

Volume 1, Nomor 1, Juni 2017

ISSN 2580-2690

JURNAL NERACA

Jurnal Pendidikan dan Ilmu Ekonomi Akuntansi



Diterbitkan oleh:

Program Studi Pendidikan Akuntansi
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas PGRI Palembang

Jurnal	Volume	Nomor	Halaman	Palembang	ISSN
Neraca	1	1	1-150	Juni 2017	2580-2690

NERACA

Jurnal Pendidikan dan Ilmu Ekonomi Akuntansi

Volume 1, Nomor 1, Juni 2017

DEWAN PENYUNTING

Penanggung Jawab

Dra. Andinasari, M.M., M.Pd
Drs. Sukardi, M.Pd

Ketua Dewan Penyunting

Zahrudin Hodsay, S.Pd., M.Si

Wakil Ketua Dewan Penyunting

Erma Yulaini, S.Pd., M.Si

Sekretaris

Depi Pramika, S.Pd., M.Si

Penyunting Pelaksana

Januardi, S.Pd., M.Si
M. Toyib, M.Pd
Diana Widhi Rachmawati, S.IP., M.M
Nuryanti Permatasari, S.E.Ak., M.M

Penyunting Ahli

Prof. Dr. H.M. Djahir Basir, M.Pd (Universitas Sriwijaya)
Dr. H. Syarwani Ahmad, M.M (Universitas PGRI Palembang)
Dr. Maya Panorama, M.Si (Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang)
Dr. Riswan Jaenudin, M.Pd (Universitas Sriwijaya)
Dr. Hamidah, M.Si (Universitas Negeri Jakarta)
Dr. H. Nugraha, M.Si.Ak.CA (Universitas Pendidikan Indonesia Bandung)

Setting

Hendri Gunawan, S.Pd., M.Pd
Merlyn Widalismana, M.Pd
Chandra Kurniawan, SE., M.Si

Bendahara

Neta Dian Lestari, S.Pd., M.M

Sekretariat

Juniarti, SE

Alamat Penyunting

Program Studi Pendidikan Akuntansi
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas PGRI Palembang
Telp. 0711-510043, Fax. 0711-514782. Email: prodipend.akuntansi@gmail.com
Website: www.univpgri-palembang.ac.id

Jurnal NERACA, jurnal pendidikan dan ilmu ekonomi akuntansi diterbitkan oleh Program Studi Pendidikan Akuntansi, FKIP Universitas PGRI Palembang

Frekuensi terbit: Dua kali setahun, setiap bulan Juni dan Desember

Penyunting menerima sumbangan tulisan yang belum pernah diterbitkan pada media lain. Naskah yang masuk dievaluasi oleh Penyunting Pelaksana dan Penyunting Ahli. Penyunting dapat melakukan perubahan pada tulisan yang dimuat untuk keseragaman format, tanpa mengubah maksud dan isinya

PENGANTAR PENYUNTING

Jurnal Neraca diterbitkan dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan pengetahuan dan informasi dalam bidang pendidikan dan ilmu ekonomi, serta pendidikan dan ilmu akuntansi. Edisi pertama Jurnal Neraca (Volume 1, Nomor 1) ini menurunkan sepuluh artikel yang terdiri dari artikel pendidikan ekonomi akuntansi, dan ilmu ekonomi akuntansi. Dengan kata lain, edisi pertama jurnal ini tidak membatasi diri pada isu tertentu ataupun membatasi diri pada artikel-artikel yang berbasis hasil riset eksperimental. Meski demikian pilihan tersebut tidak mengurangi bobot ilmiah dari edisi pertama ini. Dari sisi metodologi, tulisan-tulisan yang diturunkan dalam edisi ini sebagian berbasis penelitian eksperimen, sebagian menggunakan penelitian survei dan sebagian lagi berbasis pada studi literatur.

