju
  - STS = Sangat Tidak Seiuju

**Kuisisioner****a) Peran Serikat Pekerja**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	KS	STS
1	Serikat Pekerja telah menampung aspirasi dan keluhan pekerja terutama dalam kenaikan upah atau dalam mengatasi sistem penggajian					
2	Serikat Pekerja telah menyalurkan aspirasi dan keluhan karyawan kepada manajer dan pemilik perusahaan tentang masalah atau kendala didalam perusahaan					
3	Serikat pekerja dapat mewakili pekerja di lembaga Bipartit (pemerintah)					
4	Serikat Pekerja mewakili pekerja di tim perundingan perusahaan untuk merumuskan Perjanjian Kerja Bersama					
5	Serikat pekerja mewakili pekerja di lembaga-lembaga kerjasama ketenagakerjaan seperti lembaga tripartit, dewan keselamatan da dewan kesehatan kerja, dewan pelatihan kerja					
6	Keberadaan Serikat pekerja Memperjuangkan realisasi dan kepentingan anggota baik secara langsung kepada pengusaha maupun melalui lembaga-lembaga ketenagakerjaan					
7	Keberadaan Serikat pekerja membantu menyelesaikan perselisihan industrial					
8	Keberadaan Serikat Pekerja Meningkatkan Disiplin dan semangat kerja anggota					
9	Serikat Pekerja Aktif Mengupayakan, menciptakan atau mewujudkan hubungan industrial yang aman, harmonis, dinamis dan berkeadilan					
10	Serikat Pekerja Menyampaikan saran kepada manajemen baik untuk menyelesaikan keluhan pekerja untuk penyempurnaan sistem kerja dan peningkatan produktivitas perusahaan.					

**b) Sistem Penggajian (Z)**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	KS	STS
1.	Perusahaan telah memberikan gaji secara adil sesuai dengan beban tugas saya					
2.	Saya telah memperoleh imbalan atau intensif apabila bekerja dengan tekun dan melebihi target.					
3.	Tunjangan telah diberiksn kepada setiap karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan					
4..	Fasilitas yang diberikan perusahaan sudah sangat mendukung saya dalam bekerja.					

**c) Kinerja Karyawan**

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	KS	STS
1	Saya telah menyelesaikan total beban kerja sesuai degan target volume pekerjaan					
2	Saya selalu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standart kualitas dari perusahaan					
3	Saya telah dan selalu menggunakan pengrtahuan yang luas mengenai pekerjaan saya					
4	Saya selalu menggunakan kreativitas yang dibutuhkan perusahaan terutama dalam meseleseikan persoalan					
5	Saya selalu bersedia untuk melakukan kerjasama denngan keryawan lain dalam pekerjaan satu team kerja					
6	Saya selalu bertanggung jawab penuh dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyeleseain pekerjaan					
7	Saya selalu bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas baru dan memperbesar tanggung jawab saya					
8	Saya selalu menjaga kepercayaan dalam pekerjaan saya					

## LAMPIRAN 2. HASIL REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

A(peran serikat kerja)											
x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	$\Sigma$	Zskor
4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	43	-0.05212
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	-0.58738
5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	44	0.126296
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42	-0.23054
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	-0.40896
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	-0.58738
4	5	3	4	5	4	3	3	4	4	39	-0.7658
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	1.196809
5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	46	0.483134
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	1.196809
5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46	0.483134
5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	43	-0.05212
5	5	4	4	4	3	3	3	5	3	39	-0.7658
5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	44	0.126296
5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	47	0.661553
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	0.839972
5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	46	0.483134
5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	46	0.483134
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	0.839972
5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	44	0.126296
4	5	5	5	4	5	4	3	2	3	40	-0.58738
4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	42	-0.23054
5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44	0.126296
5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	47	0.661553
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	-0.58738
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	-0.58738
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	-0.58738
4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	43	-0.05212
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	-0.58738
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	-0.58738
5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44	0.126296
5	5	5	5	5	5	4	3	2	1	40	-0.58738
5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	44	0.126296
5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	47	0.661553
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	-0.58738
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48	0.839972
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	1.196809

