

MANAJEMEN
UPAH

ANALISIS PENGARUH FAKTOR - FAKTOR UPAH TERHADAP KINERJA PEKERJA OPERASIONAL PADA PT. PAL INDONESIA (PERSERO) SURABAYA

KARYA TULIS UTAMA

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
untuk mencapai derajat Magister Manajemen



KIC
NIM 89 / 98
Ged
a

MILIK
PROGRAM MANAJEMEN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA

MILIK
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS AIRLANGGA

Diajukan oleh :

NGURAH GEDE
NIM : 049510252 / M

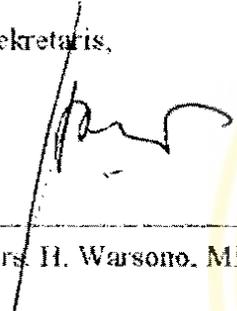
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
1998

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa
Saudara: Ngurah Gede
telah melakukan penyempurnaan/perbaikan terhadap Karya Tulis Utamanya yang
berjudul:
**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR UPAH TERHADAP KINERJA
PEKERJA OPERASIONAL PADA PT PAL INDONESIA
(PERSERO) SURABAYA,**
sebagaimana yang telah disarankan oleh penguji.

Surabaya, 13 April 1998

Sekretaris,

Ketua Penguji,



Drs. H. Warsono. ME

Drs. Ec. H. Suherman Rosyidi. M.Com.

Anggota,



Prof. H. Umar Nimran, M.A., Ph.D.



Drs. Ec. Budiman Christiananta, MA., Ph.D.

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa
Saudara: Ngurah Gede
telah melakukan penyempurnaan/perbaikan terhadap Karya Tulis Utamanya yang
berjudul:
**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR UPAYA TERHADAP KINERJA
PERUSAHA OPERASIONAL PADA PT PAL INDONESIA
(PERSERO) SURABAYA,**
sebagaimana yang telah disarankan oleh penguji.

Sekretaris

Drs. H. Warsono, M.L.

Surabaya, 13 April 1998

Ketua Penguji,

Drs. Ec. H. Suherman Rosyidi, M.Com.

Anggota,

Prof. H. Umar Nurani, M.A., Ph.D.

Drs. Ec. Budiman Christiananta, M.A., Ph.D.

KARYA TULIS UTAMA

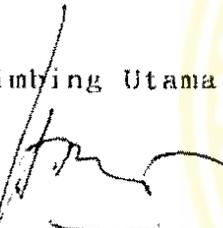
ANALISIS PENGARUH FAKTOR-FAKTOR UPAH
TERHADAP KINERJA PEKERJA OPERASIONAL PADA
PT PAL INDONESIA (PERSERO) SURABAYA

Diajukan oleh

NGURAH GEDE
NIM: 049510252

Telah disetujui oleh:

Pembimbing Utama:


Drs. Ec. H. Warsono, ME.
NIP: 130 423 091

Tanggal:

27/3/97

Mengetahui:

Direktur Program Magister Manajemen
Pasca Sarjana Universitas Airlangga

Tanggal:

27/3/97


Drs. Ec. H. S. Herman Rosyidi, M.Com.
NIP: 130 514 120

ABSTRAKSI

Karya tulis ini berjudul, "Analisis Pengaruh Faktor Upah terhadap Kinerja Pekerja Operasional pada PT PAL Indonesia (Persero) Surabaya", dengan permasalahan yang diangkat yaitu; apakah faktor-faktor upah yang terdiri dari: upah yang memenuhi kebutuhan fisik minimum, upah yang mengikat, upah yang meningkatkan semangat dan gairah kerja, upah yang adil, dan upah yang meningkat mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja pekerja operasional pada PT PAL INDONESIA (PERSERO) Surabaya, dan dari kelima faktor tersebut faktor manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pekerja operasional pada PT PAL INDONESIA (PERSERO) Surabaya.

Tujuan penulisan adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh faktor-faktor upah tersebut di atas terhadap kinerja pekerja operasional pada PT PAL serta untuk mengetahui faktor yang dominan dari kelima faktor tersebut.

Hubungan kinerja dengan faktor-faktor upah menjadi dasar kerangka pikir penulisan ini sehingga menimbulkan hipotesis bahwa; diduga kelima faktor upah tersebut mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja pekerja operasional PT PAL dan diduga faktor upah yang adil merupakan faktor yang dominan.

Setelah dilakukan pengumpulan data pada *Divisi General Engineering* terhadap lima puluh responden (42%) dari 170 orang tenaga operasional, selanjutnya dilakukan analisis dengan menggunakan model regresi berganda. Analisis tersebut menghasilkan R^2 sebesar 0,5214, $P < 0,05$, F rasio sebesar 9,5871, dan koefisien determinasi (r^2) yang terbesar adalah sebesar 0,3131 untuk P yang terkecil bagi faktor upah yang adil.

Dari analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa, hipotesis pertama terbukti karena F rasio $>$ dari F tabel, dan hipotesis kedua terbukti karena faktor upah yang adil mempunyai r^2 terbesar sebesar 0,3131 serta P terkecil, sehingga dapat disarankan sebagai berikut:

1. Perlu ditetapkan suatu ketentuan atau kebijakan tentang pemberian insentif atau bonus.
2. Sistem upah, khususnya gaji, perlu disempurnakan.
3. Cara penilaian kinerja oleh atasan kepada bawahan perlu disempurnakan.
4. Peningkatan upah yang dilaksanakan agar dikaitkan/didasarkan pada penilaian kinerja.
5. Untuk meningkatkan kinerja perlu dilakukan peningkatan ketrampilan.