Artikel pertama menampilkan hasil penelitian dari Delvina Yulanda tentang pengaruh kompetensi dan disiplin terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada prestasi kerja karyawan PT. Smartfren Telecom Palembang. Analisis data dilakukan dengan *Structural Equation Model* (SEM) menggunakan perangkat lunak Amos. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif secara parsial dan simultan dari variabel kompetensi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada prestasi kerja karyawan PT. Smartfren Telecom Palembang. Artikel kedua dari Depi Pramika dan Nurmala Sari tentang adanya pengaruh komunikasi dan gaji terhadap kinerja karyawan PT. Finansia Multi *Finance* Palembang. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif asosiatif. Artikel ketiga dari Diana Widhi Racmawati tentang Kinerja Keuangan Koperasi sekolah di SMK Negeri 3 Palembang yang menunjukkan tidak solvabel, karena pihak koperasi sekolah di SMK Negeri 3 Palembang belum melakukan pinjaman atau hutang pada pihak luar.

Artikel keempat kajian literatur mengenai analisis kebijakan pendidikan terhadap tenaga kependidikan dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) yang ditulis oleh Erma Yulaini. Artikel kelima oleh Febriansyah mengenai adanya pengaruh penerapan metode Kombinasi Ceramah, Demonstrasi dan Latihan (CDL) terhadap hasil belajar komputer akuntansi siswa kelas XI (baik kelas kontrol maupun eksperimen) di SMK Negeri 1 Palembang Tahun Ajaran 2015/2016. Artikel keenam ditulis oleh Irma Yuningsih, Andrieta Shintia Dewi, dan Tieka Trikartika Gustyana mengenai analisis literasi keuangan di masyarakat kota Bandung, dengan menghasilkan *variable financial behavior* berpengaruh terhadap literasi keuangan kota Bandung. Artikel ketujuh penelitian dari Neta Dian Lestari mengenai adanya perbedaan hasil belajar akuntansi siswa dalam penerapan konsep psikologi kapital intelektual dengan kapital sosial, dan hasil belajar dengan konsep psikologi intelektual lebih tinggi dibandingkan dengan kapital sosial di SMK Muhammadiyah 2 Palembang tahun pelajaran 2014/2015.

Artikel kedelapan dari Rosananda Oktala tentang pengaruh GCG terhadap kinerja perusahaan LQ45 yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia, namun hasil penelitiannya menunjukkan GCG tidak mempengaruhi kinerja perusahaan LQ 45. Kesembilan artikel dari Suyanto dan Ati Nursanti dengan judul faktor-faktor yang memengaruhi harga saham perusahaan *food and beverage* yang terdaftar di bursa efek Indonesia. Artikel terakhir yaitu dari Zahrudin Hodsay dan Yana Yupiko mengenai Pengaruh Motivasi Belajar Siswa Terhadap Perilaku Belajar Siswa dan pengaruh (dampak) perilaku belajar terhadap Prestasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ekonomi Di SMA Negeri 12 Palembang Tahun Pelajaran 2015/2016. Hasilnya menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan motivasi belajar terhadap perilaku belajar dan adanya efek langsung perilaku belajar terhadap prestasi belajar.

Akhir kata, kami mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak karena edisi dalam jurnal **Nerca** ini dapat terlaksana atas bantuan dari berbagai pihak, terkhusus kerja para penyunting, tata letak dan penyumbang artikel dari para penulis. Semoga pada edisi berikutnya akan lebih mampu menyajikan tema-tema riset yang lebih bervariasi sehingga mampu memperluas pengetahuan di bidang pendidikan dan ilmu akuntansi ekonomi kita semua.

JURNAL NERACA

Jurnal Pendidikan dan Ilmu Ekonomi Akuntansi

Volume 1, Nomor 1, Juni 2017

DAFTAR ISI

Pengaruh Kompetensi dan Disiplin terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Smartfren Telecom Palembang, 1-15
Delvina Yulanda

Pengaruh Komunikasi dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Finansia Multi Finance Palembang, 16-26
Depi Pramika
Nurmala Sari

Kinerja Keuangan Koperasi Pelajar SMK Negeri 3 Palembang Dilihat dari Rasio Solvabilitas, 27-35
Diana Widhi Rachmawati

Analisis Kebijakan Pendidikan Terhadap Tenaga Kependidikan dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA), 36-48
Erma Yulaini

Pengaruh Penerapan Metode Kombinasi Ceramah, Demonstrasi dan Latihan (CDL) Terhadap Hasil Belajar Komputer Akuntansi Siswa di SMK Negeri 1 Palembang Tahun Ajaran 2015/2016, 49-62
Febriansyah

Analisis Literasi Keuangan di Masyarakat Kota Bandung, 63-74
Irma Yuningsi
Andrieta Shintia Dewi
Tieka Trikartika Gustyana