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	1.196809
5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	47	0.661553
4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	45	0.304715
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	-0.40896
5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	46	0.483134
4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	44	0.126296
3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	46	0.483134
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45	0.304715
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	1.196809
5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	44	0.126296
5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	45	0.304715
5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	44	0.126296
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48	0.839972
5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43	-0.05212
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48	0.839972
5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	44	0.126296
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48	0.839972
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45	0.304715
4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	44	0.126296
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	-0.7658
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42	-0.23054
4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	45	0.304715
1	1	3	3	3	1	3	3	3	3	24	-3.44208
2	2	3	3	3	2	3	1	3	3	25	-3.26366
4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	44	0.126296
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48	0.839972
3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	28	-2.7284
5	4	4	4	3	4	5	3	3	4	39	-0.7658
4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44	0.126296
5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	42	-0.23054
5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	47	0.661553
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	1.196809
4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	42	-0.23054
4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	47	0.661553
5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	40	-0.58738
2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	15	-5.04785
4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	44	0.126296
5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	44	0.126296
5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	46	0.483134
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48	0.839972
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49	1.01839



5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	47	0.661553
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49	1.01839
4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	43	-0.05212
5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	40	-0.58738
5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	45	0.304715
5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	45	0.304715
5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	44	0.126296
4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	34	-1.65789
5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	42	-0.23054
5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	42	-0.23054
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48	0.839972
2	2	3	3	3	2	3	1	3	3	25	-3.26366

B (sistem penggajian)					
z1	z2	z3	z4	$\Sigma$	Zskor
5	4	4	5	18	0.382302
3	2	3	3	11	-1.76341
5	4	4	5	18	0.382302
3	3	3	4	13	-1.15035
3	2	2	4	11	-1.76341
4	5	5	4	18	0.382302
3	2	2	3	10	-2.06994
5	5	5	5	20	0.995362
4	4	4	4	16	-0.23076
5	5	5	5	20	0.995362
4	4	5	5	18	0.382302
5	4	5	4	18	0.382302
5	5	5	5	20	0.995362
5	5	5	4	19	0.688832
5	5	5	5	20	0.995362
2	4	4	1	11	-1.76341
4	5	4	4	17	0.075771
5	4	5	5	19	0.688832
5	4	4	4	17	0.075771
5	4	5	5	19	0.688832
3	2	3	3	11	-1.76341
4	5	5	5	19	0.688832
5	3	4	4	16	-0.23076
5	5	5	5	20	0.995362

3	3	3	2	11	-1.76341
4	4	4	4	16	-0.23076
4	4	4	4	16	-0.23076
3	4	3	2	12	-1.45688
3	3	4	4	14	-1.76341
3	4	3	4	14	-0.84382
3	3	4	2	12	-1.45688
5	5	5	5	20	0.995362
5	5	5	5	20	0.995362
5	5	4	5	19	0.688832
2	3	2	2	9	-2.37647
4	4	5	4	17	0.075771
5	5	5	5	20	0.995362
5	5	5	5	20	0.995362
4	4	3	3	14	-0.84382
4	4	4	5	17	0.075771
2	3	2	3	10	-2.06994
4	5	4	4	17	0.075771
5	5	5	5	20	0.995362
5	5	5	5	20	0.995362
5	5	5	5	20	0.995362
5	5	4	4	18	0.382302
4	5	4	4	17	0.075771
4	5	5	4	18	0.382302
4	5	4	4	17	0.075771
4	4	4	4	16	-0.23076
4	4	4	4	16	-0.23076
5	5	5	5	20	0.995362
5	5	5	5	20	0.995362
5	5	5	5	20	0.995362
5	5	5	5	20	0.995362
3	3	3	4	13	-1.15035
4	5	5	5	19	0.688832
5	5	5	5	20	0.995362
3	5	5	3	16	-0.23076
5	4	5	3	17	0.075771
5	5	5	5	20	0.995362
5	5	5	5	20	0.995362
2	4	3	4	13	-1.15035
4	2	4	2	12	-1.45688

