

ABSTRACT

THE ROLE OF CONTROLLER IN MANAGING SALARY TO MOTIVATE EMPLOYEE (STUDYING CASE IN HOTEL SANTIKA BANDUNG)

Nowadays, the development of industry, especially in hotel affairs, keeps increasing. The stronger competition makes every hotel has to increase its valuable. The most important aspect in hotel affairs is human resources. There are many ways to motivate the employee to encourage them work that is by giving salary and several allowances.

The expense for salary and allowance in company is one of the biggest expenditure. It's important to manage the expenses that is related by salary so that the deceit can't be happened. In giving salary, it needs some controls that is done by controller. Controller has to supervise and manage many activities that is related by giving salary.

The purpose of this research is to know the role of controller in giving salary and how big is the salary can motivate the employee in Hotel Santika Bandung. The method that used to arrange this minithesis is analytic description. Research method that is used by the writer is field research, libbrary research, abd statistic method. The writer has made hypothesis that controller in controlling the salary is very important to motivate the employee.

From the result of the research, there is coefficient corelation value, that is 0,447 or 44,7% in corelation output. It means variable X_1 (the role of controller), X_2 (managing salary) by variable Y (employee motivation) has middle connection. Controller role variable and managing salary 20,0% to employee motivation variable give influence. Its signification degree is 0,0005 smaller than 0,05. It's means there is an influence between controller role and salary management for employee motivation in Hotel Santika Bandung.

Key words: controller role, salary managing, motivation.

ABSTRAK

PERANAN *CONTROLLER* DALAM PENGENDALIAN GAJI UNTUK MENDUKUNG MOTIVASI KARYAWAN (STUDI KASUS PADA HOTEL SANTIKA BANDUNG)

Pada saat sekarang ini, perkembangan industri, khususnya perhotelan, semakin meningkat. Persaingan yang semakin kuat membuat setiap hotel harus memiliki nilai tambah tersendiri. Salah satu aspek yang paling penting dalam perhotelan adalah aspek sumber daya manusia. Terdapat banyak cara untuk memotivasi karyawan agar meningkatkan kinerjanya, salah satunya adalah memberikan gaji dan berbagai tujuan yang sesuai.

Pengeluaran untuk gaji dan tunjangan lain di suatu perusahaan merupakan salah satu pengeluaran yang paling besar. Untuk itu, perlu dilakukan pengendalian atas pengeluaran yang terkait dengan gaji agar tidak terjadi kecurangan-kecurangan. Dalam proses penggajian, diperlukan berbagai pengawasan, yang salah satunya dilakukan oleh *controller*. *Controller* melakukan pengawasan dan pengendalian terhadap berbagai aktivitas yang terkait dengan proses penggajian.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan *controller* dalam pengendalian gaji dan seberapa besar pengendalian gaji dapat mendukung motivasi karyawan di Hotel Santika Bandung.

Metode yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini adalah deskriptif analitis. Metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian lapangan, penelitian kepustakaan, dan metode statistik. Penulis membuat hipotesis bahwa *controller* berperan dalam pengendalian gaji untuk mendukung motivasi karyawan.

Dari hasil penelitian, pada output untuk korelasi terdapat nilai koefisien korelasi ganda yaitu sebesar 0,447 atau 44,7% artinya variabel X1 (Peranan *Controller*), X2 (Pengendalian Gaji) dengan variabel Y (Motivasi Karyawan) mempunyai hubungan sedang. Variabel peranan *controller* dan pengendalian gaji memberikan pengaruh sebesar 20,0% terhadap variabel motivasi karyawan. Tingkat signifikansinya adalah 0.005 lebih kecil daripada 0.05 yang berarti terdapat pengaruh antara peranan *controller* dan pengendalian gaji terhadap motivasi karyawan pada Hotel Santika Bandung.

Kata kunci: peranan *controller*, pengendalian gaji, motivasi.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
<i>ABSTRACT</i>	vi
ABSTRAK.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	3
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Kegunaan Penelitian.....	4
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	5
2.1 Konsep tentang Peranan.....	5
2.2 <i>Controller</i>	5

2.2.1 Definisi <i>Controller</i>	5
2.2.2 Fungsi <i>Controller</i>	7
2.2.3 Partisipasi <i>Controller</i> dalam Pengendalian.....	8
2.2.4 Kualifikasi <i>Controller</i>	9
2.2.5 Hubungan <i>Controller</i> dengan Jajaran Organisasi.....	10
2.3 Gaji dan Upah.....	11
2.3.1 Definisi Gaji dan Upah.....	11
2.3.2 Elemen Gaji.....	13
2.3.3 Arti Penting Gaji dan Upah.....	15
2.3.4 Unit Organisasi yang Terkait Dalam siklus Gaji dan Upah..	15
2.3.5 Dokumen yang Digunakan Dalam Siklus Gaji dan Upah...	17
2.4 Pengendalian Gaji.....	18
2.4.1 <i>Cash Advance</i>	19
2.4.2 <i>Payroll Check</i>	20
2.4.3 <i>Payroll Expenses</i>	21
2.4.4 Prosedur penggajian.....	22
2.5 Motivasi.....	25
2.5.1 Definisi Motivasi.....	25
2.5.2 Motivator.....	26
2.5.2.1 Jenis-jenis motivator.....	27
2.6 Teori Motivasi.....	29
2.6.1 Teori Awal tentang Motivasi.....	29
2.6.1.1 Teori Hierarki Kebutuhan.....	29
2.6.1.2 Teori X dan Y.....	31

2.6.1.3 Teori Dua Faktor.....	32
2.6.2 Teori-teori Kontemporer.....	33
2.6.2.1 Teori ERG (Existence Relatedness Growth).....	33
2.6.2.2 Teori Kebutuhan McClelland.....	34
2.6.2.3 Teori Evaluasi Kognitif.....	35
2.6.2.4 Teori Penetapan Sasaran.....	35
2.6.2.5 Teori Penguatan.....	36
2.6.2.6 Teori Hanyut (Flow) dan Motivasi Intrinsik.....	36
2.6.2.7 Model Motivasi Intrinsik.....	37
2.6.2.8 Teori Pengharapan.....	38
2.7 Hubungan antara <i>Controller</i> , Pengendalian Gaji, dan Motivasi Karyawan.....	39
2.8 Hipotesis.....	40
 BAB III METODE PENELITIAN.....	 41
3.1 Obyek Penelitian.....	41
3.1.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	41
3.1.2 Sejarah Perusahaan.....	41
3.2 Metode Penelitian.....	42
3.2.1 Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.2.2 Variabel Penelitian.....	44
3.3 Populasi dan Sampel.....	45
3.3.1 Kerangka Sampling.....	46
3.3.2 Teknik Sampling.....	47

3.4 Teknik Pembuatan Skala.....	47
3.5 Metode Analisis Data.....	48
3.6 Pengujian Hipotesis.....	50
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	 52
4.1 Ruang Lingkup Usaha.....	52
4.2 Struktur Organisasi Perusahaan dan Uraian Tugas.....	54
4.3 Kebijakan Umum Perusahaan.....	59
4.3.1 Tata Tertib Kerja Perusahaan dan Kewajiban Karyawan.....	59
4.3.2 Larangan-larangan bagi Karyawan.....	61
4.3.3 Hak Karyawan.....	63
4.3.4 Fasilitas Karyawan.....	66
4.3.5 Sanksi-sanksi.....	66
4.3.6 Hari Kerja dan Lama Kerja.....	67
4.3.6.1 Hari Kerja.....	67
4.3.6.2 Lama Kerja.....	68
4.3.7 Ketentuan Gaji.....	69
4.3.8 Kerja Lembur dan Upah Lembur.....	70
4.3.8.1 Kerja Lembur.....	70
4.3.8.2 Upah Lembur.....	71
4.3.9 Pemutusan Hubungan Kerja.....	72
4.3.9.1 Pemutusan Hubungan Kerja atas Permintaan Sendiri..	72
4.3.9.2 Pemutusan Hubungan Kerja tidak atas Permintaan Sendiri.....	 73

4.3.9.3 Pemutusan Hubungan Kerja karena telah Mencapai	
Usia Pensiun.....	74
4.3.10 Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja.....	75
4.4 Tugas dan Posisi Controller di Hotel Santika Bandung.....	76
4.4.1 Kualifikasi Controller di Hotel Santika Bandung.....	76
4.5 Fungsi Controller di Hotel Santika Bandung.....	78
4.6 Prosedur dalam Siklus Penggajian.....	82
4.6.1 Prosedur Pencatatan Waktu Hadir.....	82
4.6.2 Prosedur Penggajian.....	83
4.7 Motivasi di Hotel Santika Bandung.....	84
4.8 Karakteristik Responden.....	85
4.8.1 Tanggapan Responden Mengenai Peranan <i>Controller</i>	87
4.8.2 Tanggapan Responden Mengenai Pengendalian Gaji.....	91
4.8.3 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi.....	96
4.9 Analisis Peranan <i>Controller</i> dalam Pengendalian Gaji	
untuk Mendukung Motivasi Karyawan.....	101
4.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	101
4.9.2 Analisis Korelasi Berganda.....	102
4.9.3 Koefisien Determinasi.....	104
4.9.4 Uji Hipotesis.....	105
4.10 Pembahasan.....	106

BAB V KESIMPILAN DAN SARAN.....	108
5.1 Simpulan.....	108
5.2 Saran.....	109

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Hierarki kebutuhan Maslow.....	31
Gambar 4.1	Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	85
Gambar 4.2	Pengelompokan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	86
Gambar 4.3	Pengelompokan Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	86

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel.....	44
Tabel 3.2	Bobot Nilai Kuesioner.....	48
Tabel 3.3	Interpretasi Koefisien Korelasi.....	50
Tabel 4.1	Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan dan Kompetensi <i>Controller</i>	87
Tabel 4.2	Tanggapan Responden Mengenai Hubungan dengan Departemen Lain.....	88
Tabel 4.3	Tanggapan Responden Mengenai Kerjasama <i>Controller</i>	88
Tabel 4.4	Tanggapan Responden Mengenai Pemahaman Fungsi Departemen Lain.....	89
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan.....	89
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Mengenai Pemahaman dari <i>Controller</i> ...	90
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Mengenai Penguasaan akan Bisnis dan Akuntansi.....	90
Tabel 4.8	Tanggapan Responden Mengenai Alat Pencatat Waktu.....	91
Tabel 4.9	Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan dalam Penggunaan Alat Pencatat Waktu.....	91
Tabel 4.10	Tanggapan Responden Mengenai Tanda Bukti Penggajian.....	92
Tabel 4.11	Tanggapan Responden Mengenai Fungsi Keuangan.....	92
Tabel 4.12	Tanggapan Responden Mengenai Penetapan Besaran Gaji.....	93
Tabel 4.13	Tanggapan Responden Mengenai Perubahan Gaji dan Upah.....	94

Tabel 4.14	Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan Pembayaran Gaji.....	94
Tabel 4.15	Tanggapan Responden Mengenai Kesalahan dalam Penggajian.....	95
Tabel 4.16	Tanggapan Responden Mengenai Sistem Penggajian.....	95
Tabel 4.17	Tanggapan Responden Mengenai Otorisasi Jam Lembur Karyawan.....	96
Tabel 4.18	Tanggapan Responden Mengenai Alasan Bekerja.....	96
Tabel 4.19	Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Diri.....	97
Tabel 4.20	Tanggapan Responden Mengenai Gaji dapat Memotivasi.....	97
Tabel 4.21	Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja.....	98
Tabel 4.22	Tanggapan Responden Mengenai Reward.....	99
Tabel 4.23	Tanggapan Responden Mengenai Gaji yang Lebih Tinggi.....	99
Tabel 4.24	Tanggapan Responden Mengenai Promosi.....	100
Tabel 4.25	Tanggapan Responden Mengenai Kerja Lembur.....	100
Tabel 4.26	Coefficients.....	101
Tabel 4.27	Anova.....	103
Tabel 4.28	Model Summary.....	104

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Struktur Organisasi
- Lampiran 2 Flowchart Penggajian
- Lampiran 3 Kuesioner
- Lampiran 4 Tabulasi Kuesioner