

PENGARUH GAJI DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI MAHASISWA STIKES MUHAMMADIYAH GOMBONG

Slamet Son Haji

Pendidikan Ekonomi, FKIP

Universitas Muhammadiyah Purworejo

aji.parampa@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) ada tidaknya pengaruh yang positif dan signifikan antara gaji terhadap kinerja karyawan Koperasi Mahasiswa STIKES Muhammadiyah Gombong. (2) ada tidaknya pengaruh yang positif dan signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan Koperasi Mahasiswa STIKES Muhammadiyah Gombong. (3) ada tidaknya pengaruh yang positif dan signifikan antara gaji dan pengawasan secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan Koperasi Mahasiswa STIKES Muhammadiyah Gombong. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Koperasi Mahasiswa STIKES Muhammadiyah Gombong yang berjumlah 10 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara acak dengan menggunakan penentuan jumlah sampel yaitu 10 karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan angket yang diisi oleh responden yaitu karyawan Koperasi Mahasiswa STIKES Muhammadiyah Gombong dan metode analisis menggunakan analisis diskriptif dan analisis kuantitatif. Berdasarkan analisis diskriptif menunjukkan bahwa gaji berada pada kategori cukup sebesar 50%, pengawasan berada pada kategori cukup sebesar 50%, dan kinerja berada pada kategori tinggi sebesar 50%. Berdasarkan analisis kuantitatif menunjukkan bahwa (1) variabel gaji memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja $r = 0,558$; sig. $0,000 < 0,05$, $r^2 = 0,237$ dan besarnya pengaruh sebesar 23,70%. (2) variabel pengawasan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja $r = 0,538$ t hitung 4,466 sig $0,00 < 0,05$, $r^2 = 0,212$ dan besarnya pengaruh 21,20%. (3) variabel gaji dan pengawasan secara bersama sama memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja ($R = 0,676$; sig. $0,000 < 0,05$, (R^2) 0,457. Besarnya pengaruh yang diberikan sebesar 45,70% dan 54,30% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Pengaruh Gaji, Pengawasan, Kinerja

A. PENDAHULUAN

Manajemen merupakan kebutuhan yang tak terelakkan sebagai alat untuk memudahkan pencapaian tujuan manusia dalam organisasi, seperti sarana dan prasarana, waktu, SDM, metode dan lainnya. Manajemen juga menunjukkan cara-cara yang efektif dan efisien dalam pelaksanaan suatu pekerjaan.

Manajemen telah memungkinkan untuk mengurangi hambatan-hambatan dalam rangka pencapaian tujuan. Dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kemampuan manajer. Ada yang berpendapat bahwa seorang manajer berhasil adalah manajer yang berorientasi kepada bawahan atau karyawannya. Hal itu sesuai dengan batasan manajer yaitu "seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan". (Malayu Hasibuan, 2009 : 13). "Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dan mewujudkan tujuan perusahaan"(Fathoni Abdurrahmat, 2006 : 174).

Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/ gaji yang akan diterimanya. Menurut Malayu Hasibuan (2009 : 118), "Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti". Gaji inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya gaji mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik. Di sinilah letak pentingnya gaji bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Disisi lain, untuk meningkatkan kinerja karyawan, pengawasan juga merupakan hal penting yang harus diperhatikan. Menurut Abdurrahmat Fathoni, 2006 : 30), "Pengawasan berarti suatu proses untuk menetapkan aparat atau unit bertindak atas nama pimpinan organisasi dan bertugas mengumpulkan segala data dan informasi yang diperlukan oleh pimpinan organisasi untuk menilai kemajuan dan kemunduran dalam pelaksanaan pekerjaan". Seorang

pemimpin yang melakukan tugas pengawasan, haruslah sungguh-sungguh mengerti arti dan tujuan dari pada pelaksanaan tugas pengawasan. Namun kenyataan sekarang ini, pengawasan yang dimiliki pemimpin kurang efektif, hal ini dapat dilihat dari hasil kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan harapan, dalam arti adanya penurunan atau rendahnya prestasi kerja karyawan. Pengawasan seorang pemimpin/ atau atasan terhadap bawahan sangat diperlukan, karena pengawasan bukan bertujuan untuk mencari kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh karyawan tetapi untuk memperbaiki tindakan-tindakan kesalahan yang dilakukan oleh karyawan yang menyimpang dari apa yang sudah direncanakan dalam pelaksanaan tugasnya. Pengawasan sebagai wujud perhatian atasan terhadap bawahan, bawahan akan merasa dihargai dan diperhatikan dalam melaksanakan pekerjaannya. Perhatian atasan terhadap bawahan akan mempengaruhi seseorang pada kinerja organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, karena kinerja karyawan secara umum merupakan cerminan kemampuan individual, maka upaya peningkatan kinerja karyawan erat kaitannya dengan pemanfaatan sumber daya perusahaan. Dalam hal ini, beberapa variabel sumber daya manusia yang terkait dengan kinerja sebagaimana diuraikan di atas adalah gaji dan pengawasan. Oleh karena itu peneliti melakukan penelitian pada Koperasi Mahasiswa STIKES Muhammadiyah Gombong, Tentang “Pengaruh Gaji dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mahasiswa STIKES Muhammadiyah Gombong Kabupaten Kebumen”.