4	4	4	4	16	-0.23076
4	3	4	2	13	-1.15035
5	5	5	4	19	0.688832
5	5	5	5	20	0.995362
5	5	5	5	20	0.995362
4	4	4	5	17	0.075771
5	5	5	5	20	0.995362
4	5	4	5	18	0.382302
5	5	5	5	20	0.995362
4	4	4	4	16	-0.23076
4	4	4	4	16	-0.23076
4	3	3	3	13	-1.15035
4	3	4	3	14	-0.84382
5	5	5	5	20	0.995362
5	5	3	3	16	-0.23076
5	5	4	4	18	0.382302
4	3	5	4	16	-0.23076
4	5	4	4	17	0.075771
4	4	5	5	18	0.382302
5	5	5	5	20	0.995362
2	2	2	2	8	-2.683
3	4	4	4	15	-0.53729
3	4	4	4	15	-0.53729
5	5	5	5	20	0.995362
5	4	5	3	17	0.075771

C (sisem kinerja karyawan)									
y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	$\Sigma$	Zskor
4	4	5	3	4	5	4	5	34	-0.26349
4	3	3	4	4	4	4	3	29	-1.72919
5	5	4	4	4	5	4	5	36	0.322781
3	4	4	4	5	4	4	4	32	-0.84977
4	5	4	4	4	5	4	4	34	-0.26349
5	5	4	4	4	4	4	5	35	0.029643
5	5	3	3	5	4	3	5	33	-0.55663
5	5	5	5	5	5	4	5	39	1.202196
5	5	5	5	5	5	5	5	40	1.495334
5	5	5	5	5	5	5	5	40	1.495334
5	5	5	5	5	5	5	5	40	1.495334

5	5	5	5	5	5	5	5	40	1.495334
5	5	5	5	5	5	5	5	40	1.495334
5	5	5	5	5	5	5	5	40	1.495334
5	5	5	5	5	5	5	5	40	1.495334
5	5	5	5	5	5	5	5	40	1.495334
5	5	5	5	5	5	5	5	40	1.495334
5	5	5	5	5	5	5	5	40	1.495334
5	5	5	5	5	5	5	5	40	1.495334
5	5	5	5	5	5	5	5	40	1.495334
2	4	3	3	5	4	3	4	28	-2.02232
4	4	5	4	5	4	4	4	34	-0.26349
4	5	5	4	4	4	5	5	36	0.322781
5	5	5	5	5	5	5	5	40	1.495334
4	4	4	4	4	4	4	4	32	-0.84977
4	4	4	4	4	4	4	4	32	-0.84977
4	4	4	4	4	4	4	4	32	-0.84977
4	4	3	4	4	4	3	4	30	-1.43605
3	3	4	4	4	4	4	3	29	-1.72919
4	3	4	4	4	4	4	4	31	-1.14291
4	4	4	5	4	4	4	4	33	-0.55663
5	5	5	5	5	5	5	5	40	1.495334
5	5	5	5	5	5	5	5	40	1.495334
5	5	5	5	5	5	5	5	40	1.495334
3	3	3	3	4	4	4	4	28	-2.02232
4	5	4	4	5	4	4	5	35	0.029643
4	5	5	4	5	5	5	5	38	0.909058
5	5	5	5	5	5	5	5	40	1.495334
4	4	4	5	5	4	4	5	35	0.029643
4	4	4	5	5	4	4	4	34	-0.26349
3	3	4	4	4	4	4	3	29	-1.72919
4	3	4	4	5	5	4	5	34	-0.26349
4	4	4	4	5	3	4	4	32	-0.84977
5	4	5	4	4	4	5	5	36	0.322781
4	4	4	5	5	5	5	4	36	0.322781
5	4	3	5	3	5	5	5	35	0.029643
5	4	4	4	4	5	4	4	34	-0.26349
4	5	4	4	4	5	4	5	35	0.029643
4	4	5	5	5	4	4	4	35	0.029643
4	5	5	5	4	4	5	5	37	0.615919
4	4	4	4	4	5	4	5	34	-0.26349
5	4	4	4	4	3	4	4	32	-0.84977

