

8
68.31407

ASR

f

2011

**“Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Di
Puskesmas Tebing Gerinting”**



Skripsi Oleh:

**ASRIAH
NIM 01071001038**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG
TAHUN 2011**

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ASRIAH

NIM : 01071001038

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Honorar Puskesmas Tebing Gerinting.

Dengan ini menyatakan :

1. Skripsi yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah digunakan untuk mendapatkan gelar akademik di lingkungan Universitas Sriwijaya.
2. Skripsi ini adalah penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing skripsi dan pengolahan data yang ditentukan oleh Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Sriwijaya.
3. Meskipun pada perguruan tinggi lainnya sudah pernah dibahas variabel yang sama seperti skripsi saya, namun hasil dari penelitian terdahulu yang sering berbeda satu dengan yang lain membuat saya tertarik untuk membahasnya lagi.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan bila dikemudian hari terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.

Indralaya, 10 Mei 2011



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

**NAMA : ASRIAH
NIM : 0107100038
JURUSAN : MANAJEMEN
MATA KULIAH : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAJI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
HONORER PUSKESMAS TEBING GERINTING**

PEMBIMBING SKRIPSI

TANGGAL PERSETUJUAN

Tanggal 6 - April 2011

Ketua

DOSEN PEMBIMBING



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP 132002545/19661022 199203 2 002

Tanggal 7 April 2011

Anggota



Drs. M. Kosasih Zen, M.Si
NIP 130527940/19521003 97602 1 001

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ASRIAH
NIM : 0107100038
JURUSAN : MANAJEMEN
MATA KULIAH : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAJI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
HONORER PUSKESMAS TEBING GERINTING

Telah dilaksanakan ujian komprehensif pada tanggal 26 April 2011 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya, 26 April 2011

Ketua,



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP 19661022 199203 2 002

anggota,



Drs. M. Kosasih Zen, M.Si
NIP 19521003 97602 1 001

anggota,



Drs. Yuliansyah M. Diah, MM
NIP 19560701 198503 1 003

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen



Drs. Yuliansyah M. Diah, MM
NIP 19560701 198503 1 003

SURAT PERNYATAAN

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstraksi skripsi dari mahasiswa:

Nama : Asriah

NIM : 01071001038

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Honorar Puskesmas
Tebing Gerinting

Telah kami periksa cara penulisan grammar maupun susunan tensesnya dan kami setuju ditempatkan pada lembar abstrak.

Inderalaya, Mei 2011

Pembimbing Skripsi

Ketua,



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

NIP 19661022 199203 2 002

Anggota,



Drs. Kosasih Zen, M.Si

NIP 19521003 97602 1 001

MOTTO

Dalam masalah hati nurani, pikiran pertamalah yang terbaik.

Dalam masalah kebijaksanaan, pemikiran terakhirlah yang paling baik.

(Robert Gail)

Sesuatu yang dimulai dengan keikhlasan akan berakhir dengan kepuasan.

(Asriah)

Kupersembahkan untuk : Kedua orang tua ku tercinta

Saudara-saudaraku yang selalu mendukungku

Almamatertu

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah S.W.T, karena atas izinNya jualah penulisan skripsi ini dapat diselesaikan sebagaimana mestinya.

Penulisan skripsi ini mengambil judul **Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Di Puskesmas Tebing Gerinting**. Penulisan skripsi ini dibagi dalam enam bab, terdiri dari Bab I Pendahuluan, Bab II Tinjauan Pustaka, Bab III Metode Penelitian, Bab IV Gambaran Umum Obyek Penelitian, Bab V Pembahasan , Dan Bab VI Kesimpulan dan Saran.

Data utama yang digunakan adalah data primer, yaitu data yang diambil langsung dari objek penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner terhadap responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja terlihat dari hasil penghitungan regresi yang menunjukkan semakin puasnya dengan gaji yang diterima pegawai honorer maka semakin baik pula kinerja pegawai honorer tersebut. Untuk Itu Puskesmas Tebing Gerinting perlu mengupayakn kenaikan gaji atau tambahan insentif agar kinerja pegawai honorer semakin meningkat.

Penulis berharap kiranya skripsi ini dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja pegawai honorer Puskesmas Tebing Gerinting dan bahan masukan akademisi bagi penelitian manajemen sumber daya manusia.

Penulis

Asriah

UCAPAN TERIMA KASIH

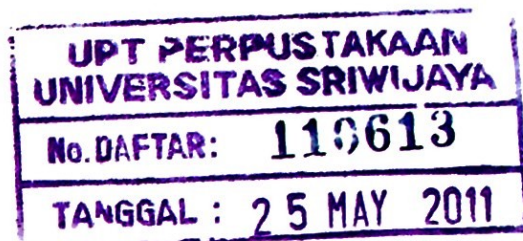
Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah. S.W.T. karena atas rahmat dan hidayahNya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Honoror Di Puskesmas Tebing Gerinting.” Sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan dukungan baik moril maupun material dalam penulisan skripsi ini, antara lain:

1. Prof. Dr. Hj. Badia Parizade, MBA, Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Prof. Dr. H. Syamsurizal, AK, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
3. Drs. Yuliansyah M. Diah,MM Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
4. Dr. Hj. Zunaidah, M.Si, pembimbing I skripsi
5. Drs. M. Kosasih Zen, M.Si, pembimbing II skripsi
6. Bapak (Mulhapis) dan ibu (Ruaida), yaitu kedua orang tuaku yang tercinta dan terhormat yang selalu memberikan dukungan moril, material terutama do'a-do'anya kepada Allah S.W.T. untukku. Terima kasih banyak telah menjadi orang tua terbaik buat kami anak-anakmu.. Keluar juga nih air mata pas nulis ini...
7. Semua Bapak /Ibu dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama penulis mengikuti kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
8. Staf pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya terutama Mbak Ninil, yang sudah sangat membantu dalam administrasi dalam perkuliahan.
9. Pimpinan dan staf pegawai Puskesmas Tebing Gerinting
10. Teman-teman ADDA AJE feat Neng_Sri, Emilda, Junita, Dame, Arief, Dendy, Andi, Neng Dan Eyi'.dan teman-teman dari konsentrasi MSDM, Amrina, Yanna, Lasra, Adek.

11. Gema aslamia, Yusi, Evi, Rusdy, Hadi, Iqbal, Indira, pokoknya teman-teman seangkatan di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang tidak dapat saya sebut satu persatu.
12. Kakak-kakak ku, dan Amirullah (alm), Darpan, Darpin, dan istrinya masing-masing (Mela dan Yanti).. Hehe.. Yang juga membantu kelancaran penyelesaian kuliah dan skripsiku. Serta ponakanku tersayang Luthfi, yang selalu menghibur di saat lelah dan kesalku, walaupun terkadang juga menambah kesalku.. Hehe
13. Sepupu-sepupuku yang memberikan dukungan dan bantuannya dalam penyelesaian skripsiku ini terutama Mb' Ina, yang banyak sekali membantu, makasih banyak ye...
14. Buat kak Theo yang selalu mengingatkan buat cepat-cepat menyelesaikan skripsi ini.
15. Buat uju Ida dan Hari Priyanto (alm) yang banyak membantuku untuk jadi mahasiswa Unsri.
16. Sahabat-sahabat SMA ku Maria, Icha, dan orita.. terima kasih buat kebersamaannya.
17. Tetangga-tetangga yang juga membantu membantu penyelesaian skripsi ini.

DAFTAR ISI



Hal

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PANITIA UJIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAKSI.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kompensasi.....	8
2.1.1. Pengertian Kompensasi.....	8
2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	9
2.1.3. Komponen-Komponen Kompensasi.....	10
2.2. Gaji.....	12
2.2.1. Pengertian Gaji.....	12
2.2.2. Peranan Gaji.....	13
2.2.3. Fungsi Pengajian.....	14
2.2.4. Tujuan Penggajian.....	14
2.3. Kinerja.....	15
2.3.1. Pengertian Kinerja.....	15
2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	16
2.4. Penelitian Terdahulu.....	18
2.5. Kerangka Konseptual.....	19
2.6. Hipotesis.....	20
BAB III. METODE PENELITIAN	
3.1. Rancangan Penelitian	21
3.2. Populasi Dan Sampel.....	21
3.3. Jenis Dan Sumber Data.....	21
3.3.1. Jenis Data.....	21
3.3.2. Sumber Data.....	22

3.4.	Variabel Penelitian.....	22
3.4.1.	Identifikasi Variabel.....	22
3.4.2.	Batasan Operasional Variabel.....	22
3.5.	Teknik Pengumpulan Data.....	24
3.6.	Teknik Analisis Data.....	25
3.6.1.	Analisis Kualitatif.....	25
3.6.2.	Analisis Kuantitatif.....	26

BAB IV. GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

4.1.	Keadaan Umum Puskesmas Tebing Gerinting.....	27
4.1.1.	Wilayah Kerja Puskesmas Tebing Gerinting.....	27
4.1.2.	Batas Wilayah	28
4.1.3.	Transportasi.....	28
4.1.4.	Geografi Dan Demografi.....	28
4.2.	Gambaran Umum Puskesmas Tebing Gerinting.....	30
4.2.1.	Visi.....	30
4.2.2.	Misi.....	30
4.2.3.	Motto.....	30
4.2.4.	Nilai.....	30
4.2.5.	Gambaran Umum Pegawai.....	31
4.2.6.	Struktur Organisasi.....	32
4.2.7.	Gaji Pegawai Puskesmas Tebing Gerinting.....	34
4.3.	Pelayana Kesehatan Di Puskesmas Tebing Gerinting.....	35
4.3.1.	Kesehatan Ibu Dan Anak.....	35
4.3.2.	Balai Pengobatan.....	36
4.3.3.	Laboratorium.....	37
4.4.	Penyakit Yang Ditangani Puskesmas Tebing Gerinting.....	37

BAB V. PEMBAHASAN

5.1.	Analisis Statistik Deskriptif.....	39
5.2.	Analisa Kuantitatif.....	43
5.2.1.	Uji Instrumen.....	43
5.2.1.1.	Uji Validitas.....	43
5.2.1.2.	Uji Reliabilitas.....	45
5.2.1.3.	Analisis Regresi Sederhana.....	46
5.2.2.	Uji Model.....	47
5.3.	Analisis Kualitatif.....	47
5.4.	Pembahasan.....	48

BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1.	Kesimpulan.....	68
6.2.	Saran.....	68

DAFTAR PUSTAKA.....	69
---------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Daftar gaji pegawai Puskesmas Tebing Gerinting.....	4
Tabel 1.2. Komposisi masa kerja pegawai honorer Puskesmas Tebing Gerinting...	4
Tabel 1.3 Absen pegawai puskesmas tebing gerinting.....	5
Tabel 4.1 Data penduduk wilayah kerja Puskesmas Tebing Gerinting.....	29
Tabel 4.2. Kepegawaian Puskesmas Tebing Gerinting.....	31
Tabel 4.3. gaji pegawai Puskesmas Tebing Gerinting.....	34
Tabel 5.1. Jenis kelamin responden.....	39
Tabel 5.2. Umur responden.....	40
Tabel 5.3. Tingkat pendidikan responden.....	41
Tabel 5.4. Masa kerja responden.....	41
Tabel 5.5. Keterangan bagian pekerjaan.....	42
Tabel 5.6. Hasil uji validitas kuesioner gaji dan kinerja pegawai.....	45
Tabel 5.7. Hasil uji reliabilitas.....	46
Tabel 5.8. Hasil analisis regresi gaji terhadap kinerja.....	46
Tabel 5.9. Hasil koefisien determinasi gaji terhadap kinerja.....	47
Tabel 5.10. Frekuensi jawaban responden pertanyaan gaji no.satu.....	48
Tabel 5.11. Frekuensi jawaban responden pertanyaan gaji no. Dua.....	49
Tabel 5.12. Frekuensi jawaban responden pertanyaan gaji no. tiga.....	50
Tabel 5.13. Frekuensi jawaban responden pertanyaan gaji no.empat.....	51
Tabel 5.14. Frekuensi jawaban responden pertanyaan gaji no. lima.....	51
Tabel 5.15. Frekuensi jawaban responden pertanyaan gaji no enam.....	52
Tabel 5.16. Frekuensi jawaban responden pertanyaan gaji no. tujuh.....	53
Tabel 5.17. Frekuensi jawaban responden pertanyaan gaji no. delapan.....	54
Tabel 5.18. Frekuensi jawaban responden pertanyaan gaji no. sembilan.....	54
Tabel 5.19. Frekuensi jawaban responden pertanyaan gaji no. sepuluh.....	55
Tabel 5.20. Rekapitulasi jawaban responden dari pertanyaan gaji satu-sepuluh....	56
Tabel 5.21. Frekuensi jawaban responden pertanyaan kinerja no. satu.....	57
Tabel 5.22. Frekuensi jawaban responden pertanyaan kinerja no. dua.....	58
Tabel 5.23. Frekuensi jawaban responden pertanyaan kinerja no.tiga.....	58

Tabel 5.24. Frekuensi jawaban responden pertanyaan kinerja no. empat.....	59
Tabel 5.25. Frekuensi jawaban responden pertanyaan kinerja no. lima.....	60
Tabel 5.26. Frekuensi jawaban responden pertanyaan kinerja no. enam.....	61
Tabel 5.27. Frekuensi jawaban responden pertanyaan kinerja no. tujuh.....	62
Tabel 5.28. Frekuensi jawaban responden pertanyaan kinerja no. delapan.....	63
Tabel 5.29. Frekuensi jawaban responden pertanyaan kinerja no. sembilan.....	64
Tabel 5.30. Frekuensi jawaban responden pertanyaan kinerja no. sepuluh.....	65
Tabel 5.31. Rekapitulasi jawaban responden dari pertanyaan kinerja satu-sepuluh.	65

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.5. kerangka konseptual	19
Gambar 4.2.6. struktur organisasi.....	33

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Gambaran Lingkungan Kerja Puskesmas Tebing Gerinting

Lampiran 3 hasil pengolahan SPSS

Lampiran 4 Lembar Konsultasi

Lampiran 5 Lembar Perbaikan Skripsi

Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Di Puskesmas Tebing Gerinting

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai honorer di Puskesmas Tebing Gerinting

Hasil penelitian menunjukkan gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penerapan kebijakan gaji yang baik dan tepat dilakukan oleh Pemerintah daerah, maka dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai Puskesmas Tebing Gerinting kecamatan Indralaya Selatan.

Untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja pegawai honorer maka penulis menyarankan agar Puskesmas memberikan gaji atau insentif yang lebih besar kepada pegawai honorer.

Kata kunci: Gaji Dan Kinerja Pegawai

Salary Effect of Honorary Employee Performance In Tebing Gerinting Health Center

ABSTRACT

This study aims to determine how big the influence of salary to employee performance honorary in the Tebing Gerinting health center.

The result showed a positive and significant wage effect on performance. This shows that with a good salary policies and exactly carried out by local goverment, it can provide a positive influence on the performance shown by the employee Tebing Gerinting Indralaya south districts health center.

To maintain or even improve the performance of employees honorary than I recommend that salaries or provide health center provide a greater incentive to employee honorary.

Keywords: Salaries and Employee Performance

BAB I.

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor paling penting dalam pengembangan suatu organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang kompeten maka organisasi dapat berkembang dengan baik melalui ide dan inovasi-inovasi baru sehingga memiliki daya tarik tersendiri sebagai salah satu faktor berkembangnya suatu organisasi. Oleh karena itu setiap organisasi atau perusahaan harus memiliki SDM-SDM yang baik bagi berkembangnya perusahaan, perusahaan harus mampu menarik pekerja-pekerja yang kompeten untuk mau bekerja pada perusahaan tersebut.

Mendapatkan atau mempertahankan pegawai yang kompeten harus dilakukan manajemen perusahaan yaitu dengan memberikan kepuasan bagi pekerja, baik kepuasan dari segi materi maupun non materi. Tapi pada umumnya faktor yang paling penting bagi pekerja untuk bekerja pada suatu perusahaan tertentu adalah dari segi materi yaitu berupa kompensasi yang diberikan perusahaan tersebut. Kompensasi yang diberikan perusahaan harus mampu memenuhi kebutuhan hidup karyawan. Kompensasi adalah pemberian balas jasa baik secara langsung maupun tidak langsung kepada karyawan, baik berupa uang maupun barang atas pekerjaan yang telah mereka lakukan untuk perusahaan. Kompensasi dibedakan menjadi dua (Hasibuan, 2001:18) yaitu:

1. **Kompensasi langsung** (*direct compensation*), yaitu kompensasi berupa gaji, upah, dan insentif.
2. **Kompensasi tidak langsung** (*indirect compensation*) berupa tunjangan.

Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Hasibuan (2002 :118) menyatakan bahwa “Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti”.

Pendapat lain dikemukakan oleh Handoko (1993 : 218), “Gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang” Pemberian gaji juga dipengaruhi oleh masa kerja.

Kinerja menurut Mangkunegara (2000 : 67) “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kemudian menurut Sulistiyani (2003 : 223) “Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”. Hasibuan (2001:34) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Besarnya jumlah gaji yang diterima tentu juga berpengaruh pada produktivitas atau kinerja seorang karyawan Oleh karena itu apabila gaji yang diberikan pada karyawan rendah maka kinerja karyawan pun akan menurun sehingga hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas akan menurun.

Pemberian gaji pada pada sebuah perusahaan, instansi ataupun organisasi tergantung dari kebijakan pengambil keputusan atau pengelola organisasi tersebut. Begitu juga dalam penentuan gaji di Puskesmas Tebing Gerinting.

Pegawai Puskesmas Tebing Gerinting terdiri dari pegawai negeri sipil, honorer, dan pegawai TKS (tenaga sukarela). Untuk pegawai negeri sipil dalam pemberian gaji tentu sudah ditentukan peraturan pemerintah Republik Indonesia tentang peraturan gaji pegawai negeri sipil sedangkan untuk gaji dari pegawai honorer dan TKS, gaji diberikan berdasarkan keputusan Dinas Kesehatan. Gaji pegawai honorer dan TKS ini diberikan tiga bulan sekali.

Sebagian besar pegawai di puskesmas ini mulai bekerja sebagai TKS, baik untuk lulusan SLTA, DIII, S1. Pengangkatan pangkat atau golongan jabatan berdasarkan keputusan dinas terkait berdasarkan masa kerja atau dari kelulusan tes CPNS. Masa kerja yang dijadikan batas untuk pengangkatan juga tidak ditentukan dengan pasti. Namun pada umumnya semakin lama masa kerja maka akan besar pula kemungkinannya, baik dari TKS menjadi pegawai honorer, atau dari honorer menjadi PNS.

Untuk TKS pemberian gaji diberikan sesuai dengan pendapatan puskesmas serta kebijakan pimpinan puskesmas itu sendiri, otomatis gaji yang diterima pegawai non PNS ini sangat minim yaitu di bawah upah ninimun provinsi yang tentu tidak dapat mencukupi kebutuhan mereka. Padahal secara umum besarnya gaji yang diberikan pada pegawai akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Seperti di puskesmas ini para pegawainya bekerja dengan kurang disiplin yaitu sering absen serta datang terlambat menjadi kebiasaan hampir seluruh pegawainya.

Berikut tabel gaji pegawai honorer di Puskesmas Tebing Gerinting

Tabel 1.1
Gaji pegawai PNS dan Honorer di Puskesmas Tebing Gerinting 2010

No	Jumlah pegawai	Besarnya gaji/bulan
1.	PNS	Rp.1.500.000- 3.500.000
2.	Honor daerah	Rp. 250.000

Sumber : Data Puskesmas Tebing Gerinting Inderalaya

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa gaji yang diterima pegawai non PNS di Puskesmas ini sangat kecil dan tidak sesuai dengan upah minimum regional kota Palembang.

Tabel 1.2
Komposisi Pegawai Honorer Berdasarkan Masa Kerja Di Puskesmas Tebing Gerinting 2010

No	Masa kerja (tahun)	Jumlah	Persentase
1.	<2	2	6,4
2.	2,1-4	16	51,6
3.	4,1-6	13	41,9
	Jumlah	31	100

Sumber : Data Puskesmas Tebing Gerinting Inderalaya

Dilihat dari tabel di atas diketahui bahwa 41,93% pegawai di Puskesmas Tebing Gerinting Inderalaya memiliki masa kerja 2,1-4 tahun. Sedangkan yang memiliki masa kerja 4,1-6 tahun sebesar 51,6% dan yang paling kecil persentasenya yang masa kerjanya <2 tahun yaitu 6,4%

Selain itu tidak diberikannya tunjangan yang cukup bagi para pegawai sehingga pendapatan pegawai sangat tidak mencukupi. Pemberian gaji yang kecil ini berpengaruh pada kinerja pegawai puskesmas ini. Ini dapat dilihat dari tabel kehadiran pegawai sebagai berikut

Tabel 1.3
Daftar absen pegawai puskesmas Tebing Gerinting
Tahun 2010

NO	Bulan	Tingkat absensi (hari)	Absensi (persen)
1	Januari	0	0
2	Februari	6	3.8
3	Maret	12	7.6
4	April	6	3.8
5	Mei	24	15.3
6	Juni	17	10.8
7	Juli	0	0
8	Agustus	20	12.8
9	September	14	8.9
10	Oktober	21	13.46
11	November	23	14.7
12	Desember	13	8.3
	Jumlah	156	100

Sumber: Data Puskesmas Tebing Gerinting Inderalaya

Berdasarkan tabel 1.3 dapat kita lihat bahwa rata-rata tingkat absen pegawai di sini adalah 13 hari setiap bulannya dalam persen yaitu 8.3 %. Dengan jumlah pegawai yang sedikit berada di puskesmas ini tentu akan berpengaruh pada kenyamanan pasien untuk berobat ke puskesmas dimana persentase dihitung berdasarkan dari jumlah tingkat absensi pegawai selama satu tahun.

Padahal sebagaimana diketahui bahwa SDM adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan. Sebab SDM adalah sumber daya yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. SDM merupakan sumber terpenting organisasi.

Oleh karena itu besarnya gaji yang dibayarkan pada setiap pegawai harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko kerja, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi dengan dipenuhinya hal-hal tersebut gaji baru dapat dikatakan adil bagi karyawan. Sedangkan layak dan wajar yaitu gaji yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak atau relatif, penempatan besarnya gaji didasarkan atas upah minimal pemerintah dan faktor-faktor eksternal lainnya. Berdasarkan latar belakang di ataslah Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul

“Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Di Puskesmas Tebing Gerinting Inderalaya”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diidentifikasi masalah yang timbul adalah seberapa besar pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tebing Gerinting?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tebing Gerinting.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat teoritis

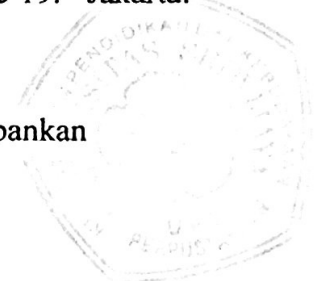
Penelitian ini diharapkan nantinya bisa memberikan masukan informatif atau literatur acuan yang dapat digunakan pada penelitian-penelitian sejenis untuk masa yang akan datang.

1.4.2. Manfaat praktis

Diharapkan juga dapat memberikan masukan kepada organisasi pemerintahan untuk lebih memahami gaji dalam tugas dan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdalla, I.S.A., Murinde, V. 1997 : *Exchange rate and stock price interactions in Emerging Financial Markets : Evidence on India, Korea, Pakistan and the Philippines : Applied Financial Economics ; Vol.7 ; pp. 25-35*
- Boediono. 1994. *Ekonomi moneter*. Cetakan ke-8. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Bodie, Z, Kane, A., & Marcus, A.J. 2009. *Investment*, 8th Edition, New York : Mc Graw Hill.
- Joehnk, M.D. , Gitman, L.J. 2008. *Fundamental of investing*, 10th Edition, America : Pearson International Edition
- Jones, C.P 2007. *Investments analysis and management*, 10nd Edition, New York: John Wiley & Sons.
- Manurung, A.H., Saragih, F.D. 2004. Pengaruh variabel makro terhadap saham farmasi : Penelitian Emiris di BEJ Periode 1998 sampai 2003 terhadap pendekatan metode VAR. *Metode Riset Keuangan dan Empiris*, hal 355-375
- Nazwar, Chairul. 2006. Analisis Pengaruh Variabel Makroekonomi Terhadap Return Saham Syariah di Indonesia. *Jurnal. Universitas Sumatera Utara. Medan*
- Nugroho, Heru. 2008. Analisis Pengaruh Inflasi, Suku Bunga, Kurs, dan Jumlah Uang Beredar Terhadap Indeks LQ45. Tesis. Universitas Diponegoro, Semarang
- Revi, Regnata Fayola Sitompul. 2010. Analisis Pengaruh Size dan Variabel Makroekonomi Terhadap *Return* Reksa Dana Saham dengan Menggunakan *Multifactor Model*. Tesis. Universitas Indonesia. Jakarta
- Ross, S.A., Westerfield, R.W., & Jaffe, J. 2008. *Modern Financial Management*, 8th Edition, New York : Mc Graw Hill
- Sukirno,sadono. 2010. *Makroekonomi teori pengantar*. Cetakan ke-19. Jakarta: Rajawali pers.
- Undang-Undang Republik Indonesia. Nomor 7 Tahun 1992. Tentang Perbankan



Yustari, Tri Kartika. 2010. Analisis Variabel Makroekonomi Terhadap *Return Saham* Tambang dengan *Multifactor Model*. Tesis. Universitas Indonesia. Jakarta

www.bi.go.id

www.idx.co.id

www.inilah.com

www.indonesianfinance.com

www.jakarta-apartement.com

www.kompas.com

www.yahoofinance.com