

Sistem Penggajian di CV. Pusaka Bali Persada

NI PUTU ADELIA SARASWATI ERAWAN, I NYOMAN GEDE USTRIYANA,
IDA AYU LISTIA DEWI

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Udayana
Jalan PB Sudirman Denpasar 80232
E-mail: saraswati.adelia@yahoo.com
komingbudi@yahoo.com

Abstract

Payroll System at CV. Pusaka Bali Persada

Every company really needs the role of human resources in carrying out its business activities and must be managed properly. Human resources function to improve the effectiveness and efficiency of a company as a function in the company. One way to get competing human resources is to pay attention to the payroll system in a company. The payroll system itself aims to attract employees, retain employees, and motivate employees.

This research was conducted at CV. Bali Persada Heritage which is determined intentionally. Sampling using techniques with census methods. The number of samples is 12 respondents consisting of top managers and middle managers. This study uses qualitative descriptive analysis.

The results showed that the salaries of employees at CV. Pusaka Bali Persada consists of basic salary and benefits. CV. Pusaka Bali Persada provides basic salary by referring to the District / City Minimum Wage (UMK) that has been set by the government. Paying is done with a payroll administration system. The results of this study also show that the determinants of payroll system in CV. Pusaka Bali Persada includes payroll techniques, payroll procedures, payroll structure, payroll openness, government support, and payroll policies. The majority of top managers and middle managers agree with the payroll system that has been applied by CV. Pusaka Bali Persada.

Keywords: coffee company, manager, salary determination

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Perusahaan sangat membutuhkan peranan sumber daya manusia dalam melaksanakan kegiatan usahanya dan harus dikelola dengan baik. Menurut Simamora (2004), manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Gaji adalah hal yang paling sangat beresiko apabila di dalamnya terdapat kecurangan dan penyelewengan yang menyebabkan kerugian dari perusahaan tersebut. Peranan sistem penggajian yang adil dan berkualitas dibuat untuk mengurangi kecurangan dan penyelewengan tersebut.

Menurut Widodo (2015), secara umum sistem penggajian memberikan tiga tujuan umum yaitu menarik karyawan, mempertahankan karyawan dan

memotivasi karyawan. Sistem penggajian yang baik adalah suatu sistem penggajian yang dalam pelaksanaannya tidak memandang berat sebelah antar karyawan (Winarto, 1997).

CV. Pusaka Bali Persada merupakan salah satu perusahaan industri bubuk kopi cap Banyuwatis yang sudah berdiri sejak tahun 1960. CV. Pusaka Bali Persada dalam penerapannya mengikuti sistem dengan memberikan upah minimum kabupaten/kota. Setiap aktivitas yang dilaksanakan oleh *sales*, jika mencapai *goals* dalam penjualan produk maka akan memperoleh bonus sesuai dengan kesepakatan di awal bulan pada setiap bulannya.

Seiring berjalannya waktu, CV. Pusaka Bali Persada banyak menyerap karyawan sehingga tetap memperhatikan sistem penggajian yang diterapkan agar karyawan yang sudah ada dapat menetap dan dapat menyerap calon karyawan lagi. CV. Pusaka Bali Persada perlu selalu memonitor, mengembangkan, dan mengendalikan sistem penggajian karyawannya untuk mendapatkan sistem penggajian yang baik. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Sistem Penggajian di CV. Pusaka Bali Persada.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dapat diangkat beberapa permasalahan yang baik untuk diteliti sebagai berikut.

1. Bagaimana sistem penggajian yang diterapkan pada CV. Pusaka Bali Persada?
2. Faktor-faktor apa saja yang menentukan sistem penggajian di CV. Pusaka Bali Persada?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hal-hal berikut.

1. Mengetahui sistem penggajian yang diterapkan pada CV. Pusaka Bali Persada.
2. Mengetahui faktor-faktor yang menentukan sistem penggajian di CV. Pusaka Bali Persada.

