

Sistem Penggajian dan Reward Karyawan di Koperasi Al-Mahbub Taman Sari

Shafaratin Nurul Hasanah
Institut Agama Islam Nazhatut Thullab Sampang
Email: shafaratin5@gmail.com

Abstrak : Sistem penggajian dan Reward merupakan sistem pembayaran atas jasa yang diberikan oleh karyawan yang gajinya dibayarkan bulanan. Penggajian merupakan hal yang sangat penting, karena karyawan sangat sensitif terhadap kesalahan dalam hal penggajian yang tidak wajar. Untuk mempertahankan agar moral karyawan tetap tinggi, maka perusahaan harus membayar gaji dan reward karyawan secara akurat dan tepat waktu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem penggajiandan reward di Koperasi Al-Mahbub. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus. Sumber data dalam penelitian ini data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan dalam proses pengelolaan data dilakukan yaitu reduksi data, penyajian data dan verifikasi. Uji keabsahan data yang digunakan yaitu uji kredibilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) proses sistem penggajian dan reward di koperasi Al-mahbub sudah baik, yaitu dilakukan secara akurat dan tepat waktu. Dimana pencatatan gajinya melalui aplikasi sehingga memudahkan dalam pencatatan. Pembayaran gaji langsung melalui rekening karyawan secara non tunai setiap bulannya, hal ini dapat dikatakan metode pembayaran gajinya efektif. Sistem penggajian menurut Mulyadi terdiri dari Dokumen yang digunakan, Catatan akuntansi yang digunakan, Prosedur penggajian, dan fungsi yang digunakan dalam sistem penggajian juga sudah baik. (2) sistem penggajian dan reward di koperasi al-mahbub sudah sesuai dengan aturan yang ada. Karena sistem penggajiannya menggunakan prinsip keadilan dan kebenaran. Dikatakan adil karena menilai berdasarkan kinerja karyawan, memperhatikan pada masa kerja, resiko kerja maupun beban kerja. Selain itu gaji juga di cek kebenaran ketelitian perhitungannya. Sistem penggajian dalam meningkatkan kinerja karyawan bahwa bukan hanya gaji yang memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya, masih ada faktor lain yaitu diberikan *reward* setiap akhir tahun bagi pegawai teladan.

Kata Kunci : *Sistem Penggajian, Reward Karyawan, Koperasi*

Abstrack: The payroll and reward system is a payment system for services provided by employees whose salaries are paid monthly. Payroll is very important, because employees are very sensitive to errors in terms of unfair payroll. To maintain high employee morale, the company must pay employee salaries and rewards accurately and on time. This study aims to determine the payroll and reward system at the Al-Mahbub Cooperative. This type of research uses descriptive qualitative research with

a case study approach. The data sources in this study are primary and secondary data. Data collection techniques used are observation, interviews and documentation. While in the data management process, data reduction, data presentation and verification are carried out. The data validity test used is the credibility test. The results of the study indicate that (1) the payroll and reward system process at the Al-Mahbub cooperative is good, namely it is carried out accurately and on time. where salary recording is done through an application so that it is easy to record. Direct salary payments through employee accounts in a non-cash manner every month, this can be said to be an effective salary payment method. The payroll system according to Mulyadi consists of the documents used, accounting records used, payroll procedures, and functions used in the payroll system are also good. (2) the payroll and reward system at the Al-Mahbub cooperative is in accordance with existing regulations. Because the payroll system uses the principles of justice and truth. It is said to be fair because it assesses based on employee performance, paying attention to work period, work risks and workload. In addition, salaries are also checked for the accuracy of the calculation. The payroll system in improving employee performance is that it is not only salary that motivates employees to improve their performance, there are still other factors, namely rewards are given at the end of each year for exemplary employees.

Keywords: Payroll System, Employee Rewards, Cooperatives

PENDAHULUAN

Peranan Sumber daya manusia sangat dibutuhkan sebagai sarana untuk mencapai tujuan perusahaan serta merupakan salah satu faktor penentu yang mempunyai andil besar dalam kinerja kedepan suatu perusahaan. Sumber daya manusia tersebut di artikan sebagai karyawan pengelola dan pelaksana suatu perusahaan yang dipercaya oleh perusahaan dalam melaksanakan tugas kegiatan. Pengendalian internal yang dapat dilaksanakan dengan baik apabila terdapat struktur organisasi yang jelas antara pemisahan tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian, pencatatan yang sistematis untuk setiap transaksi keuangan, pengawasan yang rutin dari atasan kepada bawahan. Kebijakan dan prosedur pengamanan, menangkap serta mengkomunikasikan informasi yang diperlukan oleh karyawan untuk melaksanakan tugasnya. Serta kegiatan evaluasi untuk menilai seluruh kegiatan yang telah dilaksanakan. Setiap perusahaan sebaiknya mempunyai sistem akuntansi penggajian yang baik untuk menghindari kemungkinan terjadinya

penyimpangan dalam pelaksanaan tanggung jawab dari masing-masing bagian.¹

Perusahaan mempunyai kesempatan yang baik untuk bertahan dan maju jika mempunyai karyawan yang tepat, sehingga membutuhkan usaha untuk mencari, memilih, dan melatih calon karyawan. Sebaliknya, karyawan membutuhkan perusahaan sebagai tempat untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karenanya karyawan berhak untuk mendapatkan gaji dan reward yang sesuai dengan kualitasnya.

Adanya Karyawan sangat berperan dalam keberhasilan perusahaan. Seperti yang diketahui, bahwa karyawan dan perusahaan adalah dua pihak yang saling membutuhkan karena tanpa adanya karyawan, perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Begitu pula sebaliknya, tanpa adanya perusahaan maka karyawan tidak memiliki tempat untuk bekerja. Para karyawan dapat merasakan motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi yang tinggi dapat tercipta kalau para karyawan dapat merasakan kenyamanan dalam bekerja, penggajian dan reward yang wajar dan pekerjaannya sesuai dengan keterampilannya. Disamping peran pemimpin, peran karyawan juga sangat berpengaruh penting dalam perusahaan. Peran karyawan disini diharapkan dapat diwujudkan dengan adanya etika dalam bekerja dengan memperhatikan karyawan apa saja yang dibutuhkan termasuk diataranya adalah penggajian karyawan.²

penggajian merupakan salah satu manajemen kepegawaian yang paling kompleks dan merupakan salah satu aspek yang paling berarti, baik bagi karyawan maupun perusahaan. Gaji merupakan kontra prestasi yang diberikan pemberi kerja pada karyawan berkenaan dengan penggunaan tenaga manusia pada kegiatan perusahaan.³

1 Prabowo, O. H., Merthayasa, A., & Saebah, N. (2023). Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Manajemen Perubahan pada Kegiatan Bisnis di Era Globalisasi. *Syntax Idea*, 5(7), 883-892.

² Ramdhani, M., Samsudin, A., & Mulia, F. (2022). Implementasi Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(1), 65-72.

³ Pitasari, N. A. A., & Perdhana, M. S. (2018). Kepuasan kerja karyawan: Studi literatur. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 605-612.

Penggajian merupakan sebuah kompensasi yang sangat penting bagi karyawan itu sendiri, karna karyawan akan merasa puas apabila gaji yang diterima sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan. Sebaliknya, jika gaji yang diterima oleh karyawan tidak sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan, maka akan berdampak pada pendapatan perusahaan dan penurunan kinerja karyawan.