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian *ex-post facto*. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 1 September sampai dengan 7 September 2013, tempat penelitian Koperasi Mahasiswa STIKES Muhammadiyah Gombong Kabupaten Kebumen.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Mahasiswa STIKES Muhammadiyah Gombong Kabupaten Kebumen sejumlah 10

karyawan. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah metode kuesioner dan analisis dokumen. Teknik analisis kualitatif menggunakan analisis deskriptif. Sedangkan analisis kuantitatif menggunakan *product moment*.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis deskriptif variabel gaji karyawan Koperasi Mahasiswa STIKES Muhammadiyah Gombong Kabupaten Kebumen pada umumnya berada pada Gaji karyawan dinyatakan cukup, yakni sebesar 50%. Sedangkan gaji untuk kategori tinggi 10 %, dalam kategori kurang 40% dan kategori rendah 0%. Variabel pengawasan berdasarkan analisis deskriptif pada umumnya berada pada cukup yakni sebesar 50%. Sedangkan pengawasan untuk kategori tinggi 10 %, dalam kategori kurang 40 % dan kategori rendah 0%. Dan variabel kinerja karyawan dinyatakan tinggi karena yakni sebesar 50%. Sedangkan kinerja karyawan untuk kategori cukup 40 %, dalam kategori kurang 10 % dan kategori rendah 0%. Dari variabel gaji diperoleh bahwa hasil dari analisis korelasi partial (r) 0,558 dan t_{hitung} 4,707 dengan $sig = 0,000$ karena sig $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan signifikan, sedangkan koefisien determinasi (r^2) 0,237 maka hipotesis pertama diterima yang berbunyi adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara gaji terhadap kinerja karyawan Koperasi Mahasiswa STIKES Muhammadiyah Gombong Kabupaten Kebumen. Artinya variabel gaji, menjelaskan 23,70% variabel kinerja karyawan Koperasi Mahasiswa STIKES Muhammadiyah Gombong Kabupaten Kebumen. Dengan kata lain 23,70% kinerja karyawan ditentukan oleh gaji. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sanjoyo (2007) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh gaji dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan BMT Binamas Purworejo". Memperoleh ($r = 0,565$; $sig. < 0,05$ dan $r^2 = 0,320$). Dari variabel pengawasan diperoleh bahwa hasil dari analisis korelasi partial (r) 0,538 dan t_{hitung} 4,466 dengan $sig = 0,000$ karena sig $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan signifikan, sedangkan koefisien determinasi (r^2) 0,212 maka hipotesis pertama diterima

yang berbunyi adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan Koperasi Mahasiswa STIKES Muhammadiyah Gombong Kabupaten Kebumen. Artinya variabel pengawasan, menjelaskan 21,20% variabel kinerja karyawan Koperasi Mahasiswa STIKES Muhammadiyah Gombong Kabupaten Kebumen. Dengan kata lain 21,20% kinerja karyawan ditentukan oleh pengawasan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Prima Resti Handayani (2010) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Wajik Week Salaman Magelang".. Memperoleh ($r = 0,296$; sig. $< 0,05$ dan $r^2 = 0,087$).

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	54.197	2.624		20.655	.000			
	x1	.274	.058	.495	4.707	.000	.486	.558	.495
	x2	.245	.055	.470	4.466	.000	.461	.538	.470

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda diketahui koefisien regresi (R) sebesar 0,676. Hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 20,654 dengan sig = 0,000 $< 0,05$ maka dapat dikatakan signifikan dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,457 maka pengaruh yang diberikan oleh gaji dan pengawasan terhadap kinerja karyawan sebesar 45,70% hal ini berarti 54,30% kinerja karyawan Koperasi Mahasiswa STIKES Muhammadiyah Gombong Kabupaten Kebumen dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, dengan demikian hipotesis diterima.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan dari hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut : (1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaji terhadap kinerja karyawan Koperasi Mahasiswa STIKES Muhammadiyah

Gombang Kabupaten Kebumen. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis korelasi partial diperoleh nilai (r) sebesar 0,558 dan t_{hitung} 4,707 dengan $sig = 0,000$, sedangkan koefisien determinasi (r^2) 0,237 sehingga gaji memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 23,70%. (2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan Koperasi Mahasiswa STIKES Muhammadiyah Gombang Kabupaten Kebumen. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis korelasi partial diperoleh nilai (r) sebesar 0,538 dan t_{hitung} 4,466 dengan $sig = 0,000$, sedangkan koefisien determinasi (r^2) 0,212 sehingga gaji memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 21,20%. (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaji dan pengawasan secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan Koperasi Mahasiswa STIKES Muhammadiyah Gombang Kabupaten Kebumen. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis korelasi regresi diperoleh nilai (R) sebesar 0,676 dan F_{hitung} sebesar 20,654 dengan $sig = 0,0080 < 0,05$, sedangkan R^2 sebesar 0,457 berarti gaji dan pengawasan secara bersama – sama memberi pengaruh terhadap kinerja sebesar 45,70%.

Sesuai dengan kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat diajukan saran sebagai berikut : (1) Bagi perusahaan, untuk gaji dan pengawasan karyawan pada Koperasi Mahasiswa STIKES Muhammadiyah Gombang Kabupaten Kebumen sudah baik dan perlu ditingkatkan lagi, misalnya dengan cara meningkatkan sistem penggajian dan pengawasan, sehingga dapat berjalan dengan baik dan lancar serta kinerja dapat dicapai oleh setiap karyawan. (2) Bagi penelitian yang akan datang, menambah jumlah variabel yang digunakan dalam hal kinerja karyawan yang diharapkan dalam mempertajam hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : RinekaCipta.
- S. Eko Putro Widoyoko. 2012. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta : PustakaPelajar.
- Sedarmayanti. 2008. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung : PT. RefikaAditama.
- Siangian, P. Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : BumiAksara.
- Soeprihanto, John. 1983. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Suharsimi, Arikunto 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: RinekaCipta.
- Sugiyono. 2010. *Statiska Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : KencanaPrenadaMediaGroup.