2. Metode Penelitian

2.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Pusaka Bali Persada, dengan mengambil subjek *top manager* dan *middle manager* di CV. Pusaka Bali Persada. Waktu penelitian ini dilakukan selama empat minggu yaitu pada bulan April-Mei 2018.

2.2 Data dan Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini berupadata kuantitatif dan data kualitatif yang berasal dari sumber primer dan sumber sekunder. Metode pengumpulan data adalah teknik pengumpulan data dengan cara untuk memperoleh data dan keterangan yang mendukung penelitian ini (Sugiyono, 2013). Metode pengumpulan data yang digunakan adalah survei, kuesioner, dan studi pustaka.

2.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekumpulan individu dengan kualitas dan karakter yang sudah ditetapkan oleh peneliti (Nazir, 2005). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh *top*

manager dan *middle manager* di CV. Pusaka Bali Persada yang mengetahui sistem penggajian tersebut. Jumlah sampel responden ditentukan dengan metode sensus. Metode sensus yaitu dengan mengambil responde secara keseluruhan populasi (Husaini dan Akbar, 2006) dimana semua jumlah populasi menjadi sampel yaitu sebanyak 12 orang *top manager* dan *middle manager* yang terdiri dari pemilik perusahaan atau komisaris, direktur, manajer personalia, manajer produksi, manajer pemasaran, manajer keuangan, *supervisor* keuangan, koordinator *sales*, admin keuangan, dan admin penjualan.

2.4 Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini teknik penggajian(X1), prosedur penggajian (X2), struktur penggajian (X3), keterbukaan penggajian (X4), dukungan pemerintah (X5), kebijakan penggajian (X6), dan sistem penggajian (Y). Pelaksanaan penelitian ini, peneliti memberikan skala untuk mengukur variabel-variabel yang akan diteliti melalui anggaran responden dengan menggunakan skala likert.

2.5 Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif. Analisis deskriptif kualitatif ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah pertama yaitu mengenai sistem penggajian yang diterapkan di CV. Pusaka Bali Persada dan faktor yang menentukan sistem penggajian di CV. Pusaka Bali Persada. Data yang digunakan pada penelitian ini merupakan data dalam bentuk skala ordinal sehingga harus ditransformasi ke dalam bentuk persentase agar memudahkan dalam pengelompokkan dan penghitungan kriteria tanggapan responden. Tabel kriteria persepsi faktor untuk masing-masing responden dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 1.

Kriteria Persepsi Faktor

Kelompok	Kelas (%)		Kriteria
	Batas Bawah	Batas Atas	
1	0,00%	20,00%	Sangat Tidak Setuju
2	20,00%	40,00%	Tidak Setuju
3	40,00%	60,00%	Netral
4	60,00%	80,00%	Setuju
5	80,00%	100,00%	Sangat Setuju

Sumber: Sanusi (2014)

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan jenis kelamin, hasil dari kuesioner menunjukkan bahwa responden terbesar adalah pria sebanyak 58,33% (tujuh orang), sedangkan responden wanita sebanyak 41,67% (lima orang). Berdasarkan usia, menunjukkan bahwa jabatan *top manager* dan *middle manager* didominasi oleh usia 20-30 tahun. Berdasarkan status perkawinan, sebanyak tujuh orang responden sudah kawin dan lima orang sisanya belum kawin. Gaji yang diterima *top manager* dan *middle manager* di CV. Pusaka Bali Persada yaitu sebesar Rp 4.000.000-Rp 4.500.000 dan lebih dari Rp 5.000.000. Mayoritas *top manager* dan *middle manager* yaitu sebesar lima orang tidak memiliki tanggungan sampai saat penelitian ini dilakukan. Pendidikan formal terakhir responden

adalah sebanyak 66,67% (delapan orang) adalah sarjana dan 33,33% (empat orang) adalah diploma. Sebanyak tujuh orang responden tidak pernah ikut dalam pelatihan khusus. Tujuh orang responden atau sebanyak 58,33% sudah bekerja di CV. Pusaka Bali Persada selama nol sampai lima tahun. Pengalaman kerja *top manager* dan *middle manager* di CV. Pusaka Bali Persada sebanyak lima orang bekerja untuk kedua kalinya.