Wajar apabila perusahaan memberikan perhatian yang cukup kebijakan penggajian, karna pada umumnya departemen kepegawaian atau personalia merancang dan mengadministrasikan gaji karyawan. Sehingga perusahaan seharusnya mempunyai suatu sistem penggajian yang baik dalam pengembangan sistem penggajian salah satunya dengan cara ditempuh dalam pengelolaan sumberdaya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Penggajian seharusnya dikelola secara profesional untuk menghindari terjadinya manipulasi gaji oleh pihak-pihak tertentu.⁴

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Salah satu bentuk usaha kongkrit untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan yaitu dengan untuk membantu karyawan mencapai kinerja yang efektif, organisasi dapat memperhatikan beberapa hal yaitu reward atau penghargaan. Untuk memenuhi kebutuhannya, maka perlu adanya pemberian reward kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas apa yang telah mereka kerjakan. Penghargaan memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan. Selain sebagai bentuk balas jasa, pemberian reward juga diperlukan untuk memotivasi karyawan sehingga bisa melakukan pekerjaan dengan lebih baik.

4 Pratama, M. F. A., & Handayani, W. P. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan: Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62-70.

Sebagaimana hasil obsevasi dan wawancara⁵ yang dilakukan peneliti terhadap karyawan koperasi Al-Mahbub beliau menuturkan bahwa secara garis besar adanya reward sangat membawa dampak positif yang sangat tinggi terhadap karyawan dalam meningkatkan etos kerja dan konsisten dalam segala tugas serta semakin loyalitas, totalitas dalam memotivasi karyawan dalam bekerja.

Perkembangan koperasi Al-Mahbub yang cukup pesat dengan memiliki beberapa koperasi baik didalam kompleks pondok atau diluar pondok pesantren sebanyak tiga cabang yang diantaranya yaitu: cabang palengaan daya, cabang Tlambah, dan cabang Palengaan Laok. Dari ketiga cabang tersebut sangat memerlukan suatu pengawasan yang baik dan memiliki sistem pengendalian intern yang baik dalam sistem penggajian dan reward yang dimiliki sebagai salah satu bentuk inisiatif dalam memberikan yang terbaik terhadap semua pelanggan koperasi Al-Mahbub dan para pengunjung semakin banyak dan merasa senang untuk berbelanja di Koperasi Al-Mahbub Taman Sari.

Sedangkan sistem penggajian dan reward di koperasi Al-Mahbub memiliki beberapa tingkatan yang berbeda sesuai dengan tingkat dan jabatan yang ada. koperasi Al-Mahbub untuk penggajian dan reward karyawan dilakukan melalui transfer ke nomer rekening karyawan masing-masing, dalam hal ini penerimaan gaji dan reward oleh karyawan koperasi Al-Mahbub masih bergabung dengan uang pribadi atau bahkan uang lain yang dimiliki oleh karyawan.

Koperasi Al-Mahbub merupakan salah satu koperasi yang bergerak dalam melayani masyarakat untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari yang memiliki pegawai yang cukup banyak yaitu 30 karyawan. Sedangkan sistem penggajian dan rewardnya dilakukan setiap awal bulan dengan menggunakan daftar

⁵ Ustadz Mustofa, Karyawan Koerasi Al-Mahbub Taman Sari, wawancara langsung (15 April 2024)

hadir karyawan yang masih manual kemudian disetorkan pada bagian keuangan untuk bukti sebagai pembayaran gaji.

Penggajian dan reward merupakan bagian yang menjadi pemicu karyawan untuk selalu bersemangat dalam menjalankan tugasnya dengan baik, terbukti hal tersebut yang dilakukan oleh karyawan di koperasi al-mahbub, para karyawan semakin aktif dan disiplin dalam menjalankan tugasnya serta bisa meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai suatu tujuan.⁶

koperasi Al-Mahbub setiap tahun selalu mengadakan rapat anggota tahunan yang di selenggarakan untuk bukti bahwa koperasi Al-Mahbub telah melakukan operasional perusahaan sesuai ketentuan yang ada. Rapat Anggota Tahunan yang dilaksanakan dilingkungan pondok pesantren Taman Sari setiap tahunnya berjalan dengan baik.

Melihat penelitian yang dilakukan oleh Maria Nona Dince dkk, dengan judul "Analisis Sistem Pengendalian Internal Atas Sistem Penggajian Pada Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Suru Pudi". Yang bertujuan untuk mengetahui penerapan sistem pengendalian internal atas sistem penggajian pada koperasi simpan pinjam kopdit suru pudi yang mana ditinjau dari standar sistem pengendalian internal, dan juga penelitian yang dilakukan oleh Rio Yulio Candra dengan judul "analisis reward terhadap kinerja karyawan di PT. ardash Indonesia" dengan menitik beratkan bagaimana karyawan semakin semangat dalam sebuah pekerjaan dan semakin berkembang, dari hal ini penelitian yang peneliti lakukan ingin masuk dari berbagai aspek keduanya dengan mempertimbangkan berbagai gejala dan sebab akibat dalam memotivasi dari penggajian dan reward yang dilakukan oleh toko Al-Kautsar.

Berdasarkan pemaparan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di koperasi Al-Mahbub dengan mengangkat judul tentang "Sistem

⁶ Ustadz Mohammad Nasyid, Karyawan Koerasi Al-Mahbub Taman Sari, wawancara langsung (15 April 2024)

Penggajian Dan Reward Terhadap Karyawan di Koperasi Al-Mahbub Pondok Pesantren Taman Sari”

Metode Penelitian

Dalam penelitian untuk mendapatkan makna dibalik data, lebih rasional dan lebih ilmiah secara holistik dan deskriptip⁷ tanpa terkesan rekayasa, menggunakan pendekatan kualitatif dengan mendiskripsikan bentuk kata-kata atau dokumentasi⁸ yang mendeskripsikan secara jelas dan rinci tentang kemampuan membaca al-qur’an di dua desa tersebut. Sedangkan jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah fenomenologis dengan mencoba memahami makna dari berbagai persepektif partisipan melalui wawancara⁹ yang dilakukan di dkoperasi Al-Mahbub Taman Sari dengan kebulatan penuh peneliti bertindak sebagai instrumen utama¹⁰ untuk mengumpulkan data yang dilakukan melalui observasi¹¹, wawancara¹² dan dokumentasi¹³, tetap konsisten menganalisis data dengan cara pengumpulan data¹⁴, penyajian data¹⁵, display data sampai verifikasi¹⁶

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Prosedur Sistem Penggajian Dan Reward Karyawan di Koperasi Al-Mahbub Taman sari.

Koperasi Al-Mahbub dalam mengatur penggajian dan reward dengan menggunakan sistem penggajian yang menentukan besarnya gaji bukan saja didasarkan pada pangkat, tetapi juga didasarkan pada sifat pekerjaan

⁷ Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Rawajali Pers, 2013), 40.

⁸ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011),6.

⁹ Emzir, *Analisis Data:Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Rajawali Press, 2012), 22-23.

¹⁰ Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), 32.

¹¹ M. Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya* (Jakarta: Kencana, 2014), 118.