Perbedaan Hasil Belajar Akuntansi Siswa dalam Penerapan Konsep Psikologi *Kapital Intelektual* dengan *Kapital Sosial* di SMK Muhammadiyah 2 Palembang Tahun Pelajaran 2014/2015, 75-98
Neta Dian Lestari

Pengaruh Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Perusahaan LQ 45), 99-108
Rosananda Oktala

Faktor-Faktor yang Memengaruhi Harga Saham Perusahaan *Food and Beverage* yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia, 109-126
Suyanto
Ati Nursanti

Analisis Rasio Laporan Keuangan Koperasi Pelajar di SMK Negeri 1 Palembang, 127-150
Zahrudin Hodsay
Fitria Nurjanah

PENGARUH KOMUNIKASI DAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FINANSIA MULTI FINANCE PALEMBANG

Oleh: **Depi Pramika¹, Nurmala Sari²**
(Universitas PGRI Palembang)
depi.neynda0506@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan gaji terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif asosiatif. Pengambilan sampel dilakukan sampel Random. Teknik pengumpulan data (a) Dokumentasi, (b) Angket, (c) Wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai rata-rata skor komunikasi 85,18% kategori sangat tinggi sebesar 86% sangat komunikatif, sedangkan 14% karyawan termasuk dalam kategori komunikatif. Hasil rata-rata gaji terdapat 37% karyawan yang menerima gaji di bawah UMR, 63% karyawan menerima gaji di atas UMR. Dan hasil rata-rata skor kinerja karyawan seluruh adalah 82,86% termasuk kategori sangat tinggi, karyawan yang memiliki kinerja yang sangat tinggi sebesar 80%, sedangkan 20% karyawan hanya termasuk dalam kategori tinggi. Pengujian Simultan diperoleh $F_{hitung} 13,541 > F_{tabel} 3,30$ dengan pengaruh 45,8%. Hasil penelitian menunjukkan : 1) Terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan dibuktikan nilai $t_{hitung} 5,078 > t_{tabel} 2,037$ 2) Terdapat pengaruh yang signifikan gaji terhadap kinerja karyawan dibuktikan nilai $t_{hitung} 2,889 > t_{tabel} 2,037$.

Kata Kunci: *Komunikasi, Gaji, Kinerja Karyawan*

A. PENDAHULUAN

Perusahaan dalam melakukan aktivitasnya mempunyai tujuan yang hendak dicapai, namun pada prinsipnya hanya ada satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan yaitu ingin mendapatkan laba yang besar sehingga kelangsungan hidup perusahaan bisa terjamin. Untuk

dapat melakukan kelangsungan hidup tersebut perusahaan harus mampu menjalankan manajemen yang baik dan juga mampu melakukan kerja sama secara efektif dan efisien.

Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan

¹Dosen Universitas PGRI Palembang

²Mahasiswa Universitas PGRI Palembang

sekerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui komunikasi, karyawan dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Melalui komunikasi juga karyawan dapat saling bekerja sama satu sama lain. Komunikasi merupakan sebuah pentransferan makna maupun pemahaman makna kepada orang lain dalam bentuk lambang-lambang, simbol, atau bahasa-bahasa tertentu sehingga orang yang menerima informasi dapat memahami maksud dari informasi tersebut.

Gaji merupakan salah satu bentuk atau jenis imbalan yang diterima oleh karyawan. Gaji juga merupakan salah satu faktor yang penting untuk diperhatikan perusahaan sebab bagaimanapun juga seorang karyawan dalam bekerja pasti akan mengharapkan suatu imbalan atas pengorbanannya, apakah pengorbanan itu dalam bentuk kerja, jasa, kinerja, biaya, dan jerih payah. Bagi seorang karyawan gaji mempunyai arti yang mendalam

yakni sesuatu yang dapat mempengaruhi tingkat kehidupan karyawan yang bersangkutan bersama keluarganya (Arep, 2003:51). Untuk itu dalam pemberian gaji yang penting adalah bahwa gaji yang diterima oleh karyawan dapat memberikan dorongan atau motivasi untuk bekerja keras, dan motivasi untuk hidup. Konsistensi internal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam perusahaan. Sedangkan konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur penggajian dalam perusahaan dibandingkan dengan struktur penggajian yang berlaku diluar perusahaan. Upah Minimum Regional adalah suatu standar minimum yang harus dilakukan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pegawai, karyawan atau buruh dalam lingkungan usaha atau kerjanya.

“Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang

diambil suatu perusahaan, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional (Noor, 2012:270).

Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia, merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi adalah masalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dianggap penting bagi suatu perusahaan karena keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan misalnya melalui pemberian gaji dan motivasi. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup

perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumberdaya manusia yang ada didalamnya. Salah satu faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah Gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja.

Kinerja Karyawan pada PT. Finansia Multi *Finance* menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan karena berhubungan langsung dengan seluruh rangkaian kegiatan manajemen dan operasional perusahaan. Dalam hal ini penggajian yang diberikan kepada karyawan diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan, dengan demikian maka diharapkan komunikasi antara bawahan dan atasan dapat berjalan dengan baik, sebaliknya juga komunikasi dari atasan kepada bawahan.

Berdasarkan uraian di atas, masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan komunikasi dan gaji terhadap kinerja karyawan pada PT. Finansia Multi *Finance* Palembang?, dan apakah terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan komunikasi maupun gaji

terhadap kinerja karyawan pada PT.Finansia Multi *Finance* Palembang?. Pembatasan masalah dalam ruang lingkup pada data-data tahun 2013-2014, komunikasi yaitu komunikasi vertikal, dan kinerja dibatasi pada ukuran disiplin kerja, motivasi, kompetensi dan umpan balik karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tujuan dari penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data dan informasi tentang 1) Pengaruh simultan Komunikasi dan Gaji terhadap Kinerja karyawan pada PT.Finansia Multi *Finance* Palembang 2) Pengaruh parsial Komunikasi terhadap Kinerja karyawan pada PT.Finansia Multi *Finance* Palembang 3) Pengaruh parsial Gaji terhadap Kinerja karyawan pada PT.Finansia Multi *Finance* Palembang.

B. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian yang bersifat asosiatif yang menanyakan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013: 57). “Metode penelitian adalah pada

dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu” (Sugiyono, 2010:1).

Menurut Sugiyono (2010:29) bahwa “Metode penelitian Deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum. “Dengan kata lain, metode deskriptif ini ditujukan untuk memperoleh gambaran mengenai komunikasi dan sistem penggajian terhadap semangat kerja karyawan. Sedangkan metode penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data lapangan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja yang berjumlah 192 orang karyawan pada PT. Finansia Multi *Finance* Palembang Tahun 2013/2014, terdiri dari 42 perempuan dan 150 laki-laki. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian atau wakil yang akan diteliti (Arikunto, 2010:174).

Berdasarkan hasil dari populasi dalam penelitian ini bersifat homogen atau karyawan yang memiliki kemampuan dan semangat kerja. Adapun teknik yang dipilih peneliti adalah teknik sampel random atau sampel acak dimana yang menjadi sampel penelitian adalah karyawan PT. Finansia Multi Finance.

Jumlah Sampel yang diteliti berdasarkan rumus :

$$n = \frac{N}{N.d^2+1}$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

d² = Presisi yang ditetapkan
20%

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{N.d^2+1} \\ &= \frac{192}{192.0,1^2+1} \\ &= \frac{192}{(192).(0.02)+1} \\ &= \frac{192}{4,84} = 39,67 = 40 \text{ (dibulatkan)} \end{aligned}$$

Jadi, jumlah sampel sebesar 40 responden (karyawan).

Berdasarkan dari pendapat di atas peneliti mengambil sampel

dalam penelitian ini sesuai dengan jumlah karyawan yang ada pada PT. Finansia Multi Finance Palembang Tahun 2013/2014, yaitu sebanyak 40 karyawan.

1. Dari 42 responden perempuan :

$$\frac{42}{192} \times 40 = 8,75 = 9$$

responden perempuan

2. Dari 150 responden laki-laki

$$\frac{150}{192} \times 40 = 31,25 = 31$$

responden laki-laki

Dari hasil di atas, maka sampel untuk karyawan perempuan berjumlah 9 karyawan, sedangkan untuk sampel laki-laki berjumlah 31 karyawan. Sehingga peneliti mengambil 40 responden untuk diteliti.