3.2 Penerapan Sistem Penggajian di CV. Pusaka Bali Persada

Gaji karyawan di CV. Pusaka Bali Persada terdiri dari gaji pokok dan tunjangan. CV. Pusaka Bali Persada menerapkan empat golongan dalam menentukan besarnya jumlah gaji yang diterima yang dibedakan berdasarkan tugas dan tanggung jawab. CV. Pusaka Bali Persada juga memberikan jaminan sosial kepada karyawan yang berupa jaminan kesehatan untuk pembelian kacamata dan jaminan ketenagakerjaan. Gaji karyawan tetap di CV. Pusaka Bali Persada akan dibayar melalui sistem administrasi penggajian (*payroll*) dan untuk karyawan dalam waktu tertentu (kontrak) akan dibayar dengan cara *cash*. Karyawan yang ada di CV. Pusaka Bali Persada juga mempunyai jenjang karir untuk mencapai karir tertingginya. *Supervisor* dan tim sumber daya manusia akan mendampingi karyawan tersebut untuk membahas pengembangan karir karyawan.

3.3 Pengujian Instrumen Penelitian

Uji kualitas data adalah uji yang disyaratkan dalam penelitian ini dengan instrument kuesioner, uji ini bertujuan agar data yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Uji ini terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Uji kualitas data dilakukan menggunakan program *software SPSS 23 for windows*

3.2.1 Uji validitas

Uji validitas adalah suatu uji untuk menunjukkan tingkat kevalidan atau keahlian suatu instrument (Arikunto, 2009). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah jika nilai hitung lebih besar dari nilai *r* tabel maka kuesioner dinyatakan valid. Rumus yang digunakan untuk mencari *r* tabel yaitu $df = n - 2$ dengan signifikansi 5%. Uji validitas dalam penelitian ini diukur dengan 12 responden atau $n = 12$. Sesuai rumus yang digunakan ($df = n - 2$), maka akan menjadi $df = 12 - 2$ yaitu 10 ($df = 10$). *R* tabel pada $df = 10$ dengan signifikansi 5% adalah sebesar 0,4763. Hasil uji validitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel teknik penggajian, prosedur penggajian, struktur penggajian, keterbukaan penggajian dukungan pemerintah, kebijakan penggajian, dan sistem penggajian *r* hitung lebih besar dari *r* tabel yaitu 0,4973 sehingga seluruh indikator tersebut memenuhi syarat validitas data.

3.2.2 Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah proses pengukuran terhadap ketepatan (konsisten) dari suatu instrument (Husaini, 2003). Uji reliabilitas untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Pengujian reliabilitas data dilakukan dengan *cronbach's alpha* dengan kriteria bahwa suatu instrumen (keseluruhan indikator) dianggap sudah cukup reliabel jika $\geq 0,6$. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa ketujuh instrumen penelitian yaitu teknik penggajian, prosedur penggajian, struktur penggajian, keterbukaan penggajian dukungan pemerintah,

kebijakan penggajian, dan sistem penggajian memiliki koefisien *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,6 sehingga pernyataan pada kuesioner tersebut reliabel.

3.4 Faktor-Faktor yang Menentukan Sistem Penggajian di CV. Pusaka Bali Persada

Hasil dari penelitian ini selain mengetahui penerapan sistem penggajian juga mengetahui faktor yang menentukan sistem penggajian. Faktor yang menentukan sistem penggajian menurut tanggapan responden di CV. Pusaka Bali Persada adalah sebagai berikut.

1. Deskriptif responden mengenai teknik penggajian di CV. Pusaka Bali Persada.

Variabel teknik penggajian terdiri dari empat indikator yang terdiri dari penilaian pekerjaan, survei gaji, negosiasi, dan analisis dan hasil persentase kriteria tanggapan responden dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 2.