¹² Rukaiesih A. Maolani & Ucu Cahyana, *Metodologi Penelitian Pendidikan*,(Jakarta:Rajagrafindo Persada,2015), 153.

¹³ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kualitatif*,(Jakarta: Raja Grafindo Persada,2003),97.

¹⁴ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kualitatif*,(Jakarta: Raja Grafindo Persada,2003),70.

¹⁵ Rijali ahmad , Analisis Data Kualitatif,(Jurnal Alhadharah, Vol. 17 No. 33 Januari – Juni 2018),91.

¹⁶ Bungin, *Metodologi Penelitian..*,70.

yang dilakukan, prestasi kerja yang dicapai, sedangkan prosedur Sistem penggajian dan reward ini mengelompokkan karyawan yang memiliki pangkat sama akan mendapatkan gaji yang sama tetapi perbedaannya terletak pada tunjangan yang diterima oleh setiap karyawan berbeda-beda. Sistem penggajian dan reward yang diberikan terhadap karyawan dinilai tidak berdasarkan pangkat/golongan tetapi dilihat dari resiko pekerjaan, kehadiran, masa kerja pegawai dan banyaknya pekerjaan, beban kerja,¹⁷ dan juga sesuai dengan aturan yang ada di Koperasi Al-Mahbub. Hal tersebut juga dipaparkan oleh manager Koperasi Al-Mahbub, sebagaimana berikut:

“Untuk penggajian dan reward karyawan berdasarkan pangkat /golongan saya kira belum tepat, karena di dalam aturan itu tidak ada yang dimasukkan dalam indikator penilaian. itu ada lama kerja, jadi bukan pangkatnya masa aktif sebagai pegawai, jadi biar pangkatnya tinggi kalau dia masa keaktifannya sebagai petugas makanya bobotnya juga rendah. Kalau saya lebih baik yang dinilai masa kerjanya, jadi pangkat dan golongan itu tidak termasuk dalam bobot, yang masuk adalah masa kerja”.¹⁸

Sistem penggajian dan reward merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia yang menyangkut penghargaan terhadap koperasi dan juga terhadap individu didalam perusahaan tertentu. Sistem penggajian dan reward yang dimaksud adalah imbalan yang diberikan kepada pegawai yaitu berupa gaji dan apresiasi diluar gaji pokok yang diberikan setiap bulannya.

Sistempenggajian dan reward terhadap karyawan tetap maupun tidak tetap pelaksanaannya sama tidak berbeda-beda yang berjalan dengan rutin dan normal yang dilakukan setiap bulannya. Selanjutnya untuk lebih jelasnya, peneliti mengadakan wawancara dengan Bapak Abd. Syukur, S.Pd Staf bagian keuangan Pada hari selasa tanggal 20 April 2024 Jam 16:41 beliau mengatakan

¹⁷ Abdullah, S. (2022). *Sistem Penggajian Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Leppangang Kabupaten Pinrang* (Doctoral dissertation, IAIN PAREPARE).

¹⁸ Abd. Syukur S.Pd.I Manager Koperasi Al-Mahbub Taman Sari, Wawancara langsung, (21 April 2024).

bahwa:

“Sistem penggajian dan reward itu sesuai absensinya, Sistem penggajian dan reward sesuai dengan memang apa yang di berikan, misalnya dia sesuai absensi, misalnya kehadirannya berapa dia itu diberikan jasa sesuai absensinya sama kinerjanya, kalau menurut saya sistem penggajiannya itu alhamdulillah sudah adil karena dia sesuai dengan absensinya kalau absensinya 10 dengan 1 kan masa dia bisa disamakan gajinya dan juga rewardnya, harus dibedakan to kalau gaji yang 10 orang tidak masuk dengan 1 orang yang tidak datang kehadirannya kan beda”.¹⁹

Mendengar dari apa yang disampaikan oleh Bapak Abd. Syukur sebagai salah satu staf bagian keuangan, dapat disimpulkan bahwa sistem penggajian dan reward yang ada di Koperasi al-Mahbub sudah adil karena sesuai dengan absensi atau kehadiran pegawai, yang dimana banyaknya gajinya itu diberikan sesuai dengan kehadiran karyawan dan kinerja karyawan.

Hal senada juga diampaikan oleh wajid sebagai salah satu karyawan Koperasi Al-Mahbub, sebagaimana cuplikan berikut:

“Koperasi Al-Mahbub menurut saya sistem penggajian dan reward sudah adil karena disini ada yang sesuai dengan resiko kerja, sesuai dengan pendidikan, kehadiran, banyaknya pekerjaannya, jadi gaji dibedakan berdasarkan itu”.²⁰

Berdasarkan apa yang disampaikan diatas dapat disimpulkan bahwa sistem penggajian dan reward yang ada di Koperasi al-Mahbub sudah adil karena pembayaran gaji pegawai dinilai berdasarkan resiko pekerjaan dan banyaknya pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.

Pernyataan yang sama juga dikemukakan oleh Bapak Mohammad Suhram S.Pd pada hari Rabu tanggal 29 Maret 2024

Jam 09:30 bahwa:

“Sistem penggajian yang ada di Koperasi al-Mahbub sudah adil dan sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh pimpinan pondok pesantren dan badan keuangan pondok pesantren, dan tidak didasarkan atas pangkat dan golongan, biar pangkatnya tinggi kalau dia masa keaktifannya sebagai petugas makanya bobotnya juga rendah. Salah satu yang perlu dinilai adalah resiko pekerjaan pegawai atau beban kerjanya.”²¹

¹⁹ Mohammad Suhram, Karyawan Koperasi Al-Mahbub Taman Sari, Wawancara langsung, (25 April 2024).

²⁰ Heriyanto karyawan Koperasi Al-Mahbub Taman Sari, Wawancara langsung, (29 Maret 2024).

²¹ Hermanto, S.E Karywan Koperasi Syariah Walisongo Karangpenang, Wawancara langsung, (21 April 2024).

Mendengar dari yang disampaikan oleh Bapak Mohammad Suhram S.Pd bahwa sistem penggajian dan reward yang ada di Koperasi al-Mahbub sudah adil, dengan tidak memperhatikan pangkat/golongan tetapi melihat dari keaktifan dan bobot kerja pegawai.

Beberapa pernyataan di atas terkait dengan sistem penggajian dan reward di Koperasi al-Mahbub dapat dikatakan bahwa sistemnya sudah adil karena gaji yang diberikan karyawan dinilai tidak berdasarkan pangkat/golongan tetapi dilihat dari resiko pekerjaan atau beban kerja pegawai²², dan juga sesuai dengan aturan dari pemerintah. Hal tersebut dijelaskan dalam QS. Ar Rahman: 9

وَأَقِيمُوا الْوَزْنَ بِالْقِسْطِ وَلَا تُخْسِرُوا الْمِيزَانَ

Artinya: "Dan tegakkanlah timbangan itu dengan adil dan janganlah kamu mengurangi neraca itu".²³

Melihat ayat di atas penulis bisa mengambil sebuah prinsip tentang sistem penggajian dan reward, yaitu sebaiknya diberikan melebihi atau minimal sesuai (adil) dengan kinerja yang telah diberikan pegawai kepada suatu lembaga atau perusahaan.