4	4	5	4	5	4	5	5	36	0.322781
4	5	4	4	5	5	4	4	35	0.029643
4	4	4	5	5	4	4	4	34	-0.26349
4	4	4	4	4	5	5	4	34	-0.26349
4	4	4	3	4	4	4	4	31	-1.14291
4	5	5	5	4	4	4	4	35	0.029643
4	5	4	4	5	4	4	4	34	-0.26349
4	4	3	3	4	5	4	3	30	-1.43605
5	4	3	3	5	5	3	5	33	-0.55663
5	4	4	4	5	4	5	4	35	0.029643
4	4	5	5	5	5	5	4	37	0.615919
5	4	3	3	5	5	3	5	33	-0.55663
3	4	4	4	4	4	5	5	33	-0.55663
4	4	4	4	4	4	4	4	32	-0.84977
5	4	5	4	5	4	4	5	36	0.322781
4	4	4	5	4	4	4	4	33	-0.55663
5	5	5	5	5	5	5	5	40	1.495334
4	4	4	5	5	4	4	4	34	-0.26349
4	5	5	4	5	5	5	5	38	0.909058
4	5	5	4	4	4	4	4	34	-0.26349
5	5	5	5	4	4	4	4	36	0.322781
3	4	5	4	3	3	3	5	30	-1.43605
4	4	4	4	5	4	4	5	34	-0.26349
4	4	4	4	4	4	4	4	32	-0.84977
5	4	5	5	4	4	4	5	36	0.322781
4	4	5	5	4	4	4	5	35	0.029643
4	4	4	4	5	5	5	5	36	0.322781
5	5	5	5	4	5	4	5	38	0.909058
4	4	5	5	4	4	4	4	34	-0.26349
4	4	3	3	4	4	3	4	29	-1.72919
4	4	4	4	4	4	4	4	32	-0.84977
4	4	5	5	4	4	4	4	34	-0.26349
5	4	4	5	4	5	5	5	37	0.615919
4	4	4	4	4	4	4	4	32	-0.84977
4	4	4	4	4	4	3	4	31	-1.14291
4	4	4	4	4	4	3	4	31	-1.14291
4	5	4	5	4	4	4	4	34	-0.26349
5	4	3	3	5	5	3	5	33	-0.55663