Agar penelitian ini dapat mencapai tujuan yang tepat dan memperoleh informasi yang selengkap-lengkapnyanya, maka teknik yang digunakan untuk menggali informasi tersebut antara lain sebagai berikut:

Dokumentasi

Dalam metode ini apabila ada kekeliruan sumber datanya masih tetap tidak berubah. Dengan metode

dokumentasi yang diamati bukanlah benda mati. Dalam penelitian ini, dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data berupa keadaan perusahaan dan daftar gaji karyawan.

Angket

Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2010):199-203). Dalam penelitian ini angket digunakan untuk mengetahui komunikasi dengan kinerja karyawan pada PT. Finansia Multi *Finance*. Sebelum diberikan kepada responden angket terlebih dahulu di uji validitas dengan rumus korelasi *product moment* dan reabilitas rumus *alfa cronbach*. Adapun kisi-kisi angket yaitu komunikasi dengan indikator komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal, serta indikator kinerja meliputi disiplin, umpan balik, kompetensi, dan motif.

Analisis deskriptif mengacu pada transformasi dari data-data mentah ke dalam suatu bentuk yang mudah di mengerti dan di

terjemahkan pendeskripsian respons suatu hasil observasi merupakan ciri khas dari bentuk pertama analisis perhitungan rata-rata distribusi frekuensi, dan distribusi adalah bentuk yang paling umum dari peringkasan data. Dalam penelitian ini analisis deskriptif yang di gunakan yaitu rata-rata dan analisis rasio (persentase). Secara statistik di gunakan statistik imperesial parametris dengan regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja yaitu “merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007 : 7).

Menurut Noor (2012 : 270), “Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu

dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional”.

Kinerja dapat dilihat sebagai prestasi dari karyawan, yang dapat digunakan untuk tujuan promosikan pekerjaan karyawan itu sendiri, dan kinerja karyawan akan menghasilkan *output* perusahaan. Ada berbagai fakta yang mempengaruhi kinerja antara lain komunikasi dalam perusahaan dan besar gaji yang diterima karyawan.

Komunikasi dalam organisasi adalah juga dapat diartikan sebagai komunikasi suatu organisasi yang dilakukan pimpinan, baik dengan para karyawan maupun dengan khalayak yang ada kaitannya dengan organisasi, dalam rangka pembinaan kerja sama yang serasi untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

Komunikasi mempunyai kelebihan yaitu komunikasi yang berjalan dengan baik akan dapat membuat karyawan dalam perusahaan senang bekerja, sehingga perusahaan dapat berkembang lebih

baik dan bisa memungkinkan timbulnya inovasi-inovasi baru dari karyawan, maka perusahaan pun secara maksimal akan mencapai tujuan untuk mencapai keuntungan yang diharapkan oleh perusahaan.

Namun disamping kelebihan, komunikasi juga mempunyai kelemahan yaitu bisa terjadi munculnya persaingan yang mengakibatkan terjadinya konflik terhadap sesama karyawan ataupun pimpinan, karena itu pimpinan perusahaan haruslah berusaha agar komunikasi dalam perusahaan mempunyai dampak positif terhadap karyawan. Komunikasi antara pemimpin dan karyawan, dan sebaliknya antara karyawan dengan karyawan itu berjalan sendiri dengan baik maka dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang telah diberikan pada mereka diharapkan akan meningkatkan kinerja mereka, sehingga *output* perusahaan menjadi lebih baik.

Hasil penelitian ini menunjukkan komunikasi dalam perusahaan berjalan baik, hal ini menandakan pimpinan perusahaan dapat menjalin hubungan yang baik

antara pemimpin dengan karyawan dan karyawan dengan karyawan. Hal ini menandakan bahwa pemimpin telah menjadikan komunikasi menjadi alat untuk memajukan karyawan di perusahaan. Kenyataan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berpendapat (86%) bahwa komunikasi dalam perusahaan sangat komunikatif atau sangat efektif ; hanya (14%) karyawan yang merasa bahwa komunikasi dalam perusahaan pada kategori efektif. Keadaan ini berarti pesan-pesan dari atasan dan atau usulan-usulan dari karyawan selalu mendapat tanggapan yang baik dari perusahaan.

Gaji merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan, sehingga dengan gaji yang diberikan karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat.