Metode pembayaran penggajian dan reward merupakan suatu cara mendistribusikan atau pemberian gaji dan reward kepada karyawan. Dalam metode sistem penggajian dan reward ada 2 metode yaitu secara tunai dan secara non tunai. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Abd. Syukur sebagai bagian keuangan di Koperasi Al-Mahbub

²² Hidayati, INN (2017). Mempekerjakan dalam perspektif hukum Islam dan hukum positif. *Az-Zarqa': Jurnal Hukum Bisnis Islam*, 9 (2).

²³ Departemen Agama. *Alqur'an dan Terjemahannya*. QS Ar Rahman ayat 9

Taman Sari pengeluaran pada Koperasi Al-Mahbub Taman Sari pada tanggal 28 Maret 2024 bahwa:

“Metode pembayaran penggajian dan reward diberikan kepada karyawan berdasarkan beberapa tahapan ada yang langsung bayar tunai dengan langsung diberikan kepada masing-masing karyawan dan ada juga yang lewat BMT Al-mahbub dengan di transfer ke rekening yang bersangkutan sesuai dengan pekerjaan dan reward yang diberikan”.²⁴

Berdasarkan dari apa yang disampaikan oleh wajid bahwa metode yang digunakan dalam pembayaran gaji yaitu disetorkan langsung tunai terhadap karyawan. Metode ini sudah efektif karena tingkat keamanannya dapat diminimalkan.

Metode sistem penggajian dan reward di Koperasi Al-Mahbub Taman Sari dilakukan secara non tunai atau dengan menggunakan Pembayaran gaji secara non tunai ini melalui BMT Al-Mahbub dirasa sudah baik bagi pegawai karena gajinya langsung masuk di nomor rekening pegawai²⁵. Hal tersebut juga disampaikan oleh Mohammad Nasyid sebagai salah satu karyawan Koperasi Al-Mahbub Taman Sari:

“ Metode pembayaran gaji pegawai di Koperasi Al-Mahbub Taman Sari dilakukan melalui BMT Al-Mahbub yang setiap bulannya dibayarkan melalui rekening hal ini untuk mempermudah pendistribusian gaji kepada k.Metodenya menurutaryawan saya sudah tepat karena dengan melalui BMT maka pembayaran gaji pegawai menjadi lebih cepat, praktis dengan perhitungan gaji yang akurat”

Berdasarkan dari apa yang disampaikan oleh Bapak wajid dan Mohammad nasyid disimpulkan bahwa metode pembayaran karyawan

²⁴ Abd. Sukur, manager Koperasi Al-Mahbub Taman Sari, Wawancara langsung, (28 Maret 2024).

²⁵ Antoro, D., Anwar, N., Ulum, M. B., Widodo, A. M., & Erzed, N. (2023). Rancang Bangun Sistem Penggajian Karyawan Menggunakan Metode Rapid Application Development (RAD). *IKRA-ITH Informatika: Jurnal Komputer dan Informatika*, 7(1).

dilakukan secara non tunai sudah tepat yang pembayaran gajinya diterima setiap bulannya, dengan memiliki kelebihan metode seperti ini yang melalui BMT menjadikan pembayaran gaji pegawai lebih praktis karena langsung masuk di rekening karyawan, dan perhitungan gajinya sudah terpercaya menjadi lebih²⁶akurat.

Selanjutnya data tersebut juga diperkuat oleh Bapak Abd. Syukur sebagai Manager Keuangan Koperasi Al-Mahbub Taman Sari yang mengatakan bahwa:

“Metode pembayaran gajinya itu secara non tunai yaitu pembayaran gajinya langsung dari BMT, karena sesuai dengan kedepannya nanti itu semua gaji karyawan dibayar dengan non tunai, jadi sudah efektif sudah berjalan sudah lama”.

Mendengar dari apa yang disampaikan oleh Bapak Abd. Syukur S.Pd bahwa metode pembayaran gaji yang dilakukan di Koperasi Al-Mahbub Taman Sari sudah efektif artinya berjalan dengan baik, karena menggunakan metode pembayaran gaji yang langsung disetor dari rekening karyawan. Metode ini merupakan metode yang baik dan tepat karena tingkat keamanannya bisa dipercaya artinya tidak terjadi kecurangan terhadap gaji yang diberikan pegawai.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka metode pembayaran gaji dilakukan secara non tunai setiap bulannya dengan sistem *payroll* melalui rekening Bank. Hal tersebut sudah efektif karena untuk tingkat keamanannya bisa diminimalkan melalui rekening dengan menggunakan pihak ketiga melalui Bank, dan sepertinya pegawai tidak perlu lagi khawatir dengan

²⁶ Wajid Karyawan Koperasi Al-Mahbub Taman Sari, Wawancara langsung, (15 April 2024).

perbedaan tingkat gajinya karena sudah langsung terhitung melalui sistem *payroll*.²⁷

Sedangkan dokumen yang digunakan dalam sistem penggajian dan reward di Koperasi Al-Mahbub Taman Sari sudah melaksanakan penggajian dan reward menggunakan dokumen-dokumen yang di cetak. Dokumen-dokumen tersebut disusun cukup sederhana, dan sesuai dengan keperluan sehingga memungkinkan penyajian yang benar dan lengkap dan diotorisasi oleh lebih dari satu orang karyawan sehingga dapat dikatakan penggunaan dokumen pada bagian penggajian cukup baik

Dokumen-dokumen yang digunakan dalam sistem penggajian yang dimaksud yaitu Absensi jam hadir.

Absensi jam hadir hadir yang digunakan cukup baik dikarenakan masih pencatatan kehadirannya dilakukan secara manual, tidak dilakukan dengan menggunakan aplikasi seperti *Barcode* atau sidik jari, tetapi tetap dilakukan pengawasan dalam pencatatan kehadiran pegawai. Hal tersebut di ungkapkan oleh Bapak Abd. Syukur S.Pd bahwa:

“Kalau pengawas tetap, auditnya ada, beberapa disini yang pelaksana, absensi kehadiran secara manual dan setiap hadir para karyawan diharuskan untuk mengisi absen manual tersebut yang tuannya nanti bisa direkap dan sistem penggajiannya juga gampang terlihat, hal tersebut sudah dilakukan dan sudah lama dilaksanakan di Koperasi Al-Mahbub Taman Sari”.²⁸

²⁷ Akbar, R., Silvanab, M., & Zikri, A. (2019). Perancangan Model Bisnis Pembayaran Non Tunai untuk Pengelolaan Transaksi Jasa Laundry Pada Tiara Laundry Padang. *Jurnal Nasional Teknologi Dan Sistem Informasi*, 5(3), 148-157.

²⁸ Abd, Syukur Manger Keuangan Koperasi Al-Mahbub Taman Sari, Wawancara langsung, (15 April 2024).

Mendengar dari apa yang disampaikan oleh mohammad Nasyid bahwa ketika dilakukan pencatatan kehadiran para karyawan Koperasi Al-Mahbub Taman Sari yang mendampingi dalam proses pencatatan kehadiran, ketika selesai pencatatan kehadiran baru diserahkan ke petugas bagian keuangan untuk merekap jam hadir para karyawan Koperasi Al-Mahbub Taman Sari.