Persentase Kriteria Tanggapan Responden Mengenai Teknik Penggajian		
Kriteria	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Tidak Setuju	0	0,00
Netral	2	16,67
Setuju	8	66,67
Sangat Setuju	2	16,67
Total	12	100,00

Sumber: Data primer diolah, 2018.

Responden yang berada pada kriteria setuju terhadap variabel teknik penggajian yaitu sebesar 66,67%, artinya mayoritas *top manager* dan *middle manager* sejumlah delapan orang responden menyetujui teknik penggajian yang sudah diterapkan di CV. Pusaka Bali Persada sehingga teknik penggajian yang telah diterapkan perlu dipertahankan dan perlu dilakukan sedikit perubahan mengenai penetapan gaji yang selalu survei ke perusahaan sejenis agar teknik penggajian menjadi lebih baik lagi.

2. Deskriptif responden mengenai prosedur penggajian di CV. Pusaka Bali Persada.

Variabel prosedur penggajian terdiri dari empat indikator yang terdiri dari anggaran gaji, penetapan gaji, peninjauan gaji, dan penggolongan pekerjaan yang sudah ada dalam SOP (*Standard Operating Procedure*) dan hasil persentase kriteria tanggapan responden dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 3.

Persentase Kriteria Tanggapan Responden Mengenai Prosedur Penggajian		
Kriteria	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Tidak Setuju	1	8,33
Netral	1	8,33
Setuju	8	66,67
Sangat Setuju	2	16,67
Total	12	100,00

Sumber: Data primer diolah, 2018.

Mayoritas responden berada pada kriteria setuju yaitu sebesar 66,67%, artinya mayoritas *top manager* dan *middle manager* sebanyak delapan orang responden menyetujui prosedur mengenai anggaran gaji yang selama ini diterapkan, penetapan gaji yang sudah mengikuti prosedur, peninjauan gaji, dan penggolongan pekerjaan. Prosedur

perusahaan itu sudah diatur dalam SOP (*Standard Operating Prrocedur*) perusahaan di CV. Pusaka Bali Persada dan perlu dilakukan sedikit perubahan mengenai prosedur penggajian di perusahaan yang sudah baik dan fleksibel untuk menyempurnakan prosedur penggajian tersebut.

3. Deskriptif responden mengenai struktur penggajian di CV. Pusaka Bali Persada.

Variabel struktur penggajian terdiri dari tiga indikator yang terdiri dari golongan gaji, tingkat balas jasa, dan tunjangan karyawan dan hasil persentase kriteria tanggapan responden dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 4.

Persentase Kriteria Tanggapan Responden Mengenai Struktur Penggajian		
Kriteria	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Tidak Setuju	1	8,33
Netral	0	0,00
Setuju	9	75,00
Sangat Setuju	2	16,67
Total	12	100,00

Sumber: Data primer diolah, 2018.

Persentase kriteria tanggapan responden mengenai struktur penggajian jika dilihat pada tabel di atas yaitu sebanyak 75,00% responden berada pada kriteria setuju terhadap variabel struktur penggajian artinya mayoritas *top manager* dan *middle manager* sebanyak sembilan orang responden menyetujui golongan gaji yang sudah diatur perusahaan, tingkat balas jasa yang diberikan perusahaan, dan tunjangan yang diberikan kepada karyawan yang berlaku di CV. Pusaka Bali Persada. Perlu dilakukan sedikit perubahan mengenai golongan gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan pengalaman kerja agar struktur penggajian menjadi lebih baik lagi.

4. Deskriptif responden mengenai keterbukaan penggajian di CV. Pusaka Bali Persada.

Variabel keterbukaan penggajian terdiri dari tiga indikator yang terdiri dari keterbukaan antara direksi dan karyawan, ketepatan waktu dalam pemberian gaji, dan keterbukaan mengenai potongan-potongan gaji karyawan dan hasil persentase kriteria tanggapan responden dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 5.