Dalam Perusahaan manufaktur, pembayaran kepadakaryawan biasanya dibagi menjadi dua golongan : gaji dan upah. Gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa

yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh). Umumnya gaji dibayarkan secara tetap per bulan, sedangkan upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan (Mulyadi, 2001 : 373).

Ternyata masih ada karyawan yang mendapatkan gaji di bawah UMR, hanya 13 karyawan yang masih menerima gaji bulanan sebesar Rp1.050.000. Dan karyawan tetap lainnya menerima gaji di atas UMR sebanyak 22 karyawan gaji tertinggi dalam perusahaan tersebut sebesar Rp3.500.000. Seharusnya perusahaan lebih memikirkan gaji karyawan tetap yang masih di bawah UMR, agar mereka mendapatkan gaji yang layak sesuai dengan kebutuhan pada zaman sekarang.

Dalam penelitian ini mempunyai kelemahan dalam uji validitas, oleh karena dalam pemberian angket ditujukan kepada orang yang sama, akan tetapi soal

yang berbeda dan hanya 20 orang responden yang di uji validitas.

Hasil analisa data yang menyatakan terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dapat ditunjukkan dari hasil uji-t (parsial) dengan $t_{hitung} 5,028 > t_{tabel} 2,037$ maka tolak H_0 , terima H_a berarti ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, dengan anggapan gaji konstan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komunikasi karyawan untuk kerja, maka semakin berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisa data yang menyatakan terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dapat ditunjukkan dari hasil uji-t (parsial) dengan uji $t_{hitung} - 2,037 \leq 2,889 \geq 2,037$, maka terima H_a , tolak H_0 berarti tidak ada pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan, dengan anggapan komunikasi konstan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi gaji karyawan, maka semakin berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisa data yang menyatakan terdapat pengaruh

komunikasi terhadap kinerja karyawan dapat ditunjukkan dari hasil hasil uji F (simultan) dengan $F_{hitung} ; 13,541 > F_{tabel} 3,30$; tolak H_0 , terima H_a . Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komunikasi dan gaji karyawan, maka semakin berdampak positif dan negatif terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan koefisien determinasi secara simultan diperoleh nilar dilihat dari R square (R^2) yaitu 0,458 atau dalam persentase sebesar 95,8% bukanlah faktor yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 4,2% di pengaruhi oleh faktor lain seperti gaji karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh komunikasi dan gaji terhadap kinerja karyawan pada PT Finansia Multi *Finance* Palembang tahun 2013/2014 dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Komunikasi dalam perusahaan termasuk pada kategori Komunikatif terlihat dari skor

rata-rata komunikasi 85,18. Rata-rata gaji karyawan per bulan Rp. 2.000.000, Namun terdapat 37% karyawan yang masih menerima gaji di bawah UMR, sedangkan karyawan yang menerima gaji di atas UMR terdapat 63% karyawan. Kinerja karyawan perusahaan tergolong tinggi dilihat dari rata-rata skor kinerja 82,86.

2. Pengujian *Multiple* (bersama) menunjukkan $F_{hit} = 13,541 > F_{tab} \alpha 0,05 = 3,30$. Berarti terdapat pengaruh secara bersama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengujian Parsial
 - a. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja dengan anggapan Gaji konstan dilihat $t_{hit} = 5,078 > t_{tab} = 2,037$. Berarti terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan anggapan Gaji konstan.
 - b. Pengaruh Gaji terhadap Kinerja dengan anggapan Komunikasi konstan dilihat $t_{hit} = 2,889 > t_{tab} = 2,037$. Berarti terdapat pengaruh Gaji terhadap Kinerja karyawan

dengan anggapan Komunikasi konstan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan, penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Agar Perusahaan mempertimbangkan gaji karyawan yang masih menerima gaji di bawah UMR, supaya disesuaikan dengan keadaan ekonomi sekarang.
2. Komunikasi antar karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan pimpinan harus dipertahankan. Karena komunikasi pada perusahaan tersebut sudah baik.
3. Kepada universitas PGRI Palembang dan peneliti lain, diharapkan agar menjadi bahan informasi lebih lanjut yang berguna untuk meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan.
4. Kepada peneliti lainnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Arep, Ishak, Hendri. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Grasindo.

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Skripsi Pendekatan Praktik*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.

Mulyadi
. 2001. *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.

Noor, Juliansyah. 2012. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Group.

Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

_____. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.