Rekapitulasi daftar penggajian berisikan ringkasan gaji masing-masing bagian dan dibuat berdasarkan daftar gaji karyawan. Pengecekan kembali terhadap gaji karyawan harus dilakukan agar tidak terjadi kesalahan dalam pembayaran gaji. Hal tersebut diungkapkan oleh Abd. Syukur bahwa:

“Iya, gaji tetap di cek kembali karena jangan sampai ada double rekening maksudnya itu antar rekening si A si B ternyata sama, tetap dicek kembali jangan sampai ada kekeliruan dibelakangnya, ada pernah kejadian masalah begitu antar si A si B itu tertukar nomor rekeningnya jadi kita sampaikan mi jasa ta sama jasanya si A si B itu ketukar, kita harus mempertemukan mereka berdua untuk menyelesaikan permasalahan itu sebagai saksi itu penanggung jawab keuangan, bendahara, sama disaksikan sama bagian keuangan”.²⁹

Berdasarkan apa yang di sampaikan oleh Bapak Abd. Sykur disimpulkan bahwa untuk menghindari kesalahan dari gaji yang diberikan kepada karyawan, maka harus terlebih dahulu di cek kebenaran dan ketelitian datanya dan perhitungan gajinya, jangan sampai rekening pegawai ada yang sama atau tertukar karena akan berdampak buruk terhadap gaji pegawai.

2. Penerapan Sistem Penggajian Dan Reward Karyawan Di Koperasi Al-Mahbub Taman Sari

²⁹ Abd. Syukur Manager Keuangan Koperasi Al-Mahbub Taman Sari, Wawancara langsung, (15 April 2024).

A Sistem Sistem penggajian dan reward di Koperasi Al-Mahbub Taman Sari dilakukan setiap awal bulan yang dilakukan melalui rekening BMT masing-masing karyawan. Di Koperasi Al-Mahbub Taman Sari dalam melaksanakan gaji dan reward tentunya sangat diperlukan ketelitian dan kecermatan mulai dari pengisian data sampai kepada proses perhitungan. Hal ini dimaksudkan agar besarnya jumlah gaji dan reward yang diberikan yang akan diterima karyawan sesuai dengan apa yang harus diterima oleh setiap pegawai berdasarkan produktivitas yang diberikan oleh pegawai.³⁰

Berdasarkan wawancara dari ustadz. Ro'uf sebagai bagian staf manager yang bertugas untuk mentransfer gaji karyawan tentang prosedur penggajian yang ada di Koperasi Al-Mahbub Taman Sari, beliau mengatakan bahwa:

“Kalau langkah-langkahnya itu pertama melalui SDM, SDM yang menentukan kehadiran absensinya seorang staff, kemudian bagian keuangan yang merekap absensinya berapa orang, setelah itu kita berikan kepada manager Koperasi Al-Mahbub Taman Sari untuk pengisian kinerja, karena ada memang klasifikasi kinerja untuk karyawan Koperasi Al-Mahbub Taman Sari yang mengisi, dia khusus memang bagiannya kinerja karena tidak semua orang yang bisa menentukan kinerjanya yang harus menentukan kinerja itu bagaian manager atau pelaksana tugas. Kemudian setelah selesai merekap mengisi selesai, baru selesai itu pengisian diajukan kembali, kemudian mengecek kembali apakah sesuai dengan namanya, nomor rekeningnya, sesuai atau tidak setelah itu kalau memang sudah sesuai baru kita melakukan pencairan”.³¹

Mendengar dari apa yang disampaikan dari Abd. Rouf, disimpulkan bahwa langkah langkahnya dimulai dari bagian SDM, pada bagian ini ditentukan kehadiran pegawai, kemudian ke bagian

³⁰ Renaldi, R. (2021). Analisis Sistem Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi dan kewirausahaan*, 12(3), 106-113.

³¹ Ro'uf Staf Bagian Keuangan Koperasi Al-Mahbub Taman Sari, Wawancara langsung, (23 April 2024).

keuangan untuk merekap, kemudian bagian manager Koperasi Al-Mahbub Taman Sari untuk pengisian kinerja, setelah itu dikembalikan dan dilakukan mengecek kebenaran data pegawai. Jika data pegawai sudah benar maka baru bisa dilakukan pencairan. Guna dicek kebenaran data pegawai agar tidak terjadi kesalahan terhadap gaji dan reward yang diberikan.

Kemudian wawancara dengan ustad mudahri, yang mengatakan bahwa:

“Untuk prosedurnya itu pertama melalui absen juga diambil daftar absennya tiap bulan berapa kehadirannya tiap orang, setelah itu kemudian direkap daftar hadirnya sesuai dengan data daftar hadir masing-masing karyawan tersebut”.³²

Berdasarkan yang disampaikan oleh ustadz Mudahri, maka dapat disimpulkan bahwa langkah langkah yang dilakukan adalah mengambil absen yang sudah dicatat di bagian SDM, setelah itu bagian yang merekap kehadiran karyawan setiap bulannya. Lalu diberikan kepada bagian keuangan yang bertugas untuk mencairkan gaji karyawan.

Sedangkan untuk penilaian kinerja, setelah itu baru bisa diterbitkan jasa karyawan. Penilaian kinerja karyawan dilakukan untuk menilai serajin dan sebaik apa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Selanjutnya wawancara oleh Bapak Abd. Syukur sebagai Manager Koperasi Al-Mahbub Taman Sari beliau mengatakan bahwa:

“Jadi di keuangan itu pembayaran gaji itu berbasis kinerja sesuai aturan yang telah disepakati oleh pengasuh, jadi bagian keuangan itu merekap absen siapa-siapa karyawan kita yang tidak masuk Koperasi Al-Mahbub Taman Sari, izin, atau cuti. Jadi itu diidentifikasi dulu

³² Mudahri, karyawan Koperasi Al-Mahbub Taman Sari, Wawancara langsung, (21 April 2024).

tingkat kehadirannya di bagian kepegawaian umum, kemudian setelah direkap itu diserahkanke bagian keuangan, nanti dibagian keuangan melihat sesuai aturan yang telah disepakati tersebut yang dinilai dari tingkat kehadiran karyawan di Koperasi Al-Mahbub Taman".³³

Berdasarkan pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa prosedur atau langkah-langkah dalam sistem penggajian dan reward di Koperasi Al-Mahbub Taman Sari dimulai dari kehadiran karyawan yaitu Bagian yang bertugas untuk mencatat dan mengidentifikasi kehadiran karyawan, setelah itu bagian merekap daftar hadir karyawan, lalu diserahkan kepada bagian keuangan untuk untuk menilai tingkat kehadiran pegawai, setelah itu diberikan kepada pengasuh untuk pengisian kinerja, setelah selesai pengisian kemudian pengisian itu diajukan kembali untuk mengecek kembali apakah sesuai dengan nama dan nomor rekening pegawai, jika sudah sesuai baru melakukan pencairan. Dijelaskan bahwa kehadiran karyawan sangat berpengaruh terhadap gaji dan reward yang diterima karyawan, karena apabila kehadirannya rendah maka jasanya juga rendah³⁴.