Persentase Kriteria Tanggapan Responden Mengenai Keterbukaan Penggajian		
Kriteria	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Tidak Setuju	1	8,33
Netral	0	0,00
Setuju	4	33,33
Sangat Setuju	7	58,33
Total	12	100,00

Sumber: Data primer diolah, 2018.

Mayoritas *top manager* dan *middle manager* sebanyak tujuh orang responden atau sebanyak 58,33% berada pada kriteria sangat setuju terhadap variabel keterbukaan penggajian. Hasil persentase itu menunjukkan bahwa mayoritas *top manager* dan *middle manager* sangat menyetujui keterbukaan antara direksi dengan karyawan, ketepatan waktu dalam pemberian gaji, dan keterbukaan mengenai potongan-potongan

yang selama ini diterapkan di CV. Pusaka Bali Persada dan tidak perlu dilakukan perubahan apapun terhadap keterbukaan penggajian tersebut.

5. Deskriptif responden mengenai dukungan pemerintah di CV. Pusaka Bali Persada.

Variabel dukungan pemerintah terdiri dari dua indikator yang terdiri dari dukungan pemerintah dan penerapan Undang-Undang dan hasil persentase kriteria tanggapan responden dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 6.

Persentase Kriteria Tanggapan Responden Mengenai Dukungan Pemerintah		
Kriteria	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Tidak Setuju	2	16,67
Netral	1	8,33
Setuju	4	33,33
Sangat Setuju	5	41,67
Total	12	100,00

Sumber: Data primer diolah, 2018.

Kriteria sangat setuju berada pada persentase tertinggi yaitu sebanyak 41,67%. Kriteria tersebut menunjukkan bahwa mayoritas *top manager* dan *middle manager* sebanyak lima orang responden sangat menyetujui dukungan pemerintah dan peran pemerintah terhadap karyawan perihal penggajian dan hak-hak sebagai pekerja yang dilindungi oleh Undang-Undang tenaga kerja dan penerapan Undang-Undang tersebut sudah diterapkan oleh CV. Pusaka Bali Persada dan tidak perlu dilakukan perubahan.

6. Deskriptif responden mengenai kebijakan penggajian di CV. Pusaka Bali Persada.

Variabel kebijakan penggajian terdiri dari tiga indikator yang terdiri dari kenaikan gaji, tingkat gaji, dan rentang gaji dan hasil persentase kriteria tanggapan responden dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 7.

Persentase Kriteria Tanggapan Responden Mengenai Kebijakan Penggajian		
Kriteria	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Tidak Setuju	2	16,67
Netral	0	0,00
Setuju	4	33,33
Sangat Setuju	6	50,00
Total	12	100,00

Sumber: Data primer diolah, 2018.

Hasil penelitian terhadap persentase kriteria tanggapan responden mengenai kebijakan penggajian menunjukkan bahwa sebanyak 50,00% responden berada pada kriteria sangat setuju terhadap variabel kebijakan penggajian. Mayoritas *top manager* dan *middle manager* sebanyak enam orang responden sangat menyetujui kebijakan mengenai kenaikan gaji yang diberlakukan di perusahaan dilihat berdasarkan prestasi dan tidak melihat kedekatan atau hubungan kekerabatan dengan pimpinan perusahaan, tingkat gaji yang memperhatikan UMK dan memperhatikan prestasi, disiplin, kepintaran, dan kerajinan karyawan serta rentang gaji yang diterapkan perusahaan tidak terlalu besar dan tidak perlu adanya perubahan terhadap kebijakan penggajian di CV. Pusaka Bali Persada.

7. Deskriptif responden mengenai sistem penggajian di CV. Pusaka Bali Persada.

Kriteria tanggapan responden mengenai sistem penggajian yang terdiri dari empat indikator yaitu terpenuhinya biaya hidup, sistem penggajian yang sudah adil dan sesuai dengan prosedur yang ada, sistem penggajian ini dapat menarik karyawan terampil, dan sistem penggajian yang ada dapat memperpanjang masa kerja di CV. Pusaka Bali Persada. Hasil persentase kriteria tanggapan responden dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 8.

Persentase Kriteria Tanggapan Responden Mengenai Sistem Penggajian		
Kriteria	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Tidak Setuju	0	0,00
Netral	1	8,33
Setuju	7	58,33
Sangat Setuju	4	33,33
Total	12	100,00

Sumber: Data primer diolah, 2018.

Responden berada pada kriteria setuju terhadap variabel sistem penggajian dengan jumlah 58,33%. Mayoritas *top manager* dan *middle manager* sebanyak tujuh orang menyetujui sistem penggajian yang sudah dapat memenuhi biaya hidup (sandang, pangan, dan papan) setiap bulannya, sudah merasa adil dengan sistem penggajian yang ada, terjaminnya masa depan jika berada di perusahaan ini, dan menjadi salah satu faktor dalam memperpanjang masa kerja di perusahaan ini sebagaimana yang selama ini diterapkan di CV. Pusaka Bali Persada. Perlu dilakukan sedikit perubahan mengenai masa depan yang terjamin di perusahaan ini dengan sistem penggajian yang ada untuk lebih menyempurnakan sistem penggajian yang sudah diterapkan selama ini.

4. Kesimpulan dan Saran

4.1 Kesimpulan

1. Gaji karyawan di CV. Pusaka Bali Persada terdiri dari gaji pokok dan tunjangan-tunjangan. Karyawan tetap di CV. Pusaka Bali Persada akan dibayar melalui sistem administrasi penggajian (*payroll*). Sistem penggajian yang sudah ada tersebut membuat mayoritas *top manager* dan *middle manager* dapat meningkatkan semangat kerja, memperpanjang masa kerja serta dapat menarik karyawan untuk lebih terampil.
2. Faktor-faktor yang menentukan sistem penggajian meliputi teknik penggajian, prosedur penggajian, struktur penggajian, keterbukaan penggajian, dukungan pemerintah, dan kebijakan penggajian telah dijalankan sesuai AD/ART oleh CV. Pusaka Bali Persada sehingga mayoritas *top manager* dan *middle manager* menyetujui sistem penggajian yang telah ada untuk terus dipertahankan ke depannya dan tidak memerlukan adanya perubahan sistem penggajian yang telah diterapkan oleh CV. Pusaka Bali Persada.

4.2 Saran

1. Perlu dilakukan survei mengenai penetapan gaji ke perusahaan sejenis sehingga karyawan tidak merasa gajinya lebih rendah dibandingkan dengan gaji karyawan sejenis di perusahaan yang bergerak di bidang yang sama.

2. Perlu dipertahankan sistem penggajian yang sudah diterapkan oleh CV. Pusaka Bali Persada sehingga masa depan karyawan yang bekerja mempunyai masa depan yang terjamin.
3. CV. Pusaka Bali Persada perlu bekerja sama dengan asuransi seperti BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan guna memberikan jaminan kepada *top manager*, *middle manager* serta seluruh karyawan dalam bekerja.
4. Penelitian ini dapat digunakan secara umum dan luas maka untuk penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan subjek penelitian tidak hanya terbatas pada *top manager* dan *middle manager* namun bisa juga melihat dari segi keseluruhan karyawan.

5. Ucapan Terima Kasih

Ucapan terimakasih penulis tujukan kepada CV.Pusaka Bali Persada serta semua pihak yang telah membantu dalam pelaksanaan penelitian hingga karya ilmiah ini dapat dipublikasikan dalam bentuk e-jurnal.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S., 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi 6*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Husnaini, Usman. 2003. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husnaini, Usman dan Akbar, Purnomo Settiady. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sanusi, A. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Bagian Penerbit STIE YKPN.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Widodo, S Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Belajar, Yogyakarta.
- Winarto, Sigit. 1997. *Sistem Penggajian Di PTP Nusantara VII Kebun Way Berulu Lampung*. [Skripsi]. Fakultas Teknologi Pertanian. Institut Pertanian Bogor. Bogor.