## Lampiran 3

**TABEL FREKUENSI**  
JAWABAN VARIABEL SERIKAT PEKERJA

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.1	1.1	1.1
	2	3	3.3	3.3	4.4
	3	2	2.2	2.2	6.7
	4	27	30.0	30.0	36.7
	5	57	63.3	63.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.1	1.1	1.1
	2	4	4.4	4.4	5.6
	3	1	1.1	1.1	6.7
	4	33	36.7	36.7	43.3
	5	51	56.7	56.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.1	1.1	1.1
	2	1	1.1	1.1	2.2
	3	5	5.6	5.6	7.8
	4	33	36.7	36.7	44.4
	5	50	55.6	55.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.1	1.1	1.1
	3	5	5.6	5.6	6.7
	4	36	40.0	40.0	46.7
	5	48	53.3	53.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.1	1.1	1.1
	3	10	11.1	11.1	12.2
	4	32	35.6	35.6	47.8
	5	47	52.2	52.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.2	2.2	2.2
	2	2	2.2	2.2	4.4
	3	4	4.4	4.4	8.9
	4	41	45.6	45.6	54.4
	5	41	45.6	45.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.1	1.1	1.1
	3	8	8.9	8.9	10.0
	4	46	51.1	51.1	61.1
	5	35	38.9	38.9	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	3.3	3.3	3.3
	2	1	1.1	1.1	4.4
	3	10	11.1	11.1	15.6
	4	48	53.3	53.3	68.9
	5	28	31.1	31.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	6.7	6.7	6.7
	3	9	10.0	10.0	16.7
	4	41	45.6	45.6	62.2
	5	34	37.8	37.8	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.1	1.1	1.1
	2	2	2.2	2.2	3.3
	3	13	14.4	14.4	17.8
	4	47	52.2	52.2	70.0
	5	27	30.0	30.0	100.0
	Total	90	100.0	100.0	



## Lampiran 4

**TABEL FREKUENSI**  
JAWABAN VARIABEL SISTEM PENGAJIAN

## Z1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	5.6	5.6	5.6
	3	14	15.6	15.6	21.1
	4	29	32.2	32.2	53.3
	5	42	46.7	46.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

## Z2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	6.7	6.7	6.7
	3	12	13.3	13.3	20.0
	4	28	31.1	31.1	51.1
	5	44	48.9	48.9	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

## Z3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	5.6	5.6	5.6
	3	11	12.2	12.2	17.8
	4	31	34.4	34.4	52.2
	5	43	47.8	47.8	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

## Z4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.1	1.1	1.1
	2	7	7.8	7.8	8.9
	3	11	12.2	12.2	21.1
	4	32	35.6	35.6	56.7
	5	39	43.3	43.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	



## Lampiran 5

**TABEL FREKUENSI**

JAWABAN VARIABEL KINERJA KARYAWAN.

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.1	1.1	1.1
	3	6	6.7	6.7	7.8
	4	48	53.3	53.3	61.1
	5	35	38.9	38.9	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	6.7	6.7	6.7
	4	48	53.3	53.3	60.0
	5	36	40.0	40.0	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	12.2	12.2	12.2
	4	40	44.4	44.4	56.7
	5	39	43.3	43.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	11.1	11.1	11.1
	4	41	45.6	45.6	56.7
	5	39	43.3	43.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.2	2.2	2.2
	4	43	47.8	47.8	50.0
	5	45	50.0	50.0	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	3.3	3.3	3.3
	4	47	52.2	52.2	55.6
	5	40	44.4	44.4	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	11.1	11.1	11.1
	4	48	53.3	53.3	64.4
	5	32	35.6	35.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	4.4	4.4	4.4
	4	39	43.3	43.3	47.8
	5	47	52.2	52.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Lampiran 6  
Validitas