Dari prosedur diatas dibuatkanlah bagan alur prosedur penggajian dan reward karyawan di Koperasi Al-Mahbub Taman Sari yaitu:

Sistem penggajian dan reward karyawan di Koperasi Al-Mahbub Taman Sari dalam perusahaan berpengaruh terhadap peningkatan kualitas hasil kerja. Karena tanpa pembayaran gaji dan reward yang adil maka dapat mengakibatkan kualitas hasil kerja

³³ Abd. Syukur Manager Koperasi Al-Mahbub Taman Sari, Wawancara langsung, (15 April 2024).

³⁴ Yahya, F. A., EB, S. A., Setyanto, I., & Hasyim, M. A. N. (2021). Analisis Efektivitas Sistem Pengendalian Manajemen Penggajian Pada PT. Aura Mandiri. *Journal of Accounting, Finance, Taxation, and Auditing (JAFTA)*, 3(2), 137-146.

menjadi tidak baik atau buruk. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa pembayaran gaji dan reward karyawan berpengaruh penting dalam meningkatkan kualitas hasil kerja pegawai. Seperti yang di jelaskan oleh mohammad Suhram, pada tanggal 30 April 2024 Jam 09:00 yang mengatakan bahwa:

“Menurut saya iya, gaji dan reward sangat berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan, karena ada memang sesuai kehadiran karyawan disini yang diambil sama kinerja karyawan .karena kalau gaji yang bermasalah tidak mungkin lancar-lancar pekerjaan, tidak bisa maksimal dalam bekerja”.³⁵

Sesuai dari apa yang disampaikan oleh mohammad suhram tadi, dapat peneliti simpulkan bahwa sistem penggajian dan reward karyawan yang diterima oleh karyawan berpengaruh terhadap kualitas atau baik dan buruknya pekerjaan pkaryawan. Karyawan akan semakin semangat dalam bekerja apabila gaji dan reward yang diterima sesuai dengan resiko pekerjaan.

Kemudian wawancara dengan bapak wajid sebagai karyawan di Koperasi Al-Mahbub Taman Sari, pada tanggal 25 April 2024 Jam 10:30 bahwa:

“Jadi seperti ini banyak yang jadikan itu patokan kalau banyak penggajian dan ada reward dapat menambah semangat juga, kalau kurang tidak semangat juga datang kadang berpengaruh juga sama kedisiplinannya, kalau dibandingkan samakaryawan di koperasi yang lain penggajian dan reward terhadap karyawan sangat lumayan bagus dan membawa dampak positif terhadap kinerja karyawan di Koperasi Al-Mahbub Taman Sar ”.³⁶

Berdasarkan informasi yang di dapat oleh saudara wajid, bahwa kualitas kerja pegawai berpengaruh terhadap gaji yang

³⁵ Wajid, karyawan Koperasi Al-Mahbub Taman Sari, Wawancara langsung, (30 April 2024).

³⁶ Moahammad Suhram, Karyawan Koperasi Al-Mahbub Taman Sari, Wawancara langsung, (25 April 2024).

diterima, kedisiplinan merupakan salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai, semakin baik yang dikerjakan semakin bagus penilaian kinerja dari atasan Koperasi Al-Mahbub Taman Sari. Hal tersebut tentu berpengaruh terhadap kinerja dan kedisiplinan karyawan Koperasi Al-Mahbub Taman Sari.

Jawaban diatas juga diperkuat oleh Bapak mohammad nasyid pada tanggal 28 april 2024 Jam 09:40 bahwa:

“Saya kira gaji dan reward terhadap karyawan sangat berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan, karena semakin tinggi kinerja seorang maka besar gaji dan reward yang didapat juga akan tinggi, jadi saya kira ini berpengaruh terhadap sistem penggajian sekarang dengan kualitas yang dihasilkan oleh karyawan”.³⁷

Mendengar dari apa yang disampaikan oleh mohammad nasyid, tentang pengaruh gaji dan reward terhadap kualitas kerja karyawan, maka disimpulkan bahwa Gaji dan reward sangat berpengaruh terhadap kualitas yang dikerjakan karyawan, yang apabila kerjanya bagus, maka gaji dan reward yang akan di dapat juga akan sesuai, begitupun dengan sebaliknya. Apabila kinerja pegawai tidak bagus, maka gajinya juga rendah, dan semua itu akan berdampak terhadap kinerja karyawan³⁸.

Berdasarkan keseluruhan pernyataan diatas penulis menyimpulkan bahwa gaji dan reward terhadap karyawan Koperasi Al-Mahbub Taman Sari, sangat membawa dampak positif dan sangat berperpengaruh terhadap peningkatan kualitas kerja

³⁷ Mohammad Nasyid, karyawan Koperasi Al-Mahbub Taman Sari, wawancara langsung, (25 April 2024)

³⁸ Jufrizen, J. (2016). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).

karyawan, karena semakin tinggi kinerja karyawan maka besar gaji dan reward yang didapat akan tinggi. Jika gaji yang bermasalah karyawan juga tidak maksimal dalam bekerja. Karyawan termotivasi dalam menjalankan pekerjaan yang mana akan mempengaruhi kualitas kerja yang dicapai baik. Tingkat keberhasilan atas kualitas kerja karyawan berdampak pada gaji yang diterima

Hasil kerja berkaitan dengan sasaran akhir dari pelaksanaan suatu pekerjaan baik atau dengan kata lain hasil kerja ialah tujuan yang ingin dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Ukuran berhasil tidaknya hasil kerja seseorang dapat dinilai dari kuantitas kerja karyawan. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Hal tersebut diungkapkan bapak Mohammad Kadin, pada tanggal 30 April 2024 Jam 10:00 bahwa:

“Karena semakin banyak orang yang dilayani dalam sehari itu akan semakin bagus, semakin bagus pekerjaan yang dilakukan itu kemungkinan akan mempermudah untuk menambah gaji dan reward karyawan. Jadi saya rasa itu berpengaruh terhadap kuantitas hasil kerja karyawan. Mengingat pelayanan yang baik akan sangat berpengaruh terhadap para pembeli dalam berbelanja dan membawa dampak positif terhadap Koperasi Al-Mahbub Taman Sari dalam melayani masyarakat”.³⁹

Sesuai apa yang disampaikan oleh bapak Mohammad

³⁹ Mohammad Kadin, karyawan Koperasi Al-Mahbub Taman Sari, Wawancara langsung, (30 April 2024).

Kadin, maka dapat disimpulkan bahwa gaji juga berpengaruh terhadap kualitas kerja pkaryawan, semakin bagus pekerjaan yang dilakukan maka semakin bagus kinerja karyawan, dengan banyaknya pekerjaan yang dilakukan dalam sehari maka karyawan diberikan tambahan atau reward terhadap karyawan yang secara pelayanan sangat membantu dalam memberikan pelayanan yang baik”

Kemudian wawancara oleh Bapak mulyadi selaku karyawan senior dan juga bagian staf keuangan juga yang diwawancarai pada tanggal 28 April 2024, bahwa:

“Tentu gaji dan reward sangat membawa dampak positif dan berpengaruh dengan kuantitas kerja karyawan, karena kapan berpengaruh dari kualitas kerjanya, maka berpengaruh juga dengan kuantitas pekerjaannya dan bisa menambah para pembeli yang semakin banyak”.⁸⁴

Sesuai apa yang disampaikan oleh Bapak mulyadi dapat disimpulkan bahwa gaji dan reward sangat berpengaruh terhadap kuantitas kerja pegawai.

