

02
75 31/00
Jha
a

TESIS

ANALISIS PENGARUH BEBERAPA FAKTOR UPAH TERHADAP KINERJA PEKERJA OPERASIONAL PADA INDUSTRI MEBEL DI UJUNG PANDANG



DISUSUN OLEH :

IDAYANTI

NIM : 099712801-M

PROGRAM STUDI ILMU MANAJEMEN

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS AIRLANGGA

SURABAYA

1999

**ANALISIS PENGARUH BEBERAPA FAKTOR UPAH
TERHADAP KINERJA PEKERJA OPERASIONAL
PADA INDUSTRI MEBEL DI UJUNG PANDANG**

TESIS

Untuk Memperoleh Gelar Magister
Dalam Program Studi Ilmu Manajemen
Pada program Pascasarjana universitas Airlangga

Oleh :

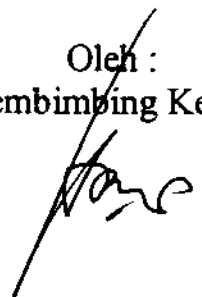
IDAYANTI
Nim : 099712801 M

PROGRAM STUDI ILMU MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
1999

LEMBAR PENGESAHAN

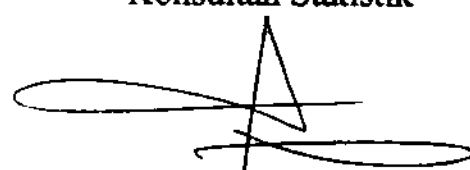
TESIS INI TELAH DISETUJUI
TANGGAL, 30.11.1999

Oleh :
Pembimbing Ketua



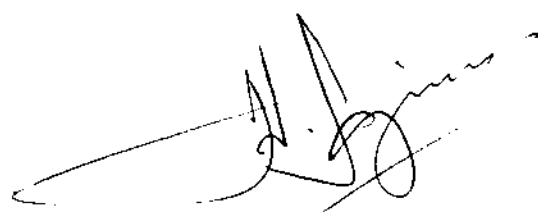
Drs. H. Warsono, M.E.
NIP : 130 324 091

Konsultan Statistik



DR.drh. H. Sarmanu, M.S.
NIP : 130 701 125

Mengetahui :
Ketua Program Studi Ilmu Manajemen
Program Pascasarjana Universitas Airlangga



Drs. Ec. Tjiptohadi Sawarjuwono, M.Ec, Ph.D, Ak.
NIP : 131 123 695

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadirat Allah S.W.T. atas limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, sehingga tesis ini dapat diselesaikan guna memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister pada Program Studi Ilmu manajemen, Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya.

Dalam penyelesaian penulisan tesis ini melibatkan berbagai pihak, oleh karena itu dengan penuh kerendahan dan ketulusan hati perkenankanlah penulis pada kesempatan ini menyampaikan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Drs. H. Warsono, M.E., selaku Dosen Pembimbing Utama yang dengan tulus meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan serta masukan yang sangat berharga dalam penulisan tesis ini.
2. Bapak DR.drh. H. Sarmanu, M.S., selaku konsultan Statistik yang telah memberikan pengarahan dan saran mengenai model dan teknik analisis yang digunakan dalam tesis ini.
3. Bapak Drs. Ec.Tjiptohadi Sawarjuwono, M.Ec, PhD, Ak, sebagai Ketua Program Studi Ilmu Manajemen yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan selama menempuh pendidikan hingga tesis ini selesai.
4. Bapak Rektor Universitas Airlangga, atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan selama mengikuti pendidikan pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga.
5. Seluruh staf pengajar dan pegawai pada Program Pascasarjana Unair yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang dapat menambah kualitas penulis dan membantu penyelesaian administrasi persiapan ujian tesis.
6. Pemerintah Republik Indonesia cq. Menteri Pendidikan dan Kebudayaan melalui Team Manajemen Program Doktor yang telah memberikan bantuan finansial selama mengikuti pendidikan lanjutan (S2) pada Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga.

7. Rektor Universitas Hasanuddin yang telah memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan lanjutan (S2) pada Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga.
8. Dekan dan Mantan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin yang memberikan bantuan , baik moril maupun finansial selama mengikuti Program Pascasarjana Universitas Airlangga.
9. Rekan – rekan mahasiswa angkatan tahun 1997 / 1998 Program Studi Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Airlangga yang telah memberikan dorongan dalam bentuk kebersamaan, baik pada saat mengikuti pendidikan maupun pada saat penulisan tesis ini.
10. Ibunda yang tercinta H.Ny Norma Nursyamsi, Suamiku Ir. Syarifuddin, Anaku M. Nur Wahyudin, Kakak dr. Indahwati Nursyamsi, S.ked , serta keluarga lainnya yang tiada henti mendoakan dengan penuh keikhlasan selama penulis mengikuti pendidikan pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya..

Akhir kata , semoga Allah SWT , membalas budi baik tersebut dengan balasan setimpal, Amin.

Surabaya, November 1999

Penulis

RINGKASAN

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pekerja operasional pada industri mebel di Ujung Pandang adalah faktor-faktor upah. Faktor – faktor upah tersebut terdiri dari lima faktor, yaitu tingkat pemenuhan upah terhadap kebutuhan minimum, tingkat pengikatan upah, tingkat kemampuan upah dalam peningkatan semangat dan gairah kerja, tingkat keadilan dalam pemberian upah, dan terakhir adalah tingkat kesesuaian upah dengan peningkatan kemampuan. Berkaitan dengan hal tersebut di atas, maka penelitian ini mengambil judul “ *Analisis Pengaruh Beberapa Faktor Upah Terhadap Kinerja Pekerja Operasional Pada Industri Mebel Di Ujung Pandang,*”

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh faktor tingkat pemenuhan upah terhadap kebutuhan minimum, tingkat pengikatan upah, tingkat kemampuan upah dalam peningkatan semangat dan gairah kerja, tingkat keadilan dalam pemberian upah, dan terakhir adalah tingkat kesesuaian upah dengan peningkatan kemampuan terhadap kinerja pekerja operasional pada industri mebel di Ujung Pandang secara bersama – sama, maupun secara parsial. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui perbedaan antara kinerja pekerja operasional dengan upah yang tinggi dengan kinerja dengan upah yang rendah.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini, digunakan metode teknik pengambilan random sampling. Sampel yang terpilih dari 1.200 populasi adalah sekitar 60 orang.

Model analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah model analisis regresi linier berganda dan uji beda dua rata – rata sampel independen pada tingkat signifikan taraf nyata ($\alpha = 0,05$).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kelima faktor upah yang dikemukakan di atas, yaitu tingkat pemenuhan upah terhadap kebutuhan minimum, tingkat pengikatan upah, tingkat kemampuan upah dalam peningkatan semangat dan gairah kerja, tingkat keadilan dalam pemberian upah, dan tingkat kesesuaian upah dengan peningkatan kemampuan berpengaruh secara bermakna atau signifikan terhadap kinerja pekerja operasional pada industri mebel di Ujung Pandang. Hal ini dibuktikan secara statistik. Di mana F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} ($18,551 > 2,25$).

Sementara secara parsial, variabel tingkat keadilan dalam pemberian upah mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pekerja operasional pada industri mebel di Ujung Pandang. Hal ini dapat dibuktikan secara statistik. Di mana t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($4,367 > 1,671$), dengan r^2 sebesar 0,2610

Hasil uji beda dua rata – rata menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kinerja pekerja operasional antara perusahaan yang memberikan upah yang tinggi dengan upah yang rendah. Hal ini dapat dibuktikan secara statistik. Nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} dengan syarat pada $\alpha = 5\%$. Hasilnya adalah signifikan pada $\alpha = 3\%$.

ABSTRACT

One of the elements which influences the activity of operational worker at furniture industry in Ujung Pandang is wages elements. The wages elements consist of five factors. The five factors are the rate of the wages fulfillment towards the minimum necessity, the rate of wages attachment, the rate of wages capability in the increasing of the enthusiasm and strong desire of work, the rate of justice in the distribution of wages, and the rate of wages compability with the increasing of capability. Related with those things above this research is entitled "The Analysis Of The Wages Factors Influence Toward Operational Workers Activities At Furniture Industry In Ujung Pandang."

The aim of this research is for knowing the influence of wages fulfillments level toward minimum necessity, the wages attachment level, the wages capability level in the increasing of enthusiasm and strong desire of work, the justice level in wages distribution, and compatibility wages level with the increasing of the capability wages level with the increasing of capability toward operational worker activity at furniture industry in Ujung Pandang, completely as well as partially. Besides that, this research is also aim to know the difference between operational worker activity with high wages and those with low wages.

This research uses Random Sampling Methods. Samples which are from 1200 population are approximately go person.

Analysis model choosen in Double Linear Regression Analysis Method and Comparation test of two Independent Sample Average in Significant degree of real standar ($\alpha = 0,05$).

Research result shows that simultaneously, the five wages factors which have been explained above, namely : the wages fulfillment level toward minimum necessity, wages attachment level, wages capability level in the increasing of enthusiasm and strong desire work, justice level in the wages distribution, and the compatibility wages level with the capability increasing, have meanfull or significant influence toward operational worker activity at furniture industry in Ujung Pandang. This is proved statistically where F_{count} is bigger than F_{table} ($18,551 > 2,25$).

While partially, statistical variable of the justice level in wages distribution has dominan influence toward the operational worker activity at furniture industry in Ujung Pandang. This can be proved statistically where t_{count} is bigger than t_{table} ($4,367 > 1,671$), with $r^2 = 0,2610$.

The result of comparation test of two averages shows that there is a difference of operational worker activity between company which gave high wages with tohe which gave low one. This can be statistically proved where the value of t_{count} is bigger than t_{table} in condition $\alpha = 0,05$, and it is significant at $\alpha = 3\%$.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR SKEMA	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penulisan	5
1.4 Manfaat Penulisan	6
1.5 Sistematika Penulisan	6
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Penelitian Terdahulu	8
2.2. Landasan Teori	11
2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia ..	11
2.2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.2.2. Kompensasi	15
2.2.2.1. Pengertian Kompensasi	16
2.2.2.2. Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi	18
2.2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi ..	19
2.2.2.4. Bentuk-bentuk Kompensasi	20
2.2.3 Konsep Dasar Upah	24

2.2.3.1. Pengertian Upah	24
2.2.3.2. Sistem Upah	25
2.2.3.3. Metode Penentuan Sistem Upah	27
2.2.3.4. Faktor-faktor Upah	28
2.2.4. Kinerja	33
2.2.4.1. Pengertian Kinerja	34
2.2.4.2. Penilaian Kinerja	36
2.2.4.3. Teknik Penilaian Kinerja	39
2.2.4.4. Metode Penilaian Kinerja	40
BAB III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN ..	42
3.1. Kerangka Konseptual Penelitian	42
3.2. Hipotesis	44
3.3. Model Analisis	45
BAB IV. METODE PENELITIAN	49
4.1. Identifikasi Variabel	49
4.2. Definisi Operasional Variabel	49
4.3. Sumber dan Prosedur Pengumpulan Data	57
4.3.1. Data yang Dibutuhkan	57
4.3.2. Responden	59
4.3.3. Cara Pengumpulan Data	59
4.4. Lokasi, Populasi dan Prosedur Penentuan Sampel	61
4.4.1. Lokasi	61
4.4.2. Populasi	61
4.4.3. Prosedur Pengambilan Sampel	62
4.5. Teknik Analisis	63
BAB V. GAMBARAN UMUM DAN HASIL PENELITIAN	70
5.1. Gambaran Umum Industri Mebel Di Ujung Pandang.....	70
5.2. Gambaran Umum Pekerja Operasional.....	75

5.3. Deskripsi Variabel _ Variabel Penelitian	78
5.3.1. Kinerja Pekerja Operasional	78
5.3.2. Tingkat Pemenuhan Upah Terhadap Kebutuhan Minimum (X_1).....	80
5.3.3. Tingkat Pengikatan Upah (X_2).....	82
5.3.4. Tingkat Kemampuan Upah Dalam Peningkatan Semangat dan Gairah Kerja (X_3).....	84
5.3.5. Tingkat Keadilan Dalam Pemberian Upah (X_4)	85
5.3.6. Tingkat kesesuaian Upah Dengan Peningkatan Kemam- puan (X_5).....	87
5.4. Analisis Hasil Penelitian.....	89
5.4.1. Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda.....	90
5.4.1.1. Pembuktian Hipotesis Pertama (Uji F).....	92
5.4.1.2. Pembuktian Hipotesis Kedua (Uji t).....	94
5.4.1.3. Evaluasi Ekonometrika.....	97
5.4.2. Uji Selisih Dua Rata – Rata.....	102
BAB VI. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN.....	104
6.1 Pembahasan.....	104
6.1.1. Faktor – Faktor Upah Yang Mempengaruhi Kinerja Pekerja Operasional.....	105
6.1.2. Pengaruh Tingkat Pemenuhan Upah Terhadap Kebutu- han Minimum(X_1).....	107
6.1.3. Pengaruh Pengikatan Upah(X_2).....	108
6.1.4. Pengaruh Tingkat Kemampuan Upah Dalam Peningka- tan Semangat dan Gairah Kerja (X_3).....	110
6.1.5. Pengaruh Keadilan Dalam Pemberian Upah(X_4).....	111
6.1.6. Pengaruh Kesesuaian Upah Dengan Peningkatan Ke – mampuan (X_5).....	113

6.2 Perbedaan Kinerja Pekerja Operasional.....	114
BAB VII. SIMPULAN DAN SARAN.....	116
7.1. Simpulan.....	116
7.2. Saran.....	118
DAFTAR PUSTAKA	121
LAMPIRAN	124

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Komponen-komponen Keseluruhan Program Kompensasi	21
Gambar 2.2. Konsistensi internal.....	31

DAFTAR SKEMA

	Halaman
Skema 2.1. Upah Insentif	26
Skema 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian : Hubungan Antara Faktor Upah Dengan Kinerja	43