Item-Total Statistics

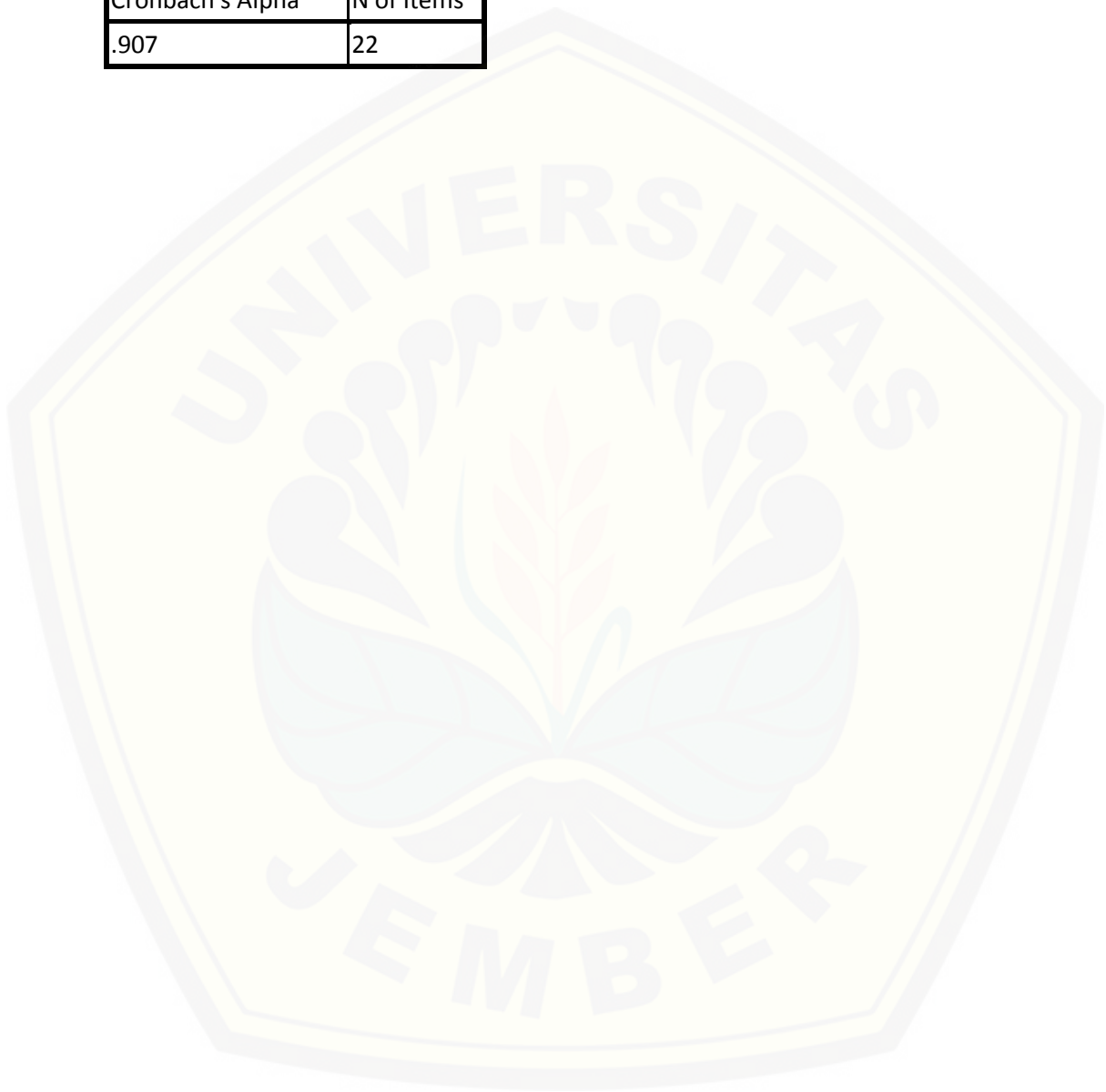
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1	90.24	84.726	.629	.900
Item 2	90.32	83.839	.670	.899
Item 3	90.31	83.992	.729	.898
Item 4	90.31	86.576	.573	.902
Item 5	90.37	85.561	.630	.901
Item 6	90.46	84.431	.612	.901
Item 7	90.49	85.893	.617	.901
Item 8	90.68	83.951	.614	.901
Item 9	90.61	87.072	.425	.906
Item 10	90.68	90.041	.259	.909
Item 11	90.56	83.396	.630	.900
Item 12	90.53	85.061	.511	.904
Item 13	90.51	85.826	.491	.904
Item 14	90.63	84.617	.499	.904
Item 15	90.46	90.026	.340	.907
Item 16	90.42	88.831	.478	.904
Item 17	90.44	86.452	.606	.901
Item 18	90.43	86.338	.629	.901
Item 19	90.28	91.237	.294	.907
Item 20	90.34	90.858	.321	.907
Item 21	90.51	86.590	.636	.901
Item 22	90.28	89.214	.456	.905