Pernyataan diatas juga diperkuat oleh Bapak Abd. Syukur, selaku manager di Koperasi Al-Mahbub Taman Sari, pada tanggal 28 April 2024, dengan pernyataan sebagaimana berikut:

“reward Sangat berpengaruh, semakin banyak pekerjaan seseorang akan mempengaruhi juga banyaknya gaji dan reward .karena kalau gaji tidak sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang kita kerjakan, terkadang itu ada perasaan yang tidak semangat, kalau setengah mati kita kerja, banyak mi pekerjaan ta baru sedikit gaji dan tidak sesuai dengan keinginan otomatis perasaan tidak bagus”.⁴⁰

Mendengar dari informasi yang disampaikan oleh Bapak

⁴⁰ Abd. Syukur, manager Koperasi Al-Mahbub Taman Sari, Wawancara langsung, (28 April 2024).

Abd. Syukur, maka dapat disimpulkan bahwa kuantitas kerja karyawan mempengaruhi gaji yang didapat oleh Karyawan, semakin banyak dan bagus yang dikerjakan akan mempermudah dalam penambahan gaji, dengan itu karyawan juga bersemangat dalam melaksanakan tugasnya.⁴¹

Berdasarkan pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa gaji dan reward sangat berpengaruh terhadap kuantitas hasil kerja karyawan. semakin banyak pekerjaan seseorang akan mempengaruhi juga banyaknya gajinya.

Pelaksanaan tugas berkaitan dengan seberapa jauh karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan akurat atau tidak ada kesalahan. Dalam peningkatan kinerja pegawai, maka pegawai harus dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Dengan hubungannya sistem penggajian dan reward yang ada terkait dengan pelaksanaan tugas dalam melaksanakan pekerjaan, dimana sistem penggajian dan reward gabungan yang ada di Koperasi Al-Mahbub Taman Sari dapat dikatakan adil karena gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja masing-masing yang dimilikinya. Hal tersebut diterangkan oleh Bapak mohammad Kadin, bahwa:

“Gaji juga tetap mempengaruhi sama pelaksanaan tugas pegawai, dalam hal kinerja semua tempat kerja, maksudnya itu kita bekerja misalnya ada yang masa kerjanya itu berapa tahun dan ada yang baru berapa bulan

⁴¹ Fauzi, A., & Oktarina, L. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Gaji, Upah Dan Tunjangan (Literature Review Akutansi Manajemen). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 463-473.

dia aktif bekerja tetap mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaannya.”⁴²

Berdasarkan pernyataan yang dikemukakan oleh Bapak mohammad kadin dapat disimpulkan bahwa gaji dan reward sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh karyawan.

Pernyataan diatas juga diperkuat oleh fauzan, selaku karyawan di Koperasi Al-Mahbub Taman Sari, pada tanggal 28 April 2024, dengan pernyataan sebagaimana berikut:

“Saya kira gaji berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas karyawan, karena salah satu indikator yang digunakan adalah kinerja, jadi misalnya kalau karyawan di berikan tanggung jawab dan tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik dan akurat sesuai dengan pekerjaan atau waktunya yang lambat itu maka kinerjanya kurang, otomatis akan mempengaruhi gajinya”.⁸⁸

Berdasarkan pernyataan yang dikemukakan oleh Bapak fauzan., maka dapat disimpulkan bahwa gaji berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, karena kinerja pegawai merupakan salah satu indikator yang digunakan.

Tanggungjawab merupakan sikap yang ditunjukkan oleh seorang karyawan terhadap apa yang telah ditugaskan kepadanya. Tanggung Jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.⁴³ Tanggungjawab yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya tentunya akan mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri. Dengan adanya tanggung jawab karyawan membuktikan kemampuannya

⁴² Mohammad Kadin, karyawan Koperasi Al-Mahbub Taman Sari, Wawancara langsung, (28April 2024).

⁴³ Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 4(2).

bahwa dia bisa dengan adanya tanggung jawab yang diberikan, dengan itu karyawan juga memiliki rasa semangat kerja dalam melakukan pekerjaannya karena adanya tanggungjawab. Berdasarkan hasil wawancara oleh Amrosi salah satu karyawan Koperasi Al-Mahbub Taman Sari, pada Tanggal 24 April 2024, dengan pernyataan sebagaimana berikut:

“adanya penggajian dan reward sangat berpengaruh, karena seseorang yang tidak bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang dimilikinya otomatis akan mempengaruhi kinerjanya. Karyawan yang memiliki tanggung jawab pastinya akan betul-betul mengerjakan tugasnya dengan kemampuan yang dimilikinya. Berbicara tentang kinerja tentunya gaji berpengaruh terhadap tanggung jawab yang di emban oleh karyawan”.⁴⁴

Mendengar dari apa yang disampaikan oleh narasumber bahwa, gaji itu berpengaruh terhadap tanggungjawab karyawan, karena sesuai dengan indikator kinerja, Semakin karyawan bertanggung jawab sama apa yang dikerjakan itu semakin baik, dengan itu kinerja karyawan juga meningkat. Jika kinerja meningkat nantinya akan ada penilaian kinerja langsung dari manger dan bagian keuangan, dan itu bisa mempermudah karyawan dalam meningkatkan jasanya. Semakin baik kinerja suatu karyawan maka akan berdampak baik juga terhadap koperasi Koperasi Al-Mahbub Taman Sari

Kemudian wawancara dengan Lufiadi sebagai salah satu karyawan di Koperasi Al-Mahbub Taman Sari, dengan penjelasan sebagaimana berikut:

“Menurut saya gaji dan reward berpengaruh sama tanggung jawab kerja pegawai. Karena gaji dan tanggungjawab tetap dapat poin, berdasarkan dengan pembagian jasanya ada memang kinerja, dan

⁴⁴ Amrosi, karyawan Koperasi Al-Mahbub Taman Sari, Wawancara langsung, (21 April 2024).

disesuaikan dengan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan Koperasi Al-Mahbub Taman Sari tersebut”⁴⁵

Berdasarkan apa yang disampaikan oleh mulyadi, maka dapat disimpulkan bahwa gaji dan reward terhadap tanggung jawab pekerjaan karyawan.

Beberapa pernyataan diatas, terkait dengan sistem penggajian dan reward karyawan, bahwa sistem penggajian dan reward karyawan sekarang berjalan secara adil dan efektif. Dimana gaji dan reward karyawan di ukur berdasarkan kinerja, masa kerja maupun beban kerja pegawai. Tentunya karyawan dalam bekerja pasti memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerjanya.⁴⁶

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.⁹²Sehubungan dengan hal tersebut sesuai dengan wawancara Bapak ahmad dani selaku salah satu karyawan senior di Koperasi Al-Mahbub Taman Sari, pada Tanggal 28 April 2024, dengan pernyataan sebagaimana berikut:

“Menurut saya gaji dan reward merupakan salah satu faktor untuk memotivasi karyawan, berdasarkan kebutuhan masing-masing karyawan dalam rumah tangga hal tersebut menjadi tanggungan hidup tersendiri semakin banyak jasa yang didapat maka para karyawan dengan sendirinya termotivasi kalau banyak yang di dapat karena itu salah satu tujuannya untuk kerja”.⁴⁷

Berdasarkan apa yang disampaikan oleh narasumber diatas, maka

⁴⁵ Lutfiadi, karyawan Koperasi Al-Mahbub Taman Sari, Wawancara langsung, (21 April 2024).

