

ABSTRAK

Persaingan yang ketat dalam dunia usaha, memicu perusahaan untuk semakin berani menerapkan metoda-metoda yang berbeda dengan perusahaan lainnya. Sumber daya yang terdapat dalam perusahaan dapat berupa modal perusahaan, bahan baku, mesin dan teknologi canggih, serta pekerja atau yang biasa dikenal dengan sebutan sumber daya manusia. Dari semua sumber daya tersebut, sumber daya manusialah yang memegang peranan sangat penting untuk dikelola secara baik. Tetapi bukan berarti sumber daya yang lainnya tidak perlu dikelola dengan baik, hanya saja pada sumber daya manusia perlu perhatian lebih. Karena dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang memadai, diharapkan perusahaan dapat mengendalikan modal yang dimiliki. Salah satu hal yang dapat dilakukan adalah dengan adanya pengendalian internal gaji dan upah yang baik dari perusahaan akan memotivasi karyawannya untuk bekerja lebih baik. Dengan demikian akan meningkatkan performansi dari perusahaan juga.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka penulis melakukan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengendalian internal gaji dan upah dan untuk mengetahui apakah mempunyai dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah karyawan PT. Harja Gunatama Lestari (BORMA), cabang Dakota.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pengujian hipotesis dengan menggunakan alat statistik yaitu korelasi *Rank Spearman*. Pengumpulan data dilakukan dengan pengisian kuesioner, wawancara, dan observasi. Hasil kuesioner yang telah disebar, kemudian diolah dengan menggunakan rumus korelasi *Rank Spearman*. Selain itu digunakan juga program statistik SPSS Versi 11.5 untuk menguji validitas dan realibilitas dari data yang diperoleh.

Perusahaan melakukan pengendalian internal gaji dan upah yang dimulai dari pencatatan waktu kerja, pencatatan waktu lembur, penghitungan gaji karyawan, dan pembayaran gaji karyawan. Pembayaran dilakukan secara langsung oleh bagian keuangan, tidak melalui penyetoran ke rekening. Pengendalian internal ini dilakukan untuk menghindari adanya kesalahan dalam pemberian gaji yang berlebih pada seorang pekerja atau terjadinya kesalahan penyetoran gaji.

Melalui pengujian statistik dengan menggunakan korelasi *Rank Spearman*, menunjukkan bahwa adanya hubungan yang cukup kuat antara pengendalian internal gaji dan upah dengan motivasi kerja, yaitu sebesar 51%. Dari perhitungan koefisien Determinasi diperoleh hasil sebesar 26,01%, yang berarti pengendalian internal gaji dan upah mempengaruhi motivasi kerja sebesar 26,01%. Dan sisanya, yaitu sebesar 73,99% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis uraikan, dapat diambil kesimpulan bahwa pengendalian internal gaji dan upah memiliki korelasi yang kuat dan memiliki pengaruh yang cukup terhadap motivasi kerja.

DAFTAR ISI

	HALAMAN
Kata Pengantar	i
Daftar Isi	iv
Daftar Tabel	viii
Daftar Gambar	xii
Daftar Lampiran.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Kegunaan Penelitian	4
1.5 Rerangka Pemikiran.....	5
1.6 Metoda Penelitian	10
1.7 Lokasi Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Sistem Pengendalian Internal.....	13
2.1.1 Pengertian Sistem Pengendalian Internal.....	13
2.1.2 Unsur Sistem Pengendalian Internal	14
2.1.2.1 Struktur Organisasi yang Memisahkan Tanggung Jawab Fungsional Secara Tegas.....	15
2.1.2.2 Sistem Wewenang dan Prosedur Pencatatan yang	

Memberikan Perlindungan yang Cukup Terhadap	
Kekayaan, Utang, Pendapatan dan Biaya	16
2.1.2.3 Praktik yang Sehat dalam Melaksanakan Tugas dan Fungsi	
Setiap Unit Organisasi	16
2.1.2.4 Karyawan yang Mutunya Sesuai dengan Tanggung	
Jawabnya.....	18
2.2 Gaji dan Upah	19
2.2.1 Definisi Gaji dan Upah	19
2.2.2 Perbedaan Gaji dan Upah.....	20
2.2.3 Penentuan Tingkat Gaji dan Upah	21
2.2.4 Tingkat Gaji dan Upah.....	23
2.2.5 Prinsip-prinsip Pemberian Gaji dan Upah	25
2.2.6 Masalah-masalah Administrasi Gaji dan Upah.....	26
2.2.7 Pentingnya Administrasi Gaji dan Upah.....	29
2.3 Sistem Penggajian dan Pengupahan.....	29
2.3.1 Informasi yang Diperlukan dalam Sistem Penggajian dan	
Pengupahan	30
2.3.2 Dokumen yang Digunakan dalam Sistem Penggajian dan	
Pengupahan	30
2.3.3 Unsur Sistem Pengendalian Intern Penggajian dan Pengupahan.....	32
2.4 Motivasi	34
2.4.1 Definisi Motivasi	34
2.4.2 Teori-teori Motivasi Kerja	36

2.4.3 Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kerja	39
2.4.4 Teknik Motivasi Kerja Pegawai.....	40
BAB III OBJEK DAN METODA PENELITIAN	
3.1 Deskripsi Objek Penelitian	43
3.1.1 Sejarah Perusahaan	43
3.1.2 Misi Perusahaan	45
3.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan	46
3.1.4 Uraian Jabatan (<i>Job Description</i>)	47
3.2 Metoda Penelitian	54
3.2.1 Penetapan Variabel Penelitian	55
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	55
3.2.3 Teknik Pengambilan Sampel	56
3.2.4 Uji Validitas dan Reliabilitas	57
3.2.5 Uji Hipotesa	57
3.2.6 Teknik Pengolahan Data	58
3.2.7 Operasionalisasi Variabel	61
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Pengendalian Internal Gaji dan Upah pada BORMA Swalayan, cabang Dakota dan Analisisnya	64
4.2 Gambaran Umum Responden	66
4.3 Analisa Jawaban Kuesioner	68
4.3.1 Analisa Kualitatif Mengenai Respon Karyawan terhadap Pengendalian Internal Gaji dan Upah di BORMA	69

4.3.2 Analisa Kualitatif Mengenai Tingkat Motivasi Kerja Karyawan	
BORMA	79
4.3.3 Analisa Data Secara Kuantitatif	89
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	98
5.2 Saran	100
Daftar Pustaka	xiv
Lampiran	

DAFTAR TABEL

	HALAMAN
Tabel 4.1 Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
Tabel 4.2 Komposisi Responden Berdasarkan Usia.....	66
Tabel 4.3 Komposisi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	67
Tabel 4.4 Komposisi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	67
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Koresponden Mengenai: Keadaan Ekonomi Anda saat ini lebih baik jika dibandingkan dengan ketika Anda baru masuk bekerja di perusahaan ini.....	69
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Koresponden Mengenai: Jika ada perusahaan lain yang menawarkan upah yang lebih tinggi, tetapi Anda harus bekerja lebih lama dalam sehari, maka Anda akan pindah ke perusahaan itu.....	70
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Koresponden Mengenai: Gaji dan Upah yang Anda terima dari perusahaan cukup untuk hidup sehari-hari	71
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Koresponden Mengenai: Anda benar-benar diberi upah yang tinggi untuk jenis pekerjaan yang Anda lakukan	71
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Koresponden Mengenai: Anda merasa gaji yang Anda terima dari perusahaan relatif sama dengan perusahaan lain untuk jenis pekerjaan yang sama	72
Tabel 4.10 Distribusi Jawaban Koresponden Mengenai: Perusahaan sudah memberikan gaji dan upah yang sesuai dengan perhitungan yang benar, berdasarkan jumlah hari dan tarif/jam Anda bekerja	73

Tabel 4.11 Distribusi Jawaban Koresponden Mengenai:Perusahaan sudah memberikan gaji dan upah sesuai peraturan yang ditetapkan pemerintah (Upah Minimum Regional).....	74
Tabel 4.12 Distribusi Jawaban Koresponden Mengenai:Upah lembur yang dibayarkan sesuai dengan lama waktu yang dilakukan	74
Tabel 4.13 Distribusi Jawaban Koresponden Mengenai:Gaji dan upah yang Anda terima sesuai dengan sumbangan tenaga dan pikiran yang Anda berikan.....	75
Tabel 4.14 Distribusi Jawaban Koresponden Mengenai:Anda merasa bahwa keterampilan yang Anda miliki sedikit sekali kegunaannya di sini.....	76
Tabel 4.15 Distribusi Jawaban Koresponden Mengenai:Bila mencapai suatu prestasi yang tinggi dalam pekerjaan, Anda mengharapkan adanya kenaikan pada gaji dan upah pula	77
Tabel 4.16 Distribusi Jawaban Koresponden Mengenai:Perusahaan selalu membayar gaji dan upah Anda tepat pada waktunya.....	78
Tabel 4.17 Distribusi Jawaban Koresponden Mengenai:Prosedur untuk Penerimaan gaji dan upah tidak menyulitkan(mudah dimengerti)	78
Tabel 4.18 Distribusi Jawaban Koresponden Mengenai:Anda merasa tugas-tugas selalu Anda selesaikan dengan baik	79
Tabel 4.19 Distribusi Jawaban Koresponden Mengenai:Anda selalu ingin bekerja lebih baik dari hari kemarin, walaupun Anda menghadapi pekerjaan rutin di tempat kerja	80
Tabel 4.20 Distribusi Jawaban Koresponden Mengenai:Anda berusaha untuk	

sesedikit mungkin absen atau meninggalkan tempat kerja selama waktu bekerja	81
Tabel 4.21 Distribusi Jawaban Koresponden Mengenai:Anda tetap berusaha hadir ke tempat kerja walaupun kesehatan Anda agak terganggu	82
Tabel 4.22 Distribusi Jawaban Koresponden Mengenai:Anda selalu berusaha hadir ke tempat kerja tepat pada waktunya.....	82
Tabel 4.23 Distribusi Jawaban Koresponden Mengenai:Anda selalu berinisiatif untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab tanpa harus menunggu perintah	83
Tabel 4.24 Distribusi Jawaban Koresponden Mengenai:Anda sering merasa jemu dan letih dengan pekerjaan yang Anda lakukan	84
Tabel 4.25 Distribusi Jawaban Koresponden Mengenai:Adanya kondisi keuangan nasional yang menurun mempengaruhi semangat Anda untuk bekerja dengan baik	85
Tabel 4.26 Distribusi Jawaban Koresponden Mengenai:Pada saat Anda berangkat kerja, Anda tidak merasakan hal itu sebagai beban	86
Tabel 4.27 Distribusi Jawaban Koresponden Mengenai:Anda tidak menunda-nunda pekerjaan walaupun tidak diawasi oleh atasan.....	86
Tabel 4.28 Distribusi Jawaban Koresponden Mengenai:Anda bersedia membimbing rekan kerja yang kurang keahliannya daripada Anda.....	87
Tabel 4.29 Distribusi Jawaban Koresponden Mengenai:Anda tertantang untuk memperoleh tugas dan tanggung jawab yang lebih besar.....	88
Tabel 4.30 Data Perhitungan Ranking (Lampiran)	

Tabel 4.31 Data Perhitungan Angka Kembar pada Variabel X (T_x)

(Lampiran)

Tabel 4.32 Data Perhitungan Angka Kembar pada Variabel Y (T_y)

(Lampiran)

DAFTAR GAMBAR

	HALAMAN
Gambar 1.1 Bagan Rerangka Pemikiran.....	10
Gambar 2.2 Bagan Motivasi sebagai Pembangkit Dorongan.....	35
Gambar 2.3 Hierarki Kebutuhan dari Abraham Maslow.....	38
Gambar 2.4 Proporsi Kebutuhan yang Terpuaskan.....	38
Gambar 3.5 Bagan Struktur Organisasi BORMA, cabang Dakota.....	46

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I Kuesioner
- Lampiran II Tabel 4.30 (Data Perhitungan Ranking)
- Lampiran III Tabel 4.31 dan Tabel 4.32 (Data Perhitungan Angka Kembar Pada Variabel X (T_x) dan Data Perhitungan Angka Kembar Pada Variabel Y (T_y))
- Lampiran IV Daftar Distribusi t