**Lampiran 7**

**Reliabilitas**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	22



**Lampiran 8**

Regresi

X Ke Z

**Regression**

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Zscore: Serikat Pekerja <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Zscore: Sistem Penggajian

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.274 <sup>a</sup>	.075	.064	.95649096

a. Predictors: (Constant), Zscore: Serikat Pekerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.587	1	6.587	7.200	.009 <sup>a</sup>
	Residual	81.424	89	.915		
	Total	88.011	90			

a. Predictors: (Constant), Zscore: Serikat Pekerja

b. Dependent Variable: Zscore: Sistem Penggajian

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.019	.100		.192	.848
	Zscore: Serikat Pekerja	.246	.092	.274	2.683	.009

a. Dependent Variable: Zscore: Sistem Penggajian

X-Z ke Y

## Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.594 <sup>a</sup>	.353	.338	.80741616

a. Predictors: (Constant), Zscore: Sistem Penggajian, Zscore: Serikat Pekerja

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.237	2	15.619	23.958	.000 <sup>a</sup>
	Residual	57.369	88	.652		
	Total	88.606	90			

a. Predictors: (Constant), Zscore: Sistem Penggajian, Zscore: Serikat Pekerja

b. Dependent Variable: Zscore: Kinerja Karyawan

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.004	.085		.046	.964
	Zscore: Serikat Pekerja	.235	.080	.261	2.925	.004
	Zscore: Sistem Penggajian	.468	.089	.467	5.234	.000

a. Dependent Variable: Zscore: Kinerja Karyawan

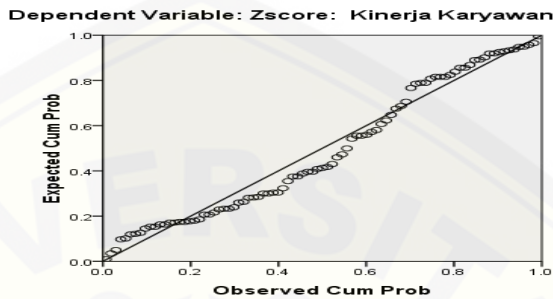


**Lampiran 9**

Output uji normalitas residual menggunakan uji kolmogorov smirnov

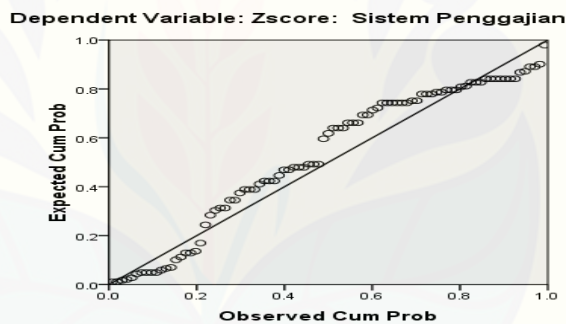
1. Plot probabilitas residual analisis jalur X dan Z terhadap Y

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



2. Plot probabilitas residual analisis jalur X terhadap Z

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji normalitas dengan uji kolmogorov smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual	Unstandardize d Residual
N		89	89
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	.95081311	.80687574
Most Differences	Extreme Absolute	.135	.102
	Positive	.090	.102
	Negative	-.135	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		1.276	.967
Asymp. Sig. (2-tailed)		.077	.307

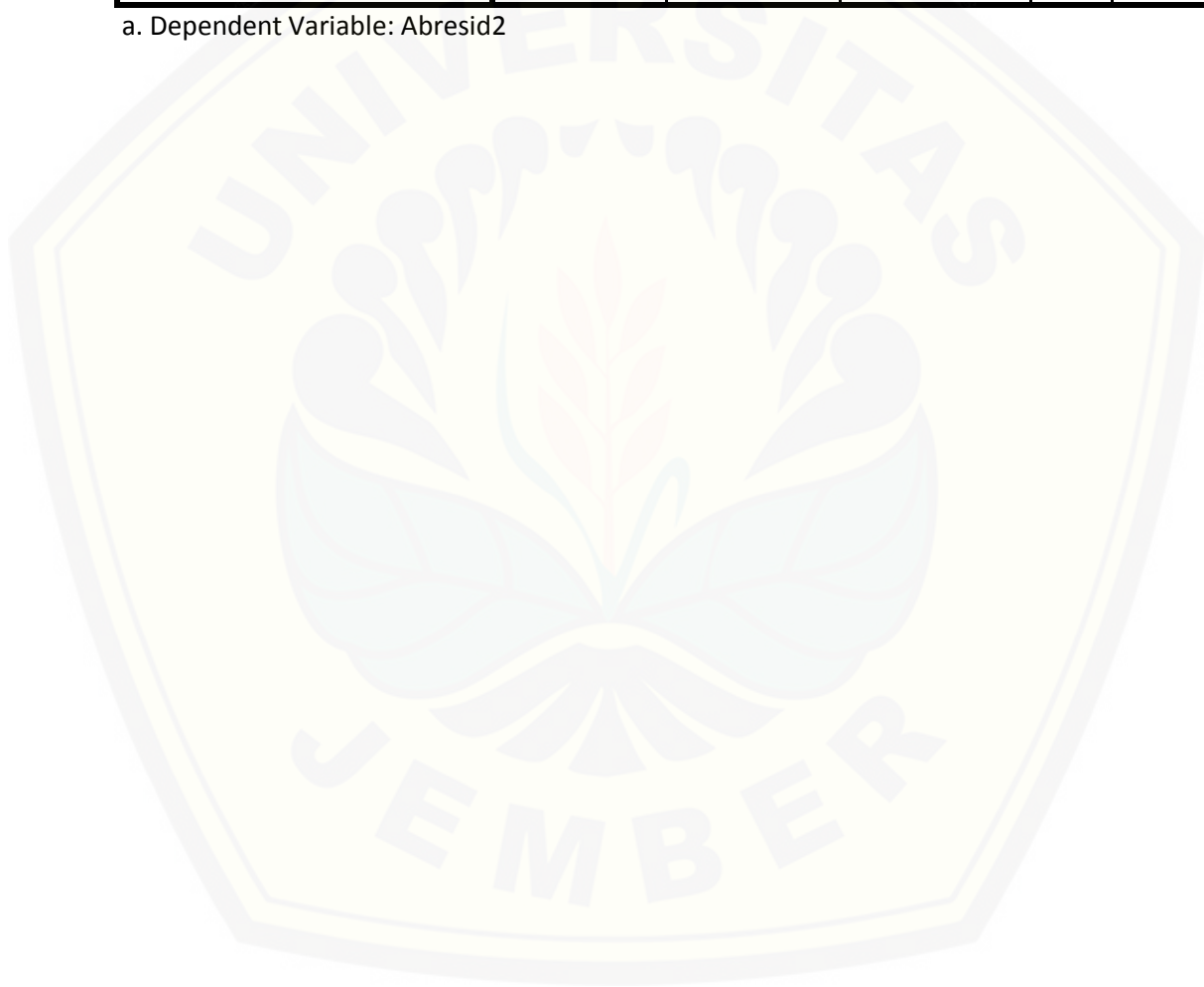
a. Test distribution is Normal.

**Lampiran 10 Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.800	.376		2.129	.036
Serikat Pekerja	-.003	.009	-.036	-.319	.751
Zscore: Sistem Penggajian	.012	.048	.028	.244	.808

a. Dependent Variable: Abresid2



**Lampiran 11 Uji Multikolinearitas**Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Serikat Pekerja	.904	1.106
	Zscore: Sistem Penggajian	.904	1.106

a. Dependent Variable: Zscore: Kinerja Karyawan