⁴⁶ Yenni, Y. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Menata: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 27-41.

⁴⁷ Ahmad dani, karaywan Koperasi Al-Mahbub Taman Sari, Wawancara langsung, (20 April 2024).

dapat disimpulkan bahwa semakin banyak gaji dan reward yang di dapat oleh karyawan maka semakin semangat karyawan dalam melakukan pekerjaannya, karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, agar jasanya juga meningkat.

Selain itu hal yang sama juga diungkapkan oleh mohammad nasyid salah satu karyawan di Koperasi Al-Mahbub Taman Sari yang diwawancarai pada tanggal 20 April 2024 sebagaimana cuplikan berikut:

“Menurut saya gaji dan reward terhadap karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja, namun disini yang lain karna para karyawan juga punya tanggungan di rumah masing-masing maka adanya jasa yang tinggi dan reward terhadap kinerja sangat menentukan dalam kedisiplinan para karyawan Koperasi Al-Mahbub Taman Sari”⁴⁸

Sesuai dari apa yang di sampaikan oleh narasumber diatas, maka dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan faktor yang memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Apabila gaji yang diterima banyak, tentu pegawai juga akan lebih rajin lagi dalam melakukan pekerjaannya.

Kemudian hal serupa juga disampaikan oleh Bapak mohammad nasyid yang juga merupakan salah satu karyawan di Koperasi Al-Mahbub Taman Sari, pada tanggal 27 April 2024, sebagaimana cuplikan berikut:

“Saya kira gaji salah satunya, tetapi bukan hanya itu saja, biasa kami berikan reward atau penghargaan. Disini itu ada biasa disetiap akhir tahun ada pemilihan pegawai teladan, kemudian biasa juga di akhir tahun itu kita kasih reward keluar daerah untuk rekreasi dalam bentuk rapat kerja”.

⁴⁸ Mohammad Nasyid, karyawan Koperasi Al-Mahbub Taman Sari, Wawancara langsung, (20 April 2024).

Mendengar dari apa yang disampaikan oleh Bapak mohammad nasyid ,dapat disimpulkan bahwa bukan hanya gaji yang menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, masih ada faktor lain yaitu pegawai diberikanp reward di setiap akhir tahunnya bagi pegawai yang rajin.

Berdasarkan beberapa pernyataan diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa, pemberian gaji merupakan salah satu faktor yang motivasi tetapi bukanhanya motivasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Masih ada faktor lain yang ikut berperan dalam memotivasi kinerja seorang pegawai dalam menciptakan kinerja yang baik yaitu pemberian reward kepada karyawan teladan disetiap tahunnya. Oleh karena itu, dalam pencapaian kinerja aparatur atau sumber daya manusia membutuhkan motivasi sebagai salah satu penyemagat atau mendorong pegawai untuk menciptakan kinerja pegawai yang lebih baik lagi.

KESIMPULAN

Prosedur Sistem penggajian dan reward yang ada di Koperasi Al-Mahbub Taman Sari sudah baik, yaitu dilakukan secara akurat dan tepat waktu, dimana pencatatan gajinya dilakukan dengan penuh maksimal meskipun masih manual karna sudah terbiasa sehingga memudahkan dalam pencatatan. Sistem penggajian dan reward ini sudah sesuai karena dinilai berdasarkan resiko atau beban kerja, hal ini dapat dikatakan bahwa sistem penggajian dan reward sudah adil karena tidak berdasarkan pangkat saja. Metode penggajian yang digunakan juga sudah efektif yaitu secara non tunai melalui rekening pegawai. Keempat indikator sistem penggajian dan reward yang terdiri dari Dokumen yang digunakan, termasuk daftar hadir dan jam kerja. Penerapan Sistem penggajiandan reward karyawan di Koperasi Al-Mahbub Taman Sari sudah sesuai dengan aturan syariah dimana dalam sistem ini menggunakan prinsip keadilan dan kebenaran. Dikatakan sudah adil karena atasan atau manager langsung menilai kinerja karyawan dalam memberikan gaji sesuai dengan

kinerjanya, artinya memperhatikan pada masa kerja maupun beban kerjanya diberikan kepada karyawan, gaji dan reward juga di cek kebenaran ketelitian perhitungannya. Selain itu karyawan yang teladan juga diberikan penghargaan atau reward di setiap akhir tahunnya. Terkait dengan kinerja karyawan, menyatakan bahwa sistem penggajian reward merupakan salah satu faktor yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Akan tetapi ada faktor lain yang memotivasi karyawan yaitu seperti penghargaan atau reward maupun tunjangan. Dalam hal ini berarti gaji bukan satu-satunya faktor yang memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja.

REFERENSI

- Abdullah, S. (2022). *Sistem Penggajian Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Leppang Kabupaten Pinrang* (Doctoral dissertation, IAIN PAREPARE).
- Ahmad dani, karyawan Koperasi Al-Mahbub Taman Sari, Wawancara langsung, (20 April 2024).
- Akbar, R., Silvanab, M., & Zikri, A. (2019). Perancangan Model Bisnis Pembayaran Non Tunai untuk Pengelolaan Transaksi Jasa Laundry Pada Tiara Laundry Padang. *Jurnal Nasional Teknologi Dan Sistem Informasi*, 5(3), 148-157.
- Antoro, D., Anwar, N., Ulum, M. B., Widodo, A. M., & Erzed, N. (2023). Rancang Bangun Sistem Penggajian Karyawan Menggunakan Metode Rapid Application Development (RAD). *IKRA-ITH Informatika: Jurnal Komputer dan Informatika*, 7(1).
- Departemen Agama. *Alqur'an dan Terjemahannya*. QS Ar Rahman ayat 9
- Fauzi, A., & Oktarina, L. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Gaji, Upah Dan Tunjangan (Literature Review Akutansi Manajemen). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 463-473.
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 4(2).
- Hidayati, INN (2017). Mempekerjakan dalam perspektif hukum Islam dan hukum positif. *Az-Zarqa': Jurnal Hukum Bisnis Islam*, 9 (2).
- Jufrizen, J. (2016). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Perdhana, M. S. (2018). Kepuasan kerja karyawan: Studi literatur. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 605-612.

- Prabowo, O. H., Merthayasa, A., & Saebah, N. (2023). Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Manajemen Perubahan pada Kegiatan Bisnis di Era Globalisasi. *Syntax Idea*, 5(7), 883-892.
- Pratama, M. F. A., & Handayani, W. P. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan: Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62-70.
- Ramdhani, M., Samsudin, A., & Mulia, F. (2022). Implementasi Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(1), 65-72.
- Renaldi, R. (2021). Analisis Sistem Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi dan kewirausahaan*, 12(3), 106-113.
- Yahya, F. A., EB, S. A., Setyanto, I., & Hasyim, M. A. N. (2021). Analisis Efektivitas Sistem Pengendalian Manajemen Penggajian Pada PT. Aura Mandiri. *Journal of Accounting, Finance, Taxation, and Auditing (JAFTA)*, 3(2), 137-146.
- Yenni, Y. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Menata: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 27-41.