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 5.1. Jumlah Perusahaan Yang Memperoleh Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) Dirinci Menurut Golongan Usaha Di Kotamadya Ujung Pandang Tahun 1998.....	70
Tabel 5.2. Jumlah Unit Usaha, Tenaga Kerja, Nilai Investasi, Nilai Produksi Sektor Industri Di Ujung Pandang Tahun 1998.....	71
Tabel 5.3. Jumlah Perusahaan Industri Besar Dan Sedang Dirinci Menurut Sub Sektor Industri Di Kotamadya Ujung Pandang Tahun 1996 -1998.....	72
Tabel 5.4. Perkembangan Unit Usaha Industri Mebel Di Ujung Pandang Tahun 1994 -1998.....	74
Tabel 5.5. Jenis Mebel Yang Dipasarkan Di Ujung Pandang.....	75
Tabel 5.6. Tingkat Pendidikan Pekerja Operasional Industri Mebel Di Ujung Pandang.....	76
Tabel 5.7 Masa Kerja Pekerja Operasional Industri Mebel Di Ujung Pandang.....	77
Tabel 5.8. Kinerja Pekerja Operasional.....	79
Tabel 5.9 Tanggapan Pekerja Operasional Terhadap Tingkat Pemenuhan Kebutuhan Minimum(X_1).....	81
Tabel 5.10. Tanggapan Pekerja Operasional terhadap Tingkat Pengikatan Upah (X_2).....	82
Tabel 5.11. Tanggapan Pekerja Operasional Terhadap Tingkat Kemampuan Upah Dalam Peningkatan Semangat Dan Gairah Kerja (X_3).....	84
Tabel 5.12. Tanggapan Pekerja Operasional Terhadap Tingkat Keadilan Dalam Pemberian Upah (X_4).....	86
Tabel 5.13. Tanggapan Pekerja Operasional Terhadap Tingkat kesesuaian	88

Upah Dengan peningkatan kemampuan (X_5).....	
Tabel 5.14 Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda.....	90
Tabel 5.15. Koefisien Matriks Korelasi Variabel Bebas.....	99
Tabel 5.16 Koefisien Korelasi Spearman Variabel Bebas.....	100

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Jumlah Unit Usaha, Tenaga Kerja, Nilai Investasi, Nilai Produk Sektor Industri di Kotamadya Ujung Pandang tahun 1997	124
Lampiran 2. Daftar Pertanyaan Untuk Penelitian	125
Lampiran 3. Daftar Pertanyaan Untuk Pekerja	126
Lampiran 4. Daftar Pertanyaan Untuk Mandor / Supervisi	130
Lampiran 5. Daftar Pertanyaan Untuk Bagian Upah	131
Lampiran 6. Data Hasil Penelitian.....	132
Lampiran 7. Perhitungan Analisis Regresi.....	134
Lampiran 8. Analisis Multikolinieritas.....	136
Lampiran 9. Analisis Heteroskedastisitas.....	137
Lampiran 10. Data Uji Beda Hasil Penelitian.....	138
Lampiran 11. Uji Beda Hasil Penelitian.....	139

BAB I PENDAHULUAN



1.1. Latar Belakang Masalah

Manfaat industrialisasi tidak hanya dapat mempercepat pertumbuhan ekonomi, akan tetapi sering memiliki jangkauan yang lebih luas, yaitu menciptakan lapangan usaha serta perluasan lapangan kerja, pemerataan dan peningkatan pendapatan, serta memacu terciptanya pemerataan pembangunan. Industrialisasi sebagai penunjang ekonomi nasional, maka perlu diketahui pemahaman mengenai industri besar, industri sedang, dan industri kecil. Industri besar dan industri sedang adalah suatu kegiatan usaha yang membutuhkan padat modal, teknologi tinggi, dan tenaga kerja yang lebih terdidik. Industri kecil adalah suatu kegiatan usaha yang berorientasi padat karya, teknologi sederhana dan tenaga kerja lebih mengutamakan pengalaman.

Pembangunan dan pengembangan industri di Kotamadya Ujung Pandang, bertumpu pada sumber daya alam yang dimiliki, sehingga diharapkan dapat menciptakan kerangka landasan daerah ini untuk tumbuh dan berkembang secara terus menerus. Selain sumber daya alam, juga sumber daya manusia yang dimiliki adalah merupakan asset utama dalam perkembangan industri di Kotamadya Ujung Pandang. Dengan demikian akan tercipta lapangan kerja atau kesempatan kerja bagi masyarakat di Kotamadya Ujung Pandang dengan tujuan agar pengangguran sedikit demi sedikit dapat teratasi.

Pada tahun 1998 jumlah industri di Kotamadya Ujung Pandang mencapai 3.660 buah, menyerap tenaga kerja sebanyak 58.958 orang dan menghasilkan total output (Nilai produksi) sebesar Rp 931.111.509 (Ribuan). Perusahaan industri di Kotamadya Ujung Pandang dikelompokkan dalam 4 (empat) kelompok industri, yaitu kelompok industri logam dan mesin, kelompok industri kimia, kelompok aneka industri dan kelompok industri hasil pertanian dan kehutanan. (lampiran 1).

Keberadaan sumber daya manusia dalam setiap organisasi, baik organisasi sosial maupun bisnis merupakan faktor yang sangat penting dan strategis dibanding dengan sumber daya lainnya, seperti sumber daya dana, teknologi dan manajemen. Karena sumber daya manusia dengan segala kemampuannya merupakan penggerak dari sumber daya lainnya dalam setiap tempat dan kondisi, baik dalam organisasi sosial kemasyarakatan maupun dalam organisasi bisnis.

Dalam organisasi bisnis (perusahaan) , sumber daya manusia diklasifikasikan dalam dua kelompok, yaitu kelompok manajerial dan kelompok operasional (pekerja operasional). Kelompok manajerial umumnya mempunyai tugas yang lebih dititikberatkan pada kemampuan skill daripada teknik dan fisik, sedangkan bagi kelompok pekerja operasional lebih dititikberatkan pada kemampuan teknik dan fisik daripada kemampuan skill.

Dengan tidak mengurangi peranan kelompok manajerial dalam pengelolaan perusahaan, kelompok pekerja operasional menempati posisi yang penting dan langsung mempengaruhi kelancaran proses produksi. Sebagai pekerja operasional dituntut untuk melaksanakan tugas sesuai persyaratan – persyaratan tertentu, baik kualitas maupun kuantitas. Pencapaian tugas sesuai dengan persyaratan disebut kinerja, (Simamora, 1997 : 501). Dalam hubungan ini, seorang dikatakan mempunyai kinerja yang baik, antara lain apabila mematuhi aturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan, dapat melaksanakan tugasnya tanpa kesalahan, dan ketepatan dalam menjalankan tugas.

Unsur lain yang tak kalah pentingnya adalah motivasi. Jika karyawan bekerja hanya karena terpaksa dan tidak ada motivasi, maka pekerjaan yang dilakukannya tidak akan berhasil dengan baik. Hal ini disebabkan karena hasil yang didapatkan dari pekerjaan yang dijiwai dan didorong oleh rasa senang, serta adanya gairah dan dedikasi kerja. Moelyanto (1977 : 17), motivasi merupakan faktor yang mendorong karyawan untuk bersedia berbuat atau bertindak dengan cara – cara tertentu.

Upah yang layak dapat mendorong karyawan untuk lebih berprestasi di dalam perusahaan. Upah membuat karyawan senang bekerja, karena upah dapat mempengaruhi harga diri, perilaku, keluarga karyawan . Nitisemito (1996 : 90), menyatakan bahwa upah yang baik apabila memenuhi faktor – faktor antara lain :

- 1) Upah harus mampu memenuhi kebutuhan minimum.
- 2) Upah harus mengikat.
- 3) Upah harus mampu meningkatkan semangat dan gairah kerja.
- 4) Upah harus memenuhi keadilan.
- 5) Upah tidak boleh statis (dinamis).

Uraian di atas menunjukkan adanya keterkaitan antara faktor – faktor upah seperti tersebut di atas dengan kinerja. Oleh karena itu dirasa perlu untuk melakukan suatu studi empiris guna mengetahui besarnya keterkaitan antara faktor – faktor upah dengan kinerja pekerja operasional.

Oleh karena itu adalah menarik untuk melakukan penelitian tentang upah pekerja operasional dengan judul : **Analisis Pengaruh Beberapa Faktor Upah Terhadap Kinerja Pekerja Operasional pada Industri Mebel di Ujung Pandang**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah faktor – faktor upah yang terdiri dari tingkat pemenuhan upah terhadap kebutuhan minimum, tingkat pengikatan upah , tingkat kemampuan upah dalam peningkatan semangat dan gairah kerja pekerja, tingkat keadilan dalam pemberian upah, tingkat kesesuaian upah dalam peningkatan kemampuan secara bersama – sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja pekerja operasional pada industri mebel di Ujung Pandang.?

2. Dari kelima faktor upah tersebut, manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pekerja operasional pada industri mebel di Ujung Pandang.?
3. Apakah ada perbedaan yang bermakna dari kinerja pekerja operasional antara perusahaan yang memberikan upah yang tinggi dengan upah yang rendah ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah faktor – faktor upah yang terdiri dari tingkat pemenuhan upah terhadap kebutuhan minimum, tingkat pengikatan upah, tingkat kemampuan upah dalam meningkatkan semangat dan gairah kerja pekerja, tingkat keadilan dalam pemberian upah, dan tingkat kesesuaian upah dalam peningkatan kemampuan secara bersama-sama memiliki pengaruh bermakna terhadap kinerja pekerja operasional pada industri mebel di Ujung Pandang .
2. Untuk mengetahui faktor mana dari kelima faktor di atas yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pekerja operasional pada industri mebel di Ujung Pandang.
3. Untuk mengetahui ada perbedaan yang bermakna dari kinerja pekerja operasional antara perusahaan yang memberikan upah yang tinggi dengan upah yang rendah.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada :

1. Sebagai bahan masukan bagi para pimpinan pengusaha industri mebel dalam mengambil kebijaksanaan mengenai pengupahan.
2. Sebagai bahan informasi bagi penelitian yang relevan lebih lanjut.
3. Menambah khsanah kepustakaan dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya manusia, khususnya dalam aspek pengupahan.

1.5. Sistematika Penulisan

Penelitian ini pada garis besarnya mempunyai sistematika penulisan sebagai berikut :

Bab I. Merupakan bab pendahuluan. Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian , manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II. Menguraikan tentang tinjauan pustaka. Bab ini terlebih dahulu menceritakan tentang penelitian sebelumnya, selanjutnya tinjauan pustaka yang terdiri dari teori – teori yang mendukung penelitian. Dalam tinjauan pustaka diuraikan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi, Upah, dan Kinerja.

Bab III . Menguraikan tentang kerangka konseptual penelitian , hipotesis penelitian, dan model analisis yang digunakan adalah model

analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Beda Dua Rata – rata.

Bab IV. Menguraikan tentang metode penelitian yang digunakan. Bab ini terdiri dari identifikasi variabel, defenisi operasional variabel, sumber dan prosedur pengumpulan data, lokasi , populasi dan prosedur penentuan sampel , dan teknik analisis.

Bab V. Menguraikan tentang hasil penelitian dan analisis. Pada bab ini akan diuraikan mengenai gambaran umum daerah penelitian, gambaran umum industri di Ujung Pandang, gambaran umum pekerja operasional, deskripsi variabel – variabel penelitian, dan terakhir diuraikan tentang analisis hasil penelitian.

Bab VI. Menguraikan tentang pembahasan hasil penelitian. Pada bab ini akan diuraikan mengenai penalaran teoritik kinerja pekerja operasional dengan hasil uji hipotesis.

Bab VII. Menguraikan tentang simpulan dan saran

Daftar Pustaka

Lampiran

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam tinjauan pustaka ini dikemukakan berbagai referensi yang akan melandasi penelitian. Hal yang pertama kali dikemukakan adalah mengenai penelitian – penelitian terdahulu. Selanjutnya landasan teoritis yang meliputi kajian tentang berbagai teori- teori yang mendukung penelitian .Penelitian – penelitian terdahulu bertujuan untuk memberikan acuan dan perbandingan dalam penganalisaan penelitian ini. Landasan teoritis bertujuan untuk memberikan konsep – konsep dan alur pemikiran serta mengarahkan penelitian ini dalam penganalisaannya.

2.1. Penelitian Terdahulu

Salah satu hal yang memegang peranan penting di dalam melaksanakan suatu penelitian adalah kajian hasil – hasil penelitian sebelumnya. Hasil - hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar dan perbandingan dengan penelitian yang akan dilakukan. Tentu penelitian yang dimaksud adalah penelitian yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan itu.

Penelitian yang dilakukan sehubungan dengan masalah upah adalah Gede (1998), meneliti mengenai “ *Analisis Pengaruh Faktor Faktor Upah Terhadap Kinerja Pekerja Operasional Pada PT. PAL INDONESIA (PERSERO) Surabaya.*”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh faktor – faktor upah yang terdiri dari : tingkat pemenuhan upah terhadap kebutuhan minimum, tingkat pengikatan upah terhadap pekerja, tingkat kemampuan upah dalam meningkatkan semangat dan gairah kerja, tingkat keadilan dalam pemberian upah, dan tingkat pengupahan yang selalu meningkat terhadap kinerja pekerja operasional pada PT. PAL Surabaya.
2. Untuk mengetahui faktor mana yang mempunyai pengaruh dominan dari kelima faktor tersebut terhadap kinerja pekerja operasional pada PT. PAL Surabaya.

Hasil penelitian ini menunjukkan :

1. Faktor – faktor upah yang terdiri dari : tingkat pemenuhan kebutuhan minimum, tingkat pengikatan upah, tingkat kemampuan upah dalam peningkatkan semangat dan gairah kerja, tingkat keadilan upah dan tingkat kesesuaian upah dalam peningkatan kemampuan mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja pekerja operasional pada PT. PAL Indonesia (Persero) Surabaya. Ditunjukkan oleh hasil uji F, yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau dengan nilai probabilita kesalahannya lebih kecil dari 0,05.

2. Faktor upah yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pekerja operasional pada PT. PAL Indonesia (Persero) Surabaya adalah faktor upah yang adil. Pernyataan ini ditunjukkan dengan nilai probabilitas kesalahan parsial yang terkecil pada faktor tersebut ($P = 0,00005 < P = 0,05$) atau dengan nilai koefisien determinasi parsial terbesar $r^2 = 0,3131$ atau 31,31 %

Perbedaan dengan penelitian ini :

1. Penelitian ini mengamati variabel – variabel upah pada obyek yang berbeda dengan peneliti tersebut di atas.
2. Penelitian ini hanya mengamati upah pekerja operasional.
3. Penelitian ini dilaksanakan pada unit usaha industri kecil dengan memilih lokasi perusahaan yang berbeda – beda.
4. Peneliti di atas tidak menggunakan uji beda sebagai alat analisisnya.

Persamaan dengan penelitian ini :

1. Penelitian yang disebutkan di atas , melakukan penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengkaji tentang upah dan kinerja.
2. Sama -- sama menggunakan alat analisis Regresi Linear Berganda sebagai alat analisisnya.

2.2. Landasan Teori

Dalam tinjauan pustaka ini dikemukakan beberapa referensi yang akan melandasi penelitian. Kajian yang dilakukan meliputi berbagai definisi dan pengertian pokok yang akan disusun sebagai kriteria untuk menunjukkan ciri – ciri atau karakteristik suatu materi dalam tesis.

2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia di dalam perusahaan merupakan asset atau input yang harus diarahkan, sehingga dapat memberikan kontribusi “terbaiknya” bagi pencapaian tujuan perusahaan. Manusia lebih kompleks dan rumit dibanding dengan sumber daya lainnya. Manusia memiliki banyak aspek dalam mengarahkannya guna mencapai kontribusi yang maksimal bagi pencapaian tujuan perusahaan. Aspek itu menyangkut pengetahuan, pengalaman, ketrampilan, kepribadian, perasaan dan kemauan yang berbeda-beda. Untuk itu diperlukan pengaturan khusus, dan bidang ilmu manajemen yang mempelajarinya disebut manajemen sumber daya manusia

2.2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Handoko (1996:4), menyatakan bahwa ”manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan

penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi”.

Pendapat yang lain dikemukakan oleh Gomes (1999: 6), menyatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan organisasi, individu dan masyarakat”.

Selanjutnya Simamora (1997: 3), mendefinisikan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja”.

Kemudian definisi yang lain dikemukakan oleh Siagian (1998 : 27), menyatakan bahwa “ manajemen sumber daya manusia yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh pekerja dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan organisasi”.

Dari definisi manajemen sumber daya manusia di atas tampak bahwa ada beberapa unsur penting yaitu adanya fungsi-fungsi manajemen yang digunakan untuk mengatur memanipulasi, mengarahkan atau menciptakan suatu perilaku karyawan agar dapat meningkatkan kontribusinya pada pencapaian tujuan perusahaan. Di mana diperlukan suatu perencanaan,

pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian terhadap individu atau karyawan. Untuk itu perusahaan harus menciptakan kebijakan dan aplikasinya di lapangan agar apa yang telah direncanakan dapat berjalan dengan baik.

2.2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dari berbagai definisi yang dikemukakan di atas, maka Gomes (1999:3), mengemukakan bahwa “ tugas manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimiliki seefektif mungkin, sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas dan memuaskan bagi organisasi”.

Dapat dikatakan bahwa “ manajemen sumber daya manusia menyangkut kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen yang meliputi aktivitas perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan dan penilaian” (Dessler, 1997:2).

“Tujuan yang terkandung dalam manajemen sumber daya manusia adalah pencapaian tujuan perusahaan, namun sebenarnya dalam manajemen sumber daya manusia bukan hanya mencapai tujuan organisasi saja, tetapi lebih luas, karena menyangkut: tujuan kemasyarakatan atau sosial, organisasional, tujuan fungsional dan tujuan pribadi ”(Simamora, 1997:50).

Di dalam perusahaan individu yang diberikan tanggung jawab dalam menjalankan bidang sumber daya manusia biasanya disebut manajer sumber daya manusia. "Seorang manajer dibekali dengan wewenang dalam menjalankan tugasnya, namun dalam arti yang sesungguhnya bahwa setiap pemimpin departemen / organisasi adalah manajer sumber daya manusia" (Siagian :1998:31, dan Dessler, 1997:4).

2.2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara struktural di dalam organisasi seorang manajer dapat bersifat lini dan staf dan untuk itu ada wewenang yang khusus dan fungsi tugas yang berbeda. Dessler (1997: 5), menyatakan bahwa bila dilihat dari suatu departemen, maka manajemen sumber daya manusia menjalankan tiga fungsi yaitu :

1. *Fungsi lini*, yaitu pengarahan kegiatan pada orang-orang di departemennya sendiri, menggunakan wewenang lini (wewenang biasanya tidak langsung)
2. *Fungsi koordinatif*, yaitu koordinator kegiatan personil atau disebut kendali fungsional, bertindak sebagai tangan kanan eksekutif puncak.
3. *Fungsi staf*, yaitu membantu dan melayani manajer lini.

Dari uraian di atas, maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia menyangkut :

1. Kesadaran bahwa setiap orang memiliki karakteristik yang berbeda satu dengan yang lain. Di lain pihak ada tujuan organisasi yang harus dicapai,

oleh sebab itu diperlukan pendekatan atau cara agar setiap orang dapat memberikan kontribusi yang semaksimal mungkin.

2. Kesadaran bahwa setiap orang adalah sumber daya yang berharga.
3. Penerapan aspek manajemen dalam upaya untuk memaksimalkan kinerja individu, kelompok, departemen dan organisasi dalam menangani sumber daya manusia.
4. Tujuan yang ingin dicapai bukan hanya terbatas pada pencapaian tujuan perusahaan, tetapi lebih luas (meliputi aspek sosial).
5. Aktivitas perencanaan tenaga kerja sampai pemecatan dan pengembangan tenaga kerja merupakan aktivitas kunci dalam manajemen sumber daya manusia.
6. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni. Ilmu karena ada hubungan-hubungan yang sistematis, logis dan universal dalam prinsip-prinsip dasarnya. Seni karena menyangkut individu yang memiliki karakteristik yang berbeda-beda.
7. Kesadaran bahwa tanpa manajemen usaha optimalisasi kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan akan tidak maksimal.

2.2.2. Kompensasi

Kompensasi merupakan bagian dari aktivitas inti manajemen sumber daya manusia. Secara mendasar dapat dikatakan bahwa di saat karyawan

memberikan kontribusi atau pengorbanannya sebagai usaha membantu pencapaian tujuan perusahaan, maka di saat itu ada harapan akan balas jasa yang adil dan wajar yang diterimanya. Kenyataan yang tidak bisa disangkal bahwa “ motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai pada suatu organisasi tertentu adalah untuk mencari nafkah” (Siagian, 1998 : 252). Dua aspek ini yang merupakan dasar terciptanya teori kompensasi. Untuk definisi kompensasi diuraikan dibawah ini.

2.2.2.1 Pengertian Kompensasi

Berbagai pengertian kompensasi dikemukakan oleh para tokoh manajemen sumber daya manusia. Di bawah ini disajikan beberapa pengertian mengenai kompensasi . Dengan tujuan agar diperoleh gambaran yang lebih luas mengenai hal tersebut di atas.

Dessler (1997 : 85), menyatakan bahwa ” kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjakannya karyawan itu”.

Demikian pula Handoko (1996:155), menyatakan bahwa “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”.

Lebih lanjut Handoko (1996 :155) , bahwa istilah kompensasi berbeda dengan upah dan gaji. Istilah *kompensasi* mengandung cakupan yang lebih luas daripada pemberian *upah dan gaji*. Konsep *upah dan gaji* lebih menekankan kepada balas jasa yang bersifat

financial saja, sedang *kompensasi* mencakup segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka .

Selanjutnya Nitisemito (1996:90), menyatakan bahwa “kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, yang dapat dinilai dengan uang dan cenderung diberikan secara tetap”.

Kemudian Flippo (1995:1), menyatakan bahwa “ kompensasi merupakan pemberian upah yang memadai dan adil kepada karyawan atas kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi”.

Untuk istilah kompensasi Siagian (1998: 352), menyatakan bahwa menggunakan konsep imbalan sebagai *trade off* antara penggunaan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu dari seseorang dan di lain pihak ada imbalan yang ingin diterimanya. Secara hakiki kompensasi harus dapat menjamin suatu kehidupan yang layak bagi pekerja. Itu berarti sistem imbalan dimaksudkan sebagai pemberian salah satu bentuk penghargaan kepada para karyawan atas sumbangannya kepada organisasi yang terutama tercermin dari prestasi kerjanya.

Lebih lanjut Siagian (1998:253), mengemukakan bahwa :

Kepentingan para pekerja harus mendapat perhatian dalam arti bahwa kompensasi yang diterimanya atas jasa yang diberikan kepada organisasi harus memungkinkan kannya mempertahankan harkat dan martabatnya sebagai insan yang terhormat. Tegasnya kompensasi tersebut memungkinkannya mempertahankan taraf hidup yang wajar dan layak serta hidup mandiri tanpa menggantungkan pemenuhan berbagai jenis kebutuhannya pada orang lain .

Simamora (1997 : 540), berpendapat bahwa “ kompensasi adalah apa yang telah diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka

kepada organisasi. Kompensasi ini meliputi kembalikan – kembalikan finansial dan jasa – jasa, tunjangan yang diterima para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian”.

2.2.2.2.Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi

Pelayanan fungsi ini perlu mendapat perhatian dari pengusaha, karena kompensasi merupakan pendapatan karyawan yang dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup beserta keluarganya, sehingga kompensasi merupakan sesuatu yang *sensivite* bagi pekerja. Untuk itu secara rinci Radiq (1998 : 80) , menjelaskan bahwa fungsi kompensasi di dalam perusahaan, antara lain ialah :

1. Pengalokasian Sumber Daya Manusia Secara Efisien
Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik kepada karyawan yang berprestasi baik akan mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif.
2. Mendorong Stabilitas dan Pertumbuhan Ekonomi
Sebagai akibat alokasi dan penggunaan sumber daya manusia secara efisien dan efektif tersebut, maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

Tujuan Pemberian Kompensasi Radiq (1998 : 81) , yaitu :

1. Pemenuhan Kebutuhan Ekonomi
Karyawan menerima kompensasi adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari – hari beserta keluarga.
2. Pengkaitan Kompensasi dengan Produktivitas Kerja
Dengan kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja lebih produktif. Dengan produktivitas kerja yang tinggi, ongkos karyawan per unit / produksi bahkan akan semakin rendah.

Untuk lebih memberi kejelasan mengenai tujuan pemberian kompensasi, maka berikut ini Handoko (1996 : 156 –158), menyatakan sebagai berikut :

1. Memperoleh Personalia yang qualified.
2. Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang.
3. Menjamin keadilan.
4. Menghargai perilaku yang diinginkan.
5. Mengendalikan biaya – biaya.
6. Memenuhi peraturan – peraturan legal.

Flippo (1995: 1), berpendapat bahwa sepanjang menyangkut organisasi, program-program kompensasi karyawan dirancang untuk melakukan tiga hal:

- (1) Untuk menarik para karyawan yang cakap ke dalam organisasi
- (2) Untuk memotivasi mereka mencapai prestasi yang unggul
- (3) Untuk menciptakan masa dinas yang panjang

2.2.2.3.Faktor – Faktor yang mempengaruhi kompensasi

Dilihat dari segi perusahaan, maka faktor-faktor yang biasanya dipertimbangkan atau mempengaruhi kompensasi menurut Handoko (1996 :156-158), adalah sebagai berikut :

1. Permintaan dan penawaran tenaga kerja
2. Serikat-serikat buruh atau serikat kerja
3. Kemampuan untuk membayar perusahaan kepada karyawan
4. Produktivitas kerja para karyawan secara keseluruhan
5. Tingkat upah atau gaji yang berlaku
6. Biaya hidup untuk mencukupi kehidupan karyawan keluarganya

7. Pemerintah

2.2.2.4. Bentuk – bentuk Kompensasi

Kompensasi pada umumnya ada dua bentuk . Dessler (1997: 85), mengemukakan bahwa “ada dua komponen dari kompensasi yaitu (1) pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus, (2) pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar majikan”. Lebih lanjut dikemukakan oleh Dessler (1997 : 85), bahwa :

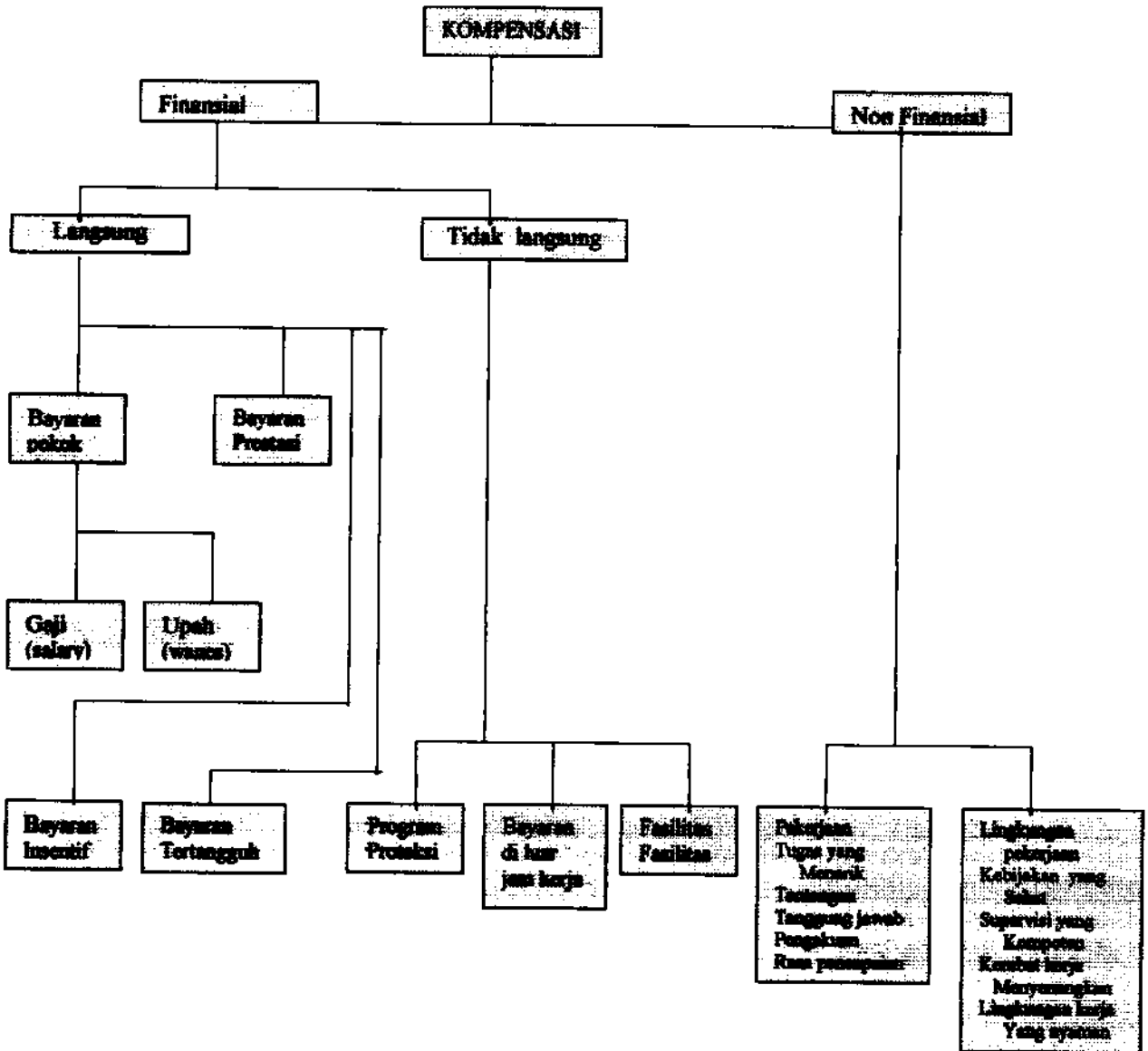
Dalam kenyataan ada dua cara utama untuk mendasarkan pembayaran keuangan langsung kepada karyawan yaitu berdasarkan tambahan waktu dan berdasarkan kinerja. Contoh: pekerja kerah biru (kasar) biasanya dibayarkan upah per jam kerja atau per hari, sedangkan untuk para profesional, mereka digaji dengan suatu periode tertentu (minggu, bulan) bukan dengan per jam. Untuk membayar kinerja, pembayaran kompensasi dihubungkan dengan prestasi yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan tertentu.

Selain itu Simamora (1997 : 541), menjelaskan bahwa :

Komponen dari kompensasi ini dapat dibedakan ke dalam dua bentuk , yaitu bentuk – bentuk kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*). Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus , dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*) yang disebut juga tunjangan, meliputi semua imbalan yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi non finansial (*non financial compensation*), terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis atau fisik di mana orang tersebut bekerja. Tipe kompensasi non finansial ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas – tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan.

Komponen – komponen dari keseluruhan program kompensasi diperagakan dalam Gambar 2.1. di bawah ini :

**GAMBAR 2.1. :
KOMPONEN – KOMPONEN KESELURUHAN PROGRAM KOMPENSASI**



Sumber : Simamora (1997 : 542)

Ada beberapa terminologi dalam kompensasi seperti yang dikemukakan Simamora (1997 : 544), bahwa :

Pada umumnya bentuk kompensasi adalah finansial, karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Pengeluaran moneter tersebut bisa segera (kewajiban dalam periode waktu singkat) atau tertangguh (kewajiban perusahaan di kemudian hari). Kompensasi bisa langsung , di mana uang langsung diberikan kepada karyawan, maupun tidak langsung, di mana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk non moneter.

Terminologi – terminologi dalam kompensasi adalah sebagai berikut :

- *Upah*. *Upah (wages)* biasanya berhubungan dengan tarif upah per jam (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja – pekerja produksi dan pemeliharaan (pekerja – pekerja kerah biru). *Gaji (salary)*, yaitu umumnya berlaku untuk tarif bayaran bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja). Seperti karyawan – karyawan manajemen, staf profesional dan sebagainya (pekerja – pekerja kerah putih) biasanya digaji.
- *Insentif* . *Insentif (incentive)* adalah tambahan – tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Tujuan utama program insentif adalah mendorong dan mengimbali produktivitas karyawan dan efektivitas biaya. Program insentif ini adalah dua jenis , yaitu *program insentif individu* dan *program insentif kelompok*. *Program insentif individu* yang memberikan kompensasi berdasarkan penjualan – penjualan, produktivitas, penghematan dan biaya yang dapat dihubungkan dengan dengan karyawan tertentu. *Program insentif kelompok* yang mengalokasikan kompensasi kepada sebuah kelompok karyawan (berdasarkan departemen, divisi atau kelompok kerja), karena melampaui standar – standar probabilitas, produktivitas, atau penghematan biaya yang telah ditentukan sebelumnya.
- *Tunjangan*. *Tunjangan (benefit)* merupakan suatu bentuk kompensasi finansial tidak langsung kepada karyawan .
- *Fasilitas*. *Fasilitas (perquisites)* merupakan kenikmatan yang dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif – eksekutif yang dibayar mahal.

Untuk menyusun atau menetapkan kompensasi maka perusahaan harus melakukan beberapa aktivitas terlebih dahulu. Siagian, (1998:257) sistem kompensasi yang efektif harus melakukan 4 (empat) hal, yaitu :

- (1) Melakukan analisis pekerjaan.
- (2) Melakukan penilaian pekerjaan.
- (3) Melakukan survei berbagai sistem imbalan yang berlaku guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal.
- (4) Menentukan harga setiap pekerjaan dihubungkan dengan harga pekerjaan sejenis di tempat lain.

Dari kajian di atas maka dapat diambil intisari kompensasi sebagai berikut:

1. Merupakan trade off (pertukaran) antara usaha yang dikeluarkan oleh karyawan dalam berkerja dengan kompensasi yang diberikan perusahaan, majikan atau seorang dimana ia bekerja.
2. Kompensasi berupa keuangan langsung maupun tidak langsung (moneter Vs non moneter).
3. Kompensasi merupakan suatu fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikansi dengan fungsi – fungsi sumber daya manusia lainnya, karena kompensasi mempunyai pengaruh kuat secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.
4. Kompensasi harus menciptakan kehidupan yang layak, insani/manusiawi bagi karyawan atau pekerja.



2.2.3. Konsep Dasar Upah

“Upah merupakan bagian dari kompensasi, sedangkan kompensasi merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia. Walaupun banyak penelitian yang menyatakan bahwa faktor upah bukanlah hal yang paling penting memotivasi pekerja, namun secara mendasar upah tetap sebagai motivator utama atau paling penting”, (Dessler, 1997 : 140). Banyak literatur yang menggunakan terminologi upah dan gaji secara bergantian, namun pada prakteknya ada perbedaan diantara keduanya.

Meskipun kata upah dan gaji dapat saling dipertukarkan, namun dalam penggunaannya berbeda. Upah biasanya bersangkutan dengan pembayaran atas dasar jam kerja untuk kelompok-kelompok karyawan seperti produksi dan pemeliharaan (karyawan berkrah biru), sedangkan gaji pada umumnya berarti pembayaran tetap secara bulanan atau mingguan untuk karyawan-karyawan klerikal, administratif, manajerial dan profesional (karyawan berkrah putih), (Handoko, 1996:161).

2.2.3.1. Pengertian Upah

Ada beberapa pengertian tentang upah. Di bawah ini dikutipkan dari Ranupandojo dan Husnan (1997 : 137), menyatakan bahwa :

1. Arti Upah menurut Undang – Undang Kecelakaan Tahun 1974 No 33 Pasal 7 ayat a dan b, dimaksudkan dengan upah, ialah :
 - 1.a Tiap – tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan.
 - b. Perumahan, bahan makanan, pakaian dengan percuma, yang nilainya ditaksir menurut harga umum di tempat itu.
2. Menurut Flippo (1986), yang dimaksud dengan upah ialah harga untuk jasa – jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain.
3. Poerwono (1987), memberikan defenisi upah sebagai berikut :

Yaitu upah ialah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat – syarat tertentu.

4. Vander Van (1964), mengartikan upah secara lebih luas yaitu sebagai tujuan obyektif kerja ekonomis.
5. Dewan Penelitian Pengupahan Nasional memberikan defenisi upah sebagai berikut :

Upah ialah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, UU dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Dari defenisi di atas meskipun berbeda – beda artinya, tetapi jelas memiliki maksud yang sama, yaitu upah menurut pengganti jasa yang telah diserahkan oleh pekerja kepada pihak lain atau majikan. Sedang ujud dari upah dapat bermacam – macam.

2.2.3.2.Sistem Upah

Guna lebih mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi, banyak organisasi yang menganut sistem insentif atau sistem upah sebagai bagian dari sistem kompensasi yang berlaku bagi para karyawan organisasi. Ada dua sistem insentif yang dapat dilakukan perusahaan Dessler (1997 : 141), mengemukakan bahwa :

- (1) *Sistem insentif pada tingkat individual*, yaitu memberikan pemasukan lebih dan di atas upah pokok kepada pekerja individual yang memenuhi satu standar kinerja individual spesifik. Misalnya piece work, bonus produksi, komisi, kurva kematangan, dan insentif bagi para eksekutif.

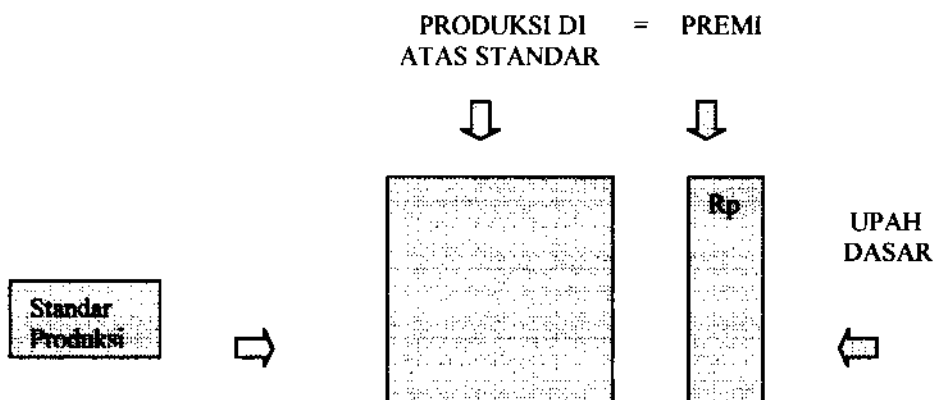
- (2) *Sistem insentif pada tingkat kelompok*, yaitu seperti rencana insentif individual, namun memberi upah lebih dan di atas upah pokok kepada semua anggota tim secara kolektif mencapai suatu standar yang khusus untuk kinerja, produktivitas, atau perilaku sehubungan dengan kerja lainnya. Mencakup insentif produksi, bagi keuntungan dan pengurangan biaya.

Ranupandojo dan Husnan (1997:161), mengatakan bahwa :

“Pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah yang berbeda , karena prestasi kerja yang berbeda” . Pelaksanaan upah insentif ini dimaksudkan perusahaan terutama untuk meningkatkan produktivitas karyawan, dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan.

Untuk lebih memperjelas mengenai upah insentif , maka secara sederhana pelaksanaan digambarkan pada skema 2.1. berikut ini :

SKEMA 2.1.
UPAH INSENTIF



Sumber :Ranupandojo dan Husnan (1997:163)

Untuk menyusun atau menetapkan tarif upah, maka perusahaan dapat menempuh dengan mengikuti suatu rangkaian langkah-langkah tertentu.

Dessler (1997:90), mengatakan bahwa langkah-langkah tersebut meliputi:

- (1) Lakukan survey gaji
- (2) Menetapkan nilai dari masing-masing jabatan : evaluasi jabatan
- (3) Pengelompokan jabatan-jabatan serupa ke dalam tingkat upah
- (4) Penetapan upah untuk masing-masing tingkatan – kurva upah
- (5) Cocokkanlah dengan baik tarif upah anda

Handoko (1996:162), mengemukakan bahwa pembayaran upah dalam organisasi ditentukan oleh aliran-aliran kegiatan-kegiatan yang mencakup:

- (1) analisis pekerjaan,
- (2) penulisan diskripsi pekerjaan,
- (3) evaluasi pekerjaan,
- (4) survei upah dan gaji,
- (5) analisis masalah-masalah organisasional yang relevan,
- (6) penentuan harga pekerjaan,
- (7) penetapan aturan-aturan administratif pengupahan,
- (8) dan akhirnya pembayaran upah pada karyawan.

2.2.3.3. Metode Penentuan Sistem Upah

Ada banyak metode penentuan sistem upah insentif untuk pekerja produksi yang ada dalam perusahaan. Ranupandojo dan Husnan (1997:163), mengatakan bahwa :

Sistem upah untuk karyawan berkrah biru, khususnya hasil produksi yang dapat dihitung (mudah diukur) dapat menggunakan sistem pengupahan yang atas dasar piece rate (unit yang dihasilkan) atau time bonuses (premi berdasarkan waktu),

Di mana piece rate terdiri dari 3 (tiga) metode , yaitu :

1. Straight piece work plan (upah per potong proporsional)
2. Taylor piece work plan (upah per potong Taylor)

3. Group piece work plan (upah per potong kelompok).

Time bonuses, terdiri dari :

1. Premi berdasarkan waktu yang dihemat.
2. Premi berdasarkan waktu pengerjaan
3. Premi didasarkan atas waktu standar.

2.2.3.4 Faktor – Faktor Upah

Nawawi (1997 : 321), berpendapat bahwa faktor – faktor upah harus memenuhi syarat sebagai berikut :

1. Tingkat kecukupannya sebagai imbalan dalam memenuhi kebutuhan minimum.
2. Bersifat wajar / adil dilihat dari sudut pasar tenaga kerja (eksternal perusahaan).
3. Bersifat wajar / adil dilihat dari sudut kemampuan organisasi(internal perusahaan).
4. Memperhatikan perbedaan untuk setiap anggota organisasi berdasarkan kebutuhan individual, yang terkait dengan posisi /jabatan.

Pengertian lain dikemukakan Nitisemito (1996 : 90 – 93), mengatakan bahwa upah yang diberikan oleh perusahaan harus mempunyai efek yang positif, maka harus memenuhi faktor – faktor sebagai berikut :

1. Upah harus dapat memenuhi kebutuhan minimal.
2. Upah harus dapat mengikat.
3. Upah harus dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja.
4. Upah harus adil.
5. Upah tidak boleh statis (dinamis).

Dari kelima faktor tersebut di atas akan dijelaskan lebih jauh pada uraian berikut ini :

Ad1. Upah yang memenuhi kebutuhan minimum.

Setiap organisasi berusaha untuk dapat memberikan upah yang cukup kepada para karyawannya. Nitisemito (1996:90), mengemukakan bahwa :

Dengan pemberian upah ini, karyawan berkeinginan untuk memenuhi kebutuhan secara minimal, misalnya kebutuhan akan makanan, minuman, pakaian, perumahan". Oleh karena itu, setiap perusahaan dalam menetapkan upah kepada karyawannya, harus diusahakan sedemikian rupa, sehingga upah yang terendah yang diberikan akan dapat memenuhi kebutuhan mereka secara minimal. Besarnya upah minimal ini tidak sama antara seseorang dengan orang lain. Dalam pemberian upah ini, juga harus memperhatikan ketentuan pemerintah tentang upah terendah dan upah minimal yang berlaku dalam masyarakat setempat, lebih khusus lagi, yakni pada perusahaan yang sejenis.

Ad2. Upah harus mengikat.

Nitisemito (1996: 91), mengatakan bahwa :

Besarnya upah harus diusahakan sedemikian rupa, hingga akan mampu mengikat para karyawannya". Hal ini sangat penting, sebab bila upah yang diberikan pada para karyawannya tersebut terlalu kecil bila dibandingkan perusahaan lain pada umumnya, maka akan menimbulkan kecenderungan pindahnya mereka ke perusahaan lain. Hal ini harus diperhatikan, terutama bagi pekerja yang telah diberikan latihan dengan biaya yang cukup besar.

Ad3. Upah harus dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja.

Selanjutnya Nitisemito (1996 : 92), mengemukakan bahwa :

Upah harus dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, karena dengan upah yang memenuhi kebutuhan minimal dan yang mengikat, kadang – kadang belum dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan. Hal ini terutama disebabkan karena, upah pada tingkat tersebut sebenarnya

dirasakan masih kurang dapat menunjang hidup secara layak pada umumnya. Oleh karena itu, keadaan ini menyebabkan hampir seluruh karyawan setelah pulang kerja ,masih saja mencari penghasilan tambahan, sehingga dapat menutup kekurangannya. Keadaan ini berpengaruh terhadap moral dan kedisiplinan kerja, sehingga semangat dan kegairahan kerja menjadi rendah dengan segala akibatnya.

Sebaliknya bila upah yang diberikan tersebut sudah dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, misalnya dengan pemberian upah insentif, maka hal ini berarti perusahaan mendapatkan sekaligus dua keuntungan, yaitu dengan upah tersebut akan mampu mengikat dan meningkatkan semangat dan kegairahn kerja para karyawannya.

Ad4. Upah harus adil.

Pemberian upah yang adil, dimaksudkan adalah upah yang tepat tidak semata – mata karena jumlahnya saja, tetapi juga harus mengandung unsur – unsur keadilan , yakni adil sesuai dengan haknya.

Hal ini dikemukakan Nitisemito (1996 : 92), mengatakan bahwa :

Untuk dapat menetapkan upah yang adil, maka perusahaan tersebut harus mengkategorikan tugas – tugas dalam beberapa bagian yang menurut penilaiannya perlu diberikan upah yang sama. Penggolongan pekerjaan tersebut didasarkan pada penilaian bahwa untuk tugas – tugas tersebut perlu diberikan upah yang sama berdasarkan pertimbangan – pertimbangan antara lain : berat ringannya pekerjaan; sulit mudahnya pekerjaan; besar kecilnya resiko pekerjaan; perlu tidaknya keterampilan dalam pekerjaan.

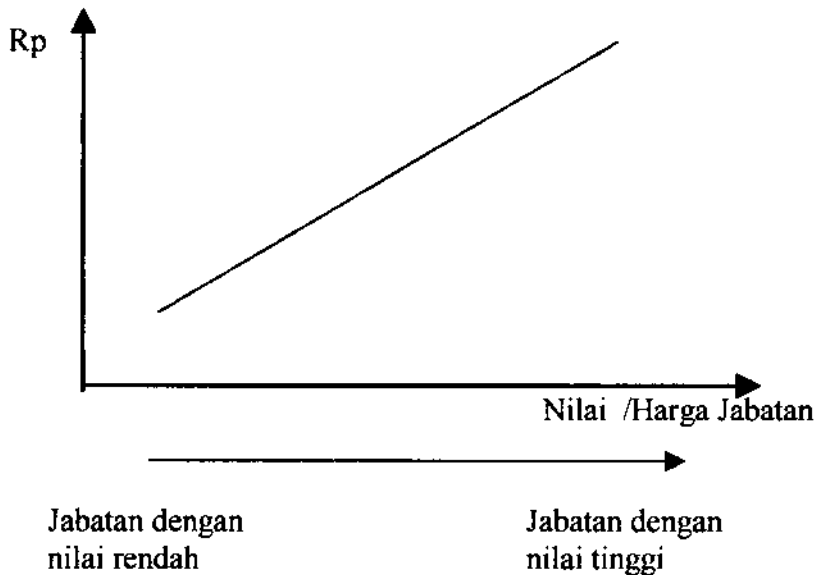
Pengertian lain dikemukakan Ranupandojo dan Husnan (1997 : 140), mengatakan bahwa :

Di dalam pemberian upah , kita perlu memperhatikan prinsip keadilan dan kelayakan. Keadilan harus dihubungkan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output). Semakin

tinggi pengorbanan, maka semakin tinggi penghasilan yang diharapkan. Kelayakan ini bisa dibandingkan dengan pengupahan pada perusahaan – perusahaan lain.

Keadilan di dalam pengupahan itu bisa digambarkan dalam gambar 2.2 berikut ini :

GAMBAR 2.2. KONSISTENSI INTERNAL



Sumber : Ranupandojo dan Husnan (1997 : 140)

Pada gambar 2.2. tampak bahwa semakin tinggi nilai suatu jabatan, semakin tinggi pula upah yang diterima. Keadilan di dalam perusahaan ini sering disebut sebagai *konsistensi internal* (*Internal Consistency*). Di samping masalah keadilan, maka dalam pengupahan perlu diperhatikan pula unsur kelayakan. Kelayakan ini bisa dibandingkan dengan pengupahan pada perusahaan – perusahaan lain,

atau bisa juga dengan menggunakan peraturan pemerintah tentang upah minimum atau juga dengan menggunakan kebutuhan minimum.

Siagian (1998 : 263), berpendapat bahwa salah satu prinsip yang dianut dalam mengembangkan dan menerapkan sistem upah adalah prinsip keadilan. Keadilan ialah imbalan yang diterima oleh seorang pekerja didasarkan pada perhitungan yang berdasar pada :

- a. Para pegawai yang melaksanakan tugas yang sejenis dalam arti faktor – faktor kritikalnya relatif sama, memperoleh imbalan yang sama pula. Inilah yang dimaksud dengan “ *keadilan internal* “.
- b. Para pegawai dalam organisasi menerima imbalan yang sama dengan para pegawai lain dalam organisasi lain yang terlibat dalam kegiatan sejenis dalam suatu wilayah kerja yang sama. Berarti terdapat “ *keadilan eksternal* “.
- c. Imbalan yang diterima oleh para pegawai berada pada jumlah dan tingkat yang wajar, dalam arti dapat meyakinkan taraf hidup yang layak bagi diri sendiri dan orang – orang yang menjadi tanggungannya.

Ad5. Upah tidak boleh bersifat statis

Upah tidak boleh bersifat statis (bersifat dinamis) dimaksudkan adalah pemberian upah harus disesuaikan dengan peningkatan kemampuan . Apabila kemampuan meningkat , maka upah juga dapat ditinjau kembali. Diartikan disini yaitu upah dapat lebih ditingkatkan .

Selain itu pemberian upah harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi, baik lingkungan internal dan eksternal perusahaan. Nitisemito (1996 : 93), menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang

menyebabkan perlunya upah itu ditinjau kembali. Bila faktor tersebut berubah, maka sebenarnya upah yang diberikan harus ditinjau kembali.

Faktor – faktor tersebut antara lain :

- Perubahan tingkat hidup penduduk.
- Perubahan undang – undang / peraturan tentang besarnya upah.
- Perubahan tingkat upah pada perusahaan lain.

Dari beberapa uraian di atas, maka jelasnya dapat dikatakan bahwa upah adalah semua bentuk kembalian finansial, jasa – jasa berwujud , dan tunjangan – tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Dalam penetapan upah kepada karyawan cukup rumit, dan harus memperhatikan berbagai faktor . Hal ini dimaksudkan agar pemberian upah ini dapat memberikan pengaruh yang positif bagi karyawan khususnya, dan kepentingan organisasi pada umumnya.

2.2.4 Kinerja

Sesungguhnya semua perusahaan memiliki sarana – sarana formal dan informal untuk menilai kinerja karyawan mereka. Dessler (1997:2), mengatakan bahwa “ada beberapa alasan menilai kinerja. *Pertama* , penilaian memberikan informasi tentang dapat dilakukannya promosi dan penetapan

gaji. *Kedua*, penilaian memberikan satu peluang untuk meninjau perilaku kerja bawahan. *Ketiga*, penilaian berpusat pada proses perencanaan karir seseorang.”

2.2.4.1. Pengertian Kinerja

Dalam pengertian bebas, kinerja (performance) dapat diartikan sebagai suatu pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing – masing organisasi kerja. Simamora (1995 : 327), mengatakan bahwa “kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan, baik jumlah maupun kualitasnya”. Output yang dihasilkan sebagaimana yang dikatakan Simamora di atas dapat berupa fisik maupun non fisik. Hal ini juga dikemukakan Nawawi (1997 : 234), yang menyebut “kinerja dengan istilah karya, yaitu suatu hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik / material maupun non fisik / non material”.

Selanjutnya Bernardin dan Russell (1993 : 379), memberi batasan mengenai performance (kinerja) sebagai :

“..... the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period “

Pada organisasi / unit kerja, di mana outputnya dapat teridentifikasi secara individual dalam bentuk kuantitas seperti pabrik rokok, indikator kinerja pekerjanya dapat diukur dengan mudah, yaitu dari besarnya output

yang dicapainya dalam kurun waktu tertentu. Namun pada unit kerja atau tim, kinerja tersebut agak sulit teridentifikasi secara kuantitas secara individual. Dalam hubungan ini Simamora (1995 : 327) mengatakan bahwa “kinerja antara lain dapat dilihat dari indikator – indikator berikut : kepatuhannya terhadap segala aturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan, dapat melaksanakan tugasnya tanpa kesalahan (dengan tingkat kesalahan yang paling ringan), dan ketepatan dalam menjalankan tugasnya”.

Gomes (1995 : 136), mengemukakan bahwa :

“ Ukuran – ukuran performansi yang bersifat kuantitatif seperti satuan – satuan produksi dan volume penjualan menghasilkan pengukuran yang konsisten secara relatif. Sedangkan kriteria – kriteria yang sifatnya subyektif, seperti sikap, kreativitas, dan kerja sama, menghasilkan pengukuran yang kurang konsisten, tergantung pada siapa yang mengevaluasi, dan bagaimana pengukuran itu dilakukan.

Selanjutnya Gomes (1995 : 142), mengemukakan bahwa tipe kriteria performansi kerja yang didasarkan atas diskripsi perilaku yang spesifik, yaitu :

1. *Quantity of work* : yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.;
2. *Quality of work* : yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat – syarat kesesuaian dan kesiapannya.;
3. *Creativeness* : yaitu keaslian gagasan – gagasan yang dimunculkan dan tindakan – tindakan untuk menyelesaikan persoalan – persoalan yang timbul.;
4. *Cooperation* : yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi);
5. *Dependability* : yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja;
6. *Initiative* : yaitu semangat untuk melaksanakan tugas – tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya ;

7. *Personal qualities*: menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan, dan integritas pribadi.

2.2.4.2. Penilaian Kinerja

Salah satu fungsi operasional manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan (*development*). Fungsi pengembangan ini akan lebih efektif dan efisien dalam arti akan dicapai hasil yang maksimal, jika sebelumnya telah diperoleh informasi yang jelas mengenai prestasi atau kinerja karyawan atau sumber daya manusia yang akan dikembangkan dalam tenggang waktu tertentu. Dalam hubungan ini, fungsi penilaian kinerja dirasakan sangat penting dilakukan oleh seorang pemimpin, karena kegiatan tersebut dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan – keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang kinerja mereka.

Bittel dan Newstrom (Sjahrudin Rasul , 1977 : 4), dalam bukunya *What Every Supervisor Should Know* mengemukakan bahwa pengukuran kinerja akan dapat berguna untuk :

1. Mendorong orang agar berperilaku positif atau memperbaiki tindakan mereka yang di bawah standar kinerja (*to encourage good behavior or to correct and discourage below standard performance*).
2. Sebagai bahan penilaian bagi manajemen apakah mereka telah bekerja dengan baik (*to satisfy them about well they are doing*).
3. Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan untuk peningkatan organisasi (*to provide a firm foundation for later judgements that concern on the organization's improvement*).

Soeprihanto (1988:7), memberikan definisi penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

“ Suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing – masing secara keseluruhan. Pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan bukan berarti bahwa hanya dilihat / dinilai hasil fisiknya, tetapi meliputi berbagai hal, seperti kemampuan karyawan, disiplin, hubungan kerja, prakarsa, kepemimpinan, dan hal – hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkatan pekerjaan yang dijabatnya .”

Nawawi (1997 : 248 – 251), mengatakan bahwa penilaian kinerja mempunyai tujuan yang berdimensi luas, yaitu mempunyai tujuan umum dan tujuan khusus sebagaimana yang diuraikan berikut ini :

1. Tujuan Umum

- a. Penilaian kinerja bertujuan untuk memperbaiki pekerjaan para pekerja, dengan memberikan bantuan agar setiap pekerja mewujudkan dan menggunakan potensi yang dimilikinya secara maksimal dalam melaksanakan misi organisasi / perusahaan melalui pelaksanaan pekerjaan masing – masing.
- b. Penilaian kinerja bertujuan untuk menghimpun dan mempersiapkan informasi bagi pekerja dan para manajer dalam membuat keputusan yang dapat dilaksanakan, sesuai dengan organisasi / perusahaan di tempatnya bekerja.
- c. Penilaian kinerja secara umum bertujuan untuk menyusun inventarisasi sumber daya manusia di lingkungan organisasi yang dapat digunakan dalam merancang / mendisain hubungan antara atasan dan bawahan, guna mewujudkan saling pengertian dan penghargaan dalam rangka mengembangkan keseimbangan antara keinginan pekerja secara individual dengan sasaran organisasi. Hasilnya dapat pula diketahui tentang kepuasan kerja atau sebaliknya, di samping dapat digunakan untuk menyusun program pelatihan dan lain – lain bagi setiap pekerja.
- d. Penilaian kinerja bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja yang berpengaruh pada kinerja para pekerja dalam melaksanakan tugas – tugasnya.

2. Tujuan Khusus

- a. Penilaian kinerja bertujuan untuk mendapatkan informasi yang dapat digunakan untuk : dasar melakukan promosi, menghentikan pelaksanaan yang keliru atau tindakan untuk perbaikan, menegakkan disiplin sebagai kepentingan bersama, menetapkan pemberian penghargaan / balas jasa , dan merupakan ukuran dalam mengurangi atau menambah pekerja melalui perencanaan sumber daya manusia.
- b. Penilaian kinerja bertujuan untuk menghasilkan informasi yang dapat dipergunakan sebagai kriteria dalam membuat tes yang validitasnya tinggi. Dengan kata lain informasi penilaian kinerja dapat digunakan untuk keperluan rekrutmen dan seleksi, karena dengan tes yang valid akan diperoleh hasil berupa skor (nilai) yang dapat digunakan untuk memprediksi kemampuan calon pekerja dalam mengisi kekosongan, sehingga dapat diperoleh calon pekerja yang berkualitas.
- c. Penilaian kinerja menghasilkan informasi sebagai umpan balik bagi pekerja dalam meningkatkan efisiensi kerjanya, dengan memperbaiki kekurangan atau kekeliruannya dalam melaksanakan pekerjaan. Di samping itu pekerja yang berstatus bawahan dapat pula mempergunakan informasi hasil penilaian kinerja untuk pengembangan diri masing – masing secara individual.
- d. Penilaian kinerja bertujuan untuk menghasilkan informasi yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pekerja dalam meningkatkan kerjanya, baik dengan yang berkenaan dengan pengetahuan dan keterampilan / keahlian dalam bekerja, maupun yang menyentuh sikap terhadap pekerjaannya. Dengan demikian informasi penilaian kinerja dapat digunakan untuk menetapkan tujuan dan materi di dalam kurikulum pelatihan tenaga kerja.
- e. Penilaian kinerja bertujuan untuk memberikan informasi tentang spesifikasi jabatan, baik menurut pembedangannya , maupun penjenjangannya dalam bentuk struktur organisasi / perusahaan. Spesifikasi ini dapat membantu dalam memecahkan masalah – masalah dalam organisasi perusahaan.
- f. Penilaian kinerja bertujuan untuk meningkatkan komunikasi sebagai usaha mewujudkan hubungan manusiawi yang harmonis antara atasan dan bawahan. Terutama kalau penilaian tersebut dilakukan dengan metode interview.

Hasil penilaian perlu diketahui oleh para pekerja. Dari satu sisi dapat diketahui tentang keberhasilannya dan akan terjadi motivasi untuk

mempertahkannya dan bahkan lebih meningkatkannya di masa depan. Sebaliknya informasi kegagalan dapat digunakan oleh organisasi dalam usaha mendorong karyawan memperbaiki kekurangan atau kelemahannya, agar di masa depan kinerjanya lebih meningkat.

2.2.4.3. Teknik Penilaian Kinerja

Penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan ini, sistem – sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan (job related), praktis , mempunyai standar – standar dan menggunakan berbagai ukuran yang diandalkan. Job related berarti bahwa sistem menilai perilaku – perilaku kritis yang mewujudkan keberhasilan perusahaan. Selanjutnya suatu sistem disebut praktis bila dipahami atau dimengerti oleh para penilai dan karyawan.

Evaluasi kinerja memerlukan standar – standar pelaksanaan kerja. Untuk dapat mengukur kinerja agar efektif, standar hendaknya berhubungan dengan hasil – hasil yang diinginkan pada setiap pekerja. Hal lain yang sering tidak berhasil dalam menilai kinerja, yaitu biasanya penilai melibatkan unsur – unsur emosional dan menyebabkan penilaian menjadi bias.

Handoko (1992 :140) , mengemukakan bahwa bias penilaian yang paling umum terjadi adalah sebagai berikut :

- a. *Halo effect (efek halo)*, terjadi bila pendapat pribadi penilai tentang tentang karyawan mempengaruhi pengukuran kinerja.

- b. *Kesalahan kecenderungan terpusat*, banyak penilai yang tidak suka menilai karyawan sebagai efektif atau tidak efektif, sangat baik atau sangat jelek, sehingga penilaian kinerja cenderung dibuat rata – rata.
- c. *Bias terlalu lemah dan terlalu keras*, kesalahan terlalu lunak (*leniency bias*), disebabkan oleh kecenderungan penilai untuk terlalu mudah memberikan nilai baik dalam evaluasi kinerja karyawan. Kesalahan terlalu keras (*Strickness bias*) adalah sebaliknya yang terjadi, karena penilai cenderung terlalu ketat dalam evaluasi mereka . Kedua kesalahan ini pada umumnya terjadi bila standar – standar kinerja tidak jelas.
- d. *Prasangka pribadi*, faktor – faktor yang membentuk prasangka pribadi seseorang atau kelompok bias bisa merubah penilaian. Prasangka pribadi yang mempengaruhi penilaian mencakup faktor senioritas, kesukuan, agama, kesamaan kelompok dan status sosial.
- e. *Pengaruh kesan terakhir*, bila menggunakan ukuran prestasi kerja subjektif, penilaian sangat dipengaruhi oleh kegiatan – kegiatan terakhir baik atau buruk cenderung lebih diingat oleh penilai.

2.2.4.4 Metode Penilaian Kinerja

Handoko (1992 : 43), mengatakan bahwa ada enam metode penilaian kinerja karyawan , yaitu :

1. *Rating scale*, evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai yang membandingkan hasil kerja karyawan dengan kriteria yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja.
2. *Checklist*, yang dimaksud dengan metode ini adalah untuk mengurangi beban penilai ; penilai tinggal memilih kalimat – kalimat atau kata – kata yang menggambarkan kinerja karyawan. Penilai biasanya atasan langsung. Pemberian bobot sehingga dapat diskor. Metode ini bisa memberikan suatu gambaran prestasi kerja secara akurat, bila daftar penilaian berisi item – item yang memadai.
3. *Metode peristiwa kritis (critical incident method)*, penilaian yang berdasarkan pada catatan – catatan penilaian yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja.
4. *Metode peninjauan lapangan (Field review method)*, seorang ahli dapat turun ke lapangan dan membantu para penyelia dalam penilaian mereka. Spesialis personalia mendapatkan informasi khusus dari atasan langsung tentang kinerja karyawan. Kemudian ahli itu mempersiapkan evaluasi atas dasar informasi tersebut. Evaluasi dikirim kepada penyelia untuk

direview, perubahan, persetujuan dan perubahan dengan karyawan yang dinilai. Spesialis personalia bisa mencatat penilaian pada tipe formulir penilaian apapun yang digunakan perusahaan.

5. *Tes dan observasi prestasi kerja*, bila jumlah pekerja terbatas, penilaian prestasi kerja bisa didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan. Tes mungkin tertulis atau peragaan keterampilan, agar berguna tes harus reliabel dan valid.
6. *Metode evaluasi kelompok* ada tiga : *ranking, grading, point allocation method*. *Metode ranking* yaitu penilai membandingkan satu karyawan lain siapa yang paling baik dan menempatkan setiap karyawan dalam urutan terbaik sampai terjelek . *Grading* yaitu metode penilaian yang memisah – misahkan atau “ menyortir ” para karyawan dalam klasifikasi yang berbeda, biasanya suatu proporsi tertentu harus diletakkan pada setiap kategori. *Point allocation* yaitu merupakan bentuk lain dari *grading* penilai diberikan sejumlah nilai total untuk dialokasikan di antara para karyawan dalam kelompok.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1. Kerangka Konseptual Penelitian

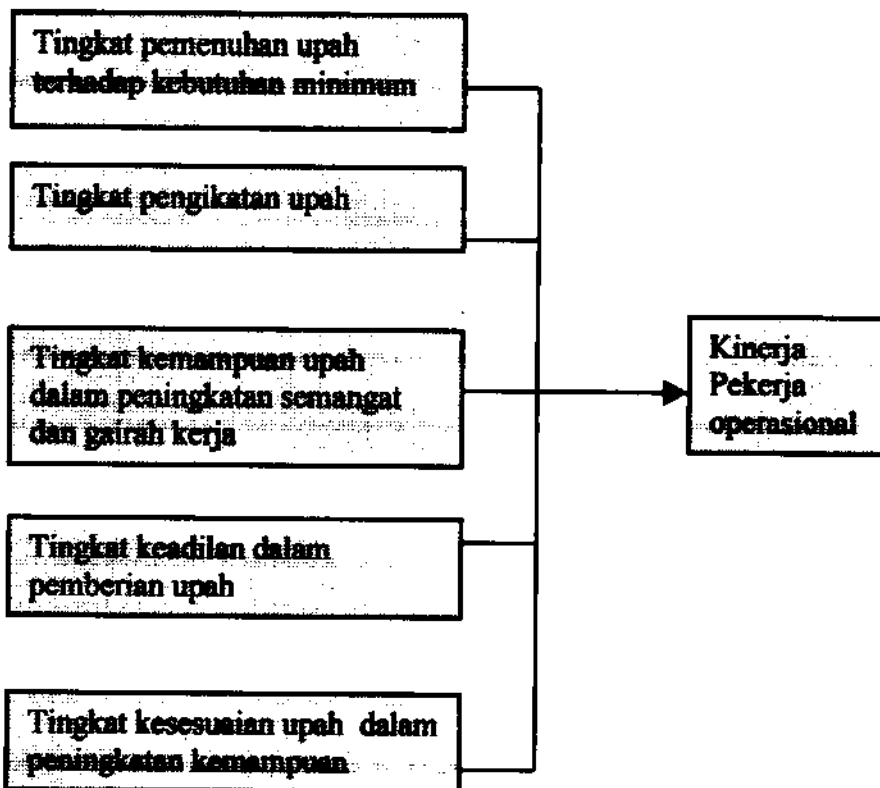
Kerangka konseptual penelitian merupakan hasil sintesis dari tinjauan pustaka dan juga merupakan alur berfikir peneliti untuk memecahkan masalah penelitian. Di mana penelitian ini dilakukan pada industri mebel di Kotamadya Ujung Pandang, selanjutnya alat analisis yang digunakan adalah model analisis Regresi Linear Berganda. Menggunakan analisis Regresi Linear Berganda secara bersama – sama akan dilihat sejauh mana pengaruh antara tingkat pemenuhan upah terhadap kebutuhan minimum, tingkat pengikatan upah pekerja operasional, tingkat kemampuan upah dalam meningkatkan semangat dan gairah kerja, tingkat keadilan dalam pemberian upah, dan tingkat kesesuaian upah dalam peningkatan kemampuan terhadap kinerja pekerja operasional pada industri mebel di Kotamadya Ujung Pandang. Selanjutnya analisis yang kedua untuk mengetahui manakah diantara kelima variabel faktor – faktor upah tersebut yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pekerja operasional. Selanjutnya penelitian ini juga akan menganalisis apakah ada perbedaan yang bermakna dari kinerja pekerja operasional dari perusahaan yang memberikan tingkat upah yang tinggi dengan tingkat upah yang rendah pada industri mebel tersebut. Untuk mengetahui perbedaan tersebut, maka digunakan Uji Selisih Dua Rata – Rata (Difference Between Two Group Means).

Untuk lebih jelasnya mengenai uraian tersebut di atas, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah seperti yang terlihat pada skema 3.1. berikut ini :

**SKEMA 3.1. : KERANGKA KONSEPTUAL PENELITIAN :
HUBUNGAN ANTARA FAKTOR UPAH
DENGANKINERJA**

Variabel bebas (X)

Variabel Tergantung (Y)



Sumber : Diolah Sendiri

3.2. Hipotesis

Sehubungan dengan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, maka hipotesis yang diajukan sebagai pedoman dalam melakukan analisis dan pembahasan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Diduga bahwa faktor – faktor upah yang terdiri dari tingkat pemenuhan upah terhadap kebutuhan minimum, tingkat pengikatan upah, tingkat kemampuan upah dalam peningkatan semangat dan gairah kerja pekerja, tingkat keadilan dalam pemberian upah dan tingkat kesesuaian upah dalam peningkatan kemampuan mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja pekerja operasional pada industri mebel di Kotamadya Ujung Pandang.
2. Diduga bahwa upah yang adil mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pekerja operasional pada industri mebel di Kotamadya Ujung Pandang.
3. Diduga bahwa ada perbedaan yang bermakna antara kinerja pekerja operasional perusahaan yang memberikan tingkat upah yang tinggi dengan tingkat upah yang rendah.

3.3. Model Analisis

Berdasarkan latar belakang masalah, tinjauan pustaka dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka model analisis yang digunakan adalah sebagai berikut :

3.3.1. Model Regresi Linear Berganda

Model analisis Regresi Linear Berganda adalah model analisis bersifat kuantitatif yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu tingkat pemenuhan upah terhadap kebutuhan minimum (X_1), tingkat pengikatan upah (X_2), tingkat kemampuan upah dalam peningkatan semangat dan gairah kerja pekerja (X_3), tingkat keadilan dalam pemberian upah (X_4), tingkat kesesuaian upah dalam peningkatan kemampuan (X_5), terhadap variabel tidak bebasnya yaitu kinerja pekerja operasional.

Alat analisis Regresi Linear Berganda yang dibantu melalui perhitungan komputer dengan program Microstat, maka besarnya pengaruh beberapa variabel akan dapat diketahui. Walpole (1995 : 364), menyatakan bahwa formulasi dari Model Regresi Linear Berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e_i$$

Di mana :

Y = Kinerja pekerja operasional

X_1 = Upah yang memenuhi kebutuhan minimum.

X_2 = Upah yang mengikat

X_3 = Upah yang menimbulkan semangat dan gairah kerja.

X_4 = Upah yang adil.

X_5 = Upah dalam peningkatan kemampuan

b_0 = Intersept

b_1, b_2, b_3, b_4, b_5 = Koefisien Regresi Parsial

e_i = Faktor pengganggu di luar model

3.3.2. Uji Selisih Dua Rata – Rata (Difference Between Two Group Means)

Uji Selisih Dua Rata – Rata adalah merupakan pengujian yang dilakukan dengan membandingkan antara suatu peristiwa yang satu dengan peristiwa yang lain pada waktu tempat, karakteristik datanya relatif sama dan variabilitas data yang diuji harus merupakan data kontinue. Pengujian dapat juga dilakukan pada waktu yang berbeda, tetapi karakteristiknya sama dan obyek yang sama pula.

Mursinto (1989 : 95), mengatakan bahwa formulasi dari uji selisih dua rata rata adalah sebagai berikut :

$$t_0 = \frac{X_1 - X_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1) S_1^2 + (n_2 - 1) S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

Keterangan rumus :

t_0 = t dari hitungan

X_1 = rata – rata statistik untuk sampel pertama

X_2 = rata – rata statistik untuk sampel kedua

- n_1 = jumlah sampel pertama
 n_2 = jumlah sampel kedua
 S_1^2 = variance sampel pertama
 S_2^2 = variance sampel kedua
 $n_1 + n_2 - 2$ = derajat kebebasan (df)

Mursinto (1993 : 23), mengatakan bahwa “ Metode OLS ini pertama kali dikemukakan oleh Charles Frederich Gauss , seorang ahli matematik berasal dari Jerman. Metode Gauss mengajukan asumsi – asumsi yang harus dipenuhi dalam menggunakan OLS untuk regresi dan asumsi tersebut dinamakan sebagai asumsi klasik”, yang meliputi :

- a. Rata – rata gangguan sama dengan nol, $E (e) = 0$, artinya asumsi ini menginginkan model yang dapat dipakai dapat secara tepat menggambarkan rata – rata variabel tergantung dalam setiap observasi. Dengan kata lain , bila sampel diulang – ulang dengan variabel bebas yang tetap, maka kesalahan dalam tiap observasi akan mempunyai rata – rata sama dengan nol atau meniadakan.
- b. Homokedastik $E (e^2) = \sigma^2$, hal ini dimaksudkan bahwa varians gangguan tidak berbeda dari suatu observasi ke observasi lainnya atau dapat dikatakan tiap observasi mempunyai reliabilitas yang sama.

- c. Non – otokorelasi dengan gangguan di observasi yang lain. Artinya bahwa nilai variabel tidak bebas hanya diterapkan oleh variabel bebas dan bukan oleh variabel gangguan.
- d. Variabel gangguan tidak berkorelasi dengan variabel bebas artinya non multicollinearity , $E (e_i, X_i) = 0$. Asumsi ini mempunyai implikasi bahwa nilai variabel bebas dari satu sampel ke sampel yang lainnya, karena memang variabel bebas ini akan dilihat pengaruhnya terhadap variabel tergantung.

Keempat hal tersebut di atas merupakan kondisi ideal (Klasik) dan bila kondisi yang ideal ini dipenuhi , maka dalam ekonometri dinamakan BLUE (Best Linear Unbiased Estimator). Berdasarkan perhitungan nantinya akan diperoleh parameter – parameter, baik yang bertanda positif , maupun negatif. Dari tanda yang diperoleh, selanjutnya dibandingkan dengan teori keadaan tersebut cocok apa tidak.

BAB IV METODE PENELITIAN

4.1. Identifikasi Variabel

Berdasarkan judul penelitian yang diajukan, maka dalam penelitian ini menggambarkan adanya dua kelompok variabel, yaitu variabel tergantung (dependent variabel) dan variabel bebas (independent variabel), di mana variabel terikat atau tergantung disimbolkan dengan Y adalah kinerja pekerja operasional, sedangkan variabel bebas adalah faktor – faktor upah yang disimbolkan dengan X. Faktor – faktor upah yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah :

1. Tingkat pemenuhan upah terhadap kebutuhan minimum disimbolkan dengan X_1
2. Tingkat pengikatan upah, disimbolkan dengan X_2
3. Tingkat kemampuan upah dalam peningkatan semangat dan gairah kerja pekerja, disimbolkan dengan X_3 .
4. Tingkat keadilan dalam pemberian upah, disimbolkan dengan X_4 .
5. Tingkat kesesuaian upah dalam peningkatan kemampuan, disimbolkan dengan X_5 .

4.2. Definisi Operasional Variabel

Untuk lebih memperjelas makna dari variabel – variabel penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka diberikan definisi operasional sebagai berikut :

1. Kinerja pekerja operasional (Y)

Kinerja pekerja operasional adalah rata – rata hasil penilaian yang dilakukan oleh pimpinan langsung terhadap masing – masing pekerja tentang prestasi kerjanya dengan indikator,yaitu :

- a. Disiplin kerja ,yaitu tingkat kesadaran pekerja operasional untuk selalu mematuhi aturan – aturan kerja perusahaan
- b. Kemampuan kerja, yaitu tingkat kemampuan kerja pekerja operasional dalam menjalankan tugas – tugasnya dengan baik.
- c. Kerja sama, yaitu kesediaan pekerja operasional untuk bekerja sama dengan orang lain dalam lingkungan kerjanya.

Setiap indikator akan dijabarkan dalam satu atau beberapa item pertanyaan . Di mana masing – masing item akan diberi skor skala, kemudian skor item dijumlahkan dan dibagi dengan jumlah pertanyaan untuk indikator. Penilaian tersebut dilakukan dengan skoring menurut Skala Likert.

Nilai – nilai pernyataan dan pertanyaan tersebut di atas mempunyai lima kemungkinan jawaban yang terdiri dari 1, 2 , 3, 4, dan 5 . Penilaian tersebut tergantung pada jawaban pekerja operasional sesuai dengan keadaan responden dan jenis pertanyaannya.

Untuk mendapatkan nilai total kinerja pekerja operasional(Y) diperoleh dari skor rata – rata indikator yang digunakan dengan perhitungan sebagai berikut :

$$Y = \frac{(Y_{1.1}) + (Y_{1.2}) + (Y_{1.3})}{3}$$

Di mana :

Y = kinerja pekerja operasional

(Y_{1.1}) hingga (Y_{1.3}) = skor indikator yang digunakan sebagai alat ukur

2. Tingkat pemenuhan upah terhadap kebutuhan minimum (X_i)

Tingkat pemenuhan upah terhadap kebutuhan minimum adalah merupakan pernyataan responden / pekerja operasional tentang tingkat pemenuhan upah terhadap kebutuhan minimum yang dihitung dengan rasio antara pendapatan yang diterima pekerja operasional dibandingkan dengan pengeluaran untuk kebutuhan minimum keluarga pekerja operasional (responden) dalam Bulan Juli 1999 dengan indikator ,yaitu :

- a. Besarnya upah yang diterima dari perusahaan pada Bulan Juli 1999.
- b. Jumlah pengeluaran kebutuhan minimum keluarga pada Bulan Juli 1999.

Indikator tersebut di atas akan dijabarkan dalam satu atau beberapa item pertanyaan. Penilaian dilakukan dengan skoring menurut Skala Likert. Di mana nilai – nilai pertanyaan mempunyai lima kemungkinan jawaban yang terdiri dari 1, 2, 3, 4, dan 5.

Untuk dapat diskoring dengan Skala Likert , maka tingkat pemenuhan upah terhadap kebutuhan minimum dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$X_1 = \frac{\text{Jumlah upah yang diterima}}{\text{Jumlah pengeluaran kebutuhan minimum}} \times 100\%$$

Asumsi : Pada periode Juli 1999

Di mana :

X_1 = Tingkat Pemenuhan upah terhadap kebutuhan minimum.

Dari beberapa item pertanyaan yang telah diajukan, maka selanjutnya dilakukan skala distribusi kriteria penilaian yang dilakukan oleh peneliti dengan tujuan agar dapat memberi bobot skor penilaian. Di mana skala distribusi kriteria penilaian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

Kurang dari 90 % = 1

90% - 100 % = 2

100 % = 3

100 % - 125 % = 4

lebih dari 125 % = 5

3. Tingkat pengikatan upah (X_2).

Tingkat pengikatan upah adalah perbandingan upah yang diterima pekerja operasional dengan rata – rata upah yang diterima oleh pekerja operasional industri mebel pada perusahaan lain yang mana mempunyai karakteristik sama dengan indikator , yaitu :

a. Besarnya upah yang diterima dari perusahaan pada Bulan Juli 1999.

b. Rata - rata tingkat upah dengan perusahaan lain .

Indikator tersebut di atas akan dijabarkan dalam satu item pertanyaan. Penilaian dilakukan dengan skoring menurut Skala Likert. Di mana nilai – nilai pertanyaan mempunyai lima kemungkinan jawaban yang terdiri dari 1,2,3,4,dan 5.

Untuk dapat diskoring dengan Skala Likert , maka tingkat pengikatan upah dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$X_2 = \frac{\text{Jumlah upah yang diterima}}{\text{Jumlah upah rata - rata}} \times 100 \%$$

Asumsi : Pada periode Juli 1999

Di mana :

X_2 = Tingkat Pengikatan Upah

Dari beberapa item pertanyaan yang telah diajukan, maka selanjutnya dilakukan skala distribusi kriteria penilaian yang dilakukan oleh peneliti dengan tujuan agar dapat memberi bobot skor penilaian. Di mana skala distribusi kriteria penilaian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

Kurang dari 90 % = 1

90% - 100 % = 2

100 % = 3

100 % - 125 % = 4

lebih dari 125 % = 5

4. Tingkat kemampuan upah dalam peningkatan semangat dan gairah kerja (X_3).

Upah yang meningkatkan semangat dan gairah kerja adalah tanggapan pekerja terhadap upah insentif yang diberikan perusahaan selama satu tahun dengan indikator , yaitu :

- Tingkat upah insentif yang diterima atau diterapkan perusahaan dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja pekerja operasional.

Indikator tersebut di atas akan dijabarkan dalam satu item pertanyaan. Penilaian dilakukan dengan skoring menurut Skala Likert. Di mana nilai – nilai pertanyaan mempunyai lima kemungkinan jawaban yang terdiri dari 1, 2, 3, 4, dan 5.

5. Tingkat keadilan dalam pemberian upah (X_4).

Upah yang adil adalah tanggapan pekerja operasional terhadap pengorbanan yang telah berikan kepada perusahaan. Indikator tingkat keadilan dalam pemberian upah diukur dengan menggunakan Skala Likert. Indikator tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Tingkat pengorbanan yang telah dilakukan pekerja operasional terhadap perusahaan.

- b. Perbedaan tingkat upah dengan sesama pekerja operasional dalam satu perusahaan.
- c. Perbedaan tingkat upah dengan pekerja operasional lainnya pada jenis pekerjaan yang sama di perusahaan lain.

Indikator tersebut di atas akan dijabarkan dalam satu atau beberapa item pertanyaan. Penilaian dilakukan dengan skoring menurut Skala Likert. Di mana nilai – nilai pertanyaan mempunyai lima kemungkinan jawaban yang terdiri dari 1, 2, 3, 4, dan 5.

Untuk mendapatkan nilai total variabel X_4 diperoleh dari skor rata – rata indikator yang digunakan dengan perhitungan sebagai berikut :

$$X_4 = \frac{(X_{4.1}) + (X_{4.2}) + (X_{4.3})}{3}$$

Di mana :

X_4 = tingkat keadilan dalam pemberian upah

($X_{4.1}$) hingga ($X_{4.3}$) = skor indikator yang digunakan sebagai alat ukur.

5. Tingkat kesesuaian upah dalam peningkatan kemampuan (X_5)

Tingkat kesesuaian upah dalam peningkatan kemampuan adalah tanggapan pekerja operasional terhadap perbandingan tingkat upah dengan peningkatan kemampuan dengan indikator, yaitu :

- a. Tingkat upah yang terima pada tahun 1997 sampai dengan tahun 1999 tetap dalam jumlah yang sama.

- b. Tingkat perbandingan peningkatan kemampuan dengan jumlah peningkatan upah yang diterima.

Indikator tersebut di atas dilakukan dengan skoring menurut Skala Likert. Indikator akan dijabarkan dalam satu atau beberapa item pertanyaan. Di mana nilai – nilai pertanyaan mempunyai lima kemungkinan jawaban yang terdiri dari 1,2,3,4,dan 5.

$$X_5 = \frac{(X_{5.1}) + (X_{5.2})}{2}$$

Di mana :

X_5 = tingkat kesesuaian upah dalam peningkatan kemampuan

($X_{5.1}$) hingga ($X_{5.2}$) = skor indikator yang digunakan sebagai alat ukur.

Untuk menentukan nilai X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , X_5 dari masing – masing indikator seperti yang diuraikan di atas, maka proses pengolahan datanya digolongkan ke dalam beberapa kategori yang didasarkan pada skoring Skala Likert dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Kategori Sangat sesuai dengan skor sebesar 5
- b. Kategori sesuai dengan skor sebesar 4
- c. Kategori Cukup sesuai dengan skor sebesar 3
- d. Kategori Kurang sesuai dengan skor sebesar 2
- e. Kategori Sangat kurang sesuai dengan skor sebesar 1

Prosedur pemberian skor tersebut di atas dipakai dengan mendasarkan pada prosedur yang paling umum digunakan, yaitu Skala Likert.

Walizer dan Wiener (1986 : 87), menyatakan bahwa “Skala Likert kadang disebut dengan penilaian yang dijumlahkan, karena semua jawaban diberi bobot dan kemudian ditambahkan untuk mendapatkan suatu jumlah”. Skala Likert ini ini kemudian menskala individu yang bersangkutan dengan menambahkan bobot dari jawaban yang dipilih.

4.3. Sumber dan Prosedur Pengumpulan Data

4.3.1. Data Yang Dibutuhkan

Adapun data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Identitas pekerja .
- b. Jumlah upah yang diterima pada bulan Juli 1999.
- c. Jumlah tanggungan keluarga pekerja.
- d. Jumlah pengeluaran untuk kebutuhan minimum pada bulan Juli 1999.
- e. Jumlah upah rata – rata pekerja operasional pada bulan Juli 1999.
- f. Jumlah upah insentif yang diterima pada bulan Juli 1999.
- g. Tingkat perbandingan upah pekerja yang lain pada perusahaan yang sama.
- h. Tingkat perbandingan upah pekerja yang lain pada perusahaan lain.

- i. Jumlah insentif yang tertinggi dan terendah yang diterima pekerja pada bulan Juli 1999.
- j. Tingkat upah yang diterima selama 3 tahun terakhir
- k. Tingkat peningkatan kemampuan pekerja selama 3 tahun terakhir
- l. Disiplin kerja pekerja operasional
- m. Kemampuan kerja pekerja operasional
- n. Kerja sama pekerja operasional

Pada *Bagian Upah* data yang dibutuhkan adalah sebagai berikut :

- a. Identitas karyawan Bagian Upah.
- b. Jumlah upah yang tertinggi dan terendah yang diberikan perusahaan pada bulan Juli 1999.
- c. Jumlah upah rata – rata yang diberikan perusahaan pada bulan Juli 1999.
- d. Jumlah insentif tertinggi dan terendah yang diberikan pada bulan Juli 1999.
- e. Jumlah insentif rata – rata yang diberikan perusahaan pada Bulan Juli 1999.

Data yang dibutuhkan dari *Responden* atau pekerja operasional perusahaan adalah sebagai berikut :

- a. Identitas Responden
- b. Tingkat upah yang telah diterima setiap bulannya
- c. Tingkat pemenuhan upah terhadap kebutuhan fisik minimum.

- d. Tingkat pengikatan upah
- e. Tingkat kemampuan upah dalam peningkatan semangat dan gairah kerja pekerja operasional
- f. Tingkat keadilan dalam pemberian upah.
- g. Tingkat kesesuaian upah dalam peningkatan kemampuan.

4.3.2. Responden

Untuk mendapatkan data dalam penelitian ini dipergunakan Responden yang ada pada pekerja operasional industri mebel di Ujung Pandang yang terdiri dari 30 industri usaha kecil. Jumlah responden yang dipilih dalam penelitian ini , yaitu berjumlah 60 orang pekerja operasional , yaitu masing – masing 2 dari setiap perusahaan kecil. Responden yang dipilih sebagai sampel adalah responden yang telah bekerja selama 3 tahun terakhir (1997 – 1999). Jumlah responden tersebut di atas dengan anggapan dapat mewakili penelitian ini. Dianggap mewakili, karena para pekerja di industri mebel tersebut relatif homogen bila dilihat dari latar belakang pendidikannya maupun dari pengalaman kerjanya.

4.3.3. Cara Mengumpulkan Data

Cara pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. **Daftar Pertanyaan (Kuisener)**

Untuk mendapatkan data dari responden secara langsung, digunakan daftar pertanyaan yang sudah disiapkan sebelumnya. Daftar pertanyaan tersebut digunakan sebagai pedoman untuk melakukan wawancara dengan responden. Responden dibagi tiga menurut kebutuhannya. *Pertama*, untuk mengetahui keberhasilan kerja karyawan, daftar pertanyaan akan dijadikan pedoman untuk melakukan wawancara dengan atasan langsung yang menilai keberhasilan kerja pekerja yang dijadikan sampel. *Kedua*, untuk mengetahui pengaruh faktor – faktor upah , daftar pertanyaan akan dijadikan pedoman untuk melakukan wawancara dengan pekerja operasional yang dijadikan responden pada industri mebel. *Ketiga* , untuk mengetahui ada perbedaan kinerja antara tingkat upah yang tinggi dan tingkat upah yang rendah, daftar pertanyaan akan dijadikan pedoman untuk melakukan wawancara dengan Bagian Upah perusahaan.

2. **Wawancara**

Untuk melengkapi data yang diperoleh dari responden, maka dilakukan interview dengan beberapa pejabat yang terkait dengan penelitian ini , seperti supervisi / mandor, bagian gaji, pemilik perusahaan .

3. **Data sekunder**

Data yang dibutuhkan antara lain , jumlah pekerja operasional bagian produksi , jumlah produksi yang dihasilkan selama lima tahun dan jumlah pekerja berdasarkan tingkat pendidikan , umur , masa kerja, pelatihan yang telah diikuti , jumlah keluarga, jumlah industri mebel yang ada di Ujung Pandang dan literatur serta hasil penelitian – penelitian pihak lain yang berkaitan dengan penelitian, juga instansi yang terkait dalam obyek penelitian ini.

Cara pengumpulan data seperti yang disebutkan di atas lebih menguntungkan, karena lebih cepat, lebih mudah, respondennya anonim (tidak dikenal) dan lebih dapat ditangani secara lebih memadai yang hasilnya dapat diperoleh keabsahan (validitas) lebih besar dan pengumpulan data yang lebih efektif, demikian juga keandalan (reliabilitas) bisa optimal.

4.4. Lokasi, Populasi, dan Prosedur Penentuan Sampel

4.4.1. Lokasi

Penelitian ini dilaksanakan pada industri mebel di Kotamadya Ujung Pandang.

4.4.2 Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pekerja operasional pada industri mebel di Kotamadya Ujung Pandang, populasi ini bercirikan bahwa pekerja operasional pada industri

mebel ini bertempat tinggal pada daerah tersebut, mempunyai karakteristik datanya relatif sama, waktu yang sama, telah bekerja sejak 3 tahun lalu, cara pengukuran dan penilaian data dilakukan pada obyek yang sama. Di mana jumlah keseluruhan populasi yang terdaftar secara resmi pada Depperindag di Ujung Pandang adalah sekitar 1.200 pekerja operasional.

4.4.3 Prosedur Pengambilan Sampel

Berdasarkan uraian di atas, bahwa populasi pada penelitian ini adalah pekerja operasional yang telah bekerja sejak 3 tahun terakhir. Dengan demikian, populasi pada penelitian ini adalah relatif homogen. Dengan demikian, maka metode pengambilan sampel yang akan digunakan adalah Metode Simple Random Sampling.

Metode Simple Random Sampling, yaitu merupakan metode pengambilan data dimana sampel yang dipilih dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk diambil menjadi anggota sampel, Sudjana (1992 : 169).

Ciri yang mendasar dari pemilihan sampel dengan menggunakan metode random sampling Algifari (1997:22), menyatakan bahwa :

“ Setiap anggota populasi mempunyai kesempatan (change) yang sama untuk menjadi anggota sampel. Random sampling disebut juga probability sampling, karena dalam metode ini memberikan kesempatan yang

sama kepada setiap anggota untuk menjadi anggota sampel. Pemilihan sampel dengan menggunakan metode ini cukup obyektif untuk menaksir karakteristik populasi dari sampel yang dipilih, dan obyektivitas taksiran yang dihasilkan dapat dijelaskan.”

4.5. Teknik Analisis

Untuk mencapai tujuan penelitian dan pengujian hipotesis yang telah diajukan, maka data yang diperoleh selanjutnya diolah sesuai dengan kebutuhan penulisan. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif, dan dengan penjelasan metode kualitatif. Lebih jauh lagi, data yang telah dianalisis disajikan dalam bentuk tabel, sedangkan untuk kepentingan analisis dan pengujian hipotesis, maka data tersebut diolah dengan menggunakan bantuan komputer program Microstat.

Penelitian ini menggunakan program Microstat sebagai dasar untuk menganalisis hipotesis yang telah diajukan. Pembuktian hipotesis ini menggunakan uji statistik dan uji ekonometrika. Data primer yang berhasil dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan model analisis Regresi Linear Berganda. Analisis ini digunakan untuk membuktikan hipotesis pertama dan hipotesis kedua. Selanjutnya untuk hipotesis ketiga digunakan analisis Uji Selisih Dua Rata – Rata. Sedangkan teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

I. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah diperoleh, maka akan dilakukan analisis dan untuk pembuktian hipotesis pertama dan kedua dengan menggunakan uji statistik yang didukung oleh uji ekonometrika seperti yang dijelaskan berikut ini :

1. *Uji Serentak (Uji F)*, digunakan untuk menguji hipotesis pertama. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas secara bersama – sama berpengaruh secara bermakna terhadap variabel tidak bebasnya. Dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} , pada tingkat kepercayaan 5 %. Apabila nilai $F_{hitung} \geq$ dari nilai F_{tabel} , maka berarti variabel bebasnya secara bersama – sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel tergantungnya atau hipotesis pertama diterima (terbukti). Uji ini juga sekaligus untuk mengetahui seberapa besar pengaruh seluruh variabel bebasnya dengan melihat nilai koefisien determinasi ganda (R^2). Koefisien determinasi ganda ini menunjukkan bahwa besarnya sumbangan seluruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Jika nilai R^2 mendekati satu (1), maka berarti variabel bebas tersebut secara bersama – sama dianggap kuat, artinya mampu menjelaskan variasi perubahan variabel tidak bebasnya. Jika nilai R^2 mendekati nol (0), maka berarti model yang digunakan tersebut masih lemah .

2. *Uji Parsial (Uji t)* , digunakan untuk menguji hipotesis kedua.

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh masing – masing variabel bebas terhadap variabel tergantunya bermakna atau tidak . Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai t_{hitung} masing – masing variabel bebasnya dengan t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5 %. Jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel tidak bebasnya. Uji ini juga sekaligus untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang bermakna terhadap variabel tidak bebasnya. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi parsial (r^2 parsial) dari masing – masing variabel.. Apabila semakin besar nilai r^2 parsial suatu variabel bebas, maka menunjukkan semakin dominan variabel bebas tersebut terhadap variabel tidak bebasnya.

3. *Evaluasi Ekonometri*

Evaluasi ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah penggunaan alat analisa Regresi Linear Berganda yang digunakan untuk analisis telah memenuhi asumsi klasik atau tidak. Gujarati (1993 : 157-201) , mengatakan bahwa “ada tiga penyimpangan asumsi klasik yang mungkin terjadi dalam penggunaan alat analisa Regresi Linear Berganda, yaitu terjadinya Multikolinearitas, Heteroskedastisitas, dan Autokorelasi. Model Regresi Linear

Berganda”. Akan lebih tepat digunakan dan menghasilkan data yang lebih akurat, apabila memenuhi asumsi sebagai berikut :

a. Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti adanya korelasi di antara satu atau lebih variabel bebas. Uji ini dilakukan untuk mengetahui , apakah antara variabel bebas itu tidak saling berkorelasi atau ada hubungan di antara variabel bebas dalam model Regresi Linear Berganda. Reitveld dan Lasmona (1993:53), menjelaskan bahwa “ terjadinya multikolinearitas akan mempersulit pemisahan pengaruh masing – masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya “. “Untuk mendeteksi multikolinearitas dapat dilakukan dengan **Uji Korelasi Pearson** antara variabel bebas” dikemukakan oleh Gujarati(1993 : 166) . Jika terjadi koefisien korelasi parsial bermakna, maka hal ini berarti terjadi multikolinearitas.

b. Heteroskedastisitas.

Reitvelid dan Lasmono (1993 : 51), mengatakan bahwa “heteroskedastisitas berarti bahwa variasi gangguan (residual) tidak sama untuk pengamatan. Cara yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan metode “ **Spearman Rank Correlation**”. Pembuktian ini dapat dilakukan dengan cara meregresi variabel

– variabel bebas dengan variabel gangguan (residual), masing
– masing diberi jenjang dan seterusnya dari nilai terendah
sampai tertinggi dalam tanda mutlak. Jika nilai korelasi Rank
Spearman lebih besar dari nilai kritisnya, berarti terjadi
heteroskedastisitas. Apabila nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} ,
berarti tidak ada perbedaan yang bermakna atau dapat
diartikan tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika nilai t_{hitung} lebih
besar dari nilai t_{tabel} berarti terjadi gejala heteroskedastisitas,
sehingga tidak terjadi penyimpangan klasik pada model yang
digunakan.

c. Autokorelasi.

Gujarati (1993 : 201) , mendefenisikan bahwa “autokorelasi
sebagai korelasi antara anggota serangkaian observasi yang
diurutkan menurut waktu (time series) atau secara ruang (
cross section)”. Sudrajat (1988 : 218), mengatakan bahwa .
“terjadinya korelasi antara data time series atau cross sectional
menyebabkan uji F dan Uji t menjadi ampuh. Pendeteksian
autokorelasi ini dapat dilakukan dengan menggunakan metode
statistik” Uji **Durbin Watson**, yaitu dengan cara
membandingkan nilai DW hitung dengan nilai DW tabel. Bila
d terletak di luar batas bawah (d_l) dan batas atas (d_u) dapat
dilihat pada tabel d Durbin Watson, berarti ada serial positif

atau negatif, dan ini berarti tidak ada autokorelasi. Apabila d Durbin Watson terletak di dalam batas bawah (d_l) dan batas atas (d_u), berarti tidak terjadi otokorelasi dalam alat regresi yang digunakan.

II. Analisis Selisih Dua Rata – Rata

Analisis Selisih Dua Rata – Rata digunakan untuk menguji hipotesis ketiga. Tujuan digunakannya analisis ini adalah untuk mengetahui adanya perbedaan yang bermakna dari kinerja pekerja operasional dari perusahaan yang memberikan tingkat upah yang tinggi dengan tingkat upah yang rendah. Analisis ini dapat digunakan apabila ingin membandingkan antara satu peristiwa dengan peristiwa yang lainnya pada waktu, tempat, karakteristik datanya relatif sama dan variabilitas data yang akan diuji harus merupakan data kontinue.

Mursinto (1989 : 94), mengatakan bahwa “ analisis ini digunakan untuk menghitung t_0 , yaitu dengan diketahui rata – rata statistik untuk sampel pertama (X_1) dan sampel kedua (X_2), variance untuk sampel pertama (S_1^2) dan sampel kedua (S_2^2), dan juga jumlah sampel pertama (n_1) dan jumlah sampel kedua (n_2) diketahui”. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} pada tingkat

kepercayaan $\alpha = 5 \%$ dan $df = (n_1 + n_2 - 2)$, sehingga dapat dijelaskan hubungan kedua variabel yang diujinya

Apabila hasil perhitungan menunjukkan :

1. $-t_{\frac{1}{2}\alpha} < t_h < t_{\frac{1}{2}\alpha}$ maka :

H_0 diterima

H_a ditolak

Artinya, dua rata – rata tidak berbeda secara signifikan.

2. $t_h > t_{\frac{1}{2}\alpha}$ atau $t_h < -t_{\frac{1}{2}\alpha}$ maka :

H_0 ditolak

H_a diterima

Artinya, dua rata – rata berbeda secara signifikan

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

5.1. Gambaran Umum Industri Mebel Di Ujung Pandang

Pembangunan sektor industri selain sebagai salah satu sektor potensial untuk mempercepat laju pertumbuhan ekonomi yaitu dapat meningkatkan pendapatan asli daerah, juga membantu pemerintah dalam mengatasi masalah pengangguran, karena dapat menyerap tenaga kerja dalam jumlah yang banyak. Di Kotamadya Ujung Pandang jumlah usaha sektor industri baik industri besar, industri sedang, dan industri kecil mengalami peningkatan. Di mana industri mebel merupakan salah satu sektor industri kecil. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 5.1. berikut :

TABEL 5.1.
JUMLAH PERUSAHAAN YANG MEMPEROLEH SURAT IZIN
USAHA PERDAGANGAN (SIUP) DIRINCI MENURUT GOLONGAN
USAHA DI KOTAMADYA UJUNG PANDANG
TAHUN 1998

No	Golongan Usaha	Jumlah Usaha
1.	Perusahaan / Perdagangan Besar	71
2.	Perdagangan Menengah	182
3.	Perdagangan Kecil	147
Jumlah		400

Sumber : Kantor Statistik Ujung Pandang

Di samping itu jumlah tenaga kerja yang diserap dan nilai investasi mengalami penurunan selama kurun waktu 1997 – 1998. Pada tahun 1998 jumlah usaha sektor industri tercatat 4.387 unit dengan jumlah tenaga kerja 44.132 orang , dan nilai investasi sekitar 278,8 milyar. Sedangkan pada tahun 1997 jumlah usaha tercatat 3.660 unit dengan tenaga kerja 58.958 orang dan nilai investasi sekitar 404,3 milyar (lampiran 1). Hal ini berarti jumlah usaha mengalami peningkatan sekitar 19,9 %, sedang jumlah tenaga kerja dan nilai investasi mengalami penurunan masing - masing sekitar 25,1 persen dan 31 persen. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 5.2. berikut :

TABEL 5.2.
JUMLAH UNIT USAHA, TENAGA KERJA, NILAI INVESTASI,
NILAI PRODUKSI SEKTOR INDUSTRI DI UJUNG PANDANG
TAHUN 1998

Sektor Industri	Unit Usaha	Tenaga Kerja	Nilai Investasi	Nilai Produksi
I. Industri Kecil	3.559	26.828	105.180.338	381.732.775
- Ind. Logam dan Mesin	1.450	7.717	40.181.814	164.227.214
- Industri Kimia	250	3.253	22.773.469	25.093.061
- Industri Aneka	487	5.598	11.508.810	35.777.380
- Ind. Hasil Pertanian & Kehutanan	1.372	10.260	30.716.245	156.635.120
II. Industri Menengah/Besar	228	17.304	173.642.151	305.241.415
- Ind. Logam & Mesin	31	1.392	30.571.551	27.933.849
- Industri Kimia	13	836	6.817.170	-
- Industri Aneka	1	166	1.043.449	2.152.510
- Ind. Hasil Pertanian & Kehutanan	183	14.910	135.209.981	275.155.056
Jumlah 1998	3.787	44.132	278.832.489	686.974.190
1997	3.660	38.958	404.299.347	931.111.509

Sumber : Kantor Statistik Ujung Pandang

Kotamadya Ujung Pandang merupakan wilayah pengembangan sektor industri di Sulawesi Selatan, utamanya kelompok industri besar dan sedang. Hal ini terbukti dengan dibangunnya prasarana dan sarana perindustrian di wilayah Kawasan Industri Makassar (Kima) yang berlokasi di Kecamatan Biringkanaya. Untuk lebih jelasnya melihat mengenai jumlah industri yang berada di Ujung Pandang selama tiga tahun terakhir , maka dapat dilihat pada Tabel 5.3. Pada Tabel 5.3, terlihat bahwa jumlah sub sektor industri secara keseluruhan di Ujung Pandang ada sekitar 20 jenis. Di mana industri mebel di masukkan dalam sub sektor nomer 5. Dengan perincian sebagai berikut :

TABEL 5.3.
JUMLAH PERUSAHAAN INDUSTRI BESAR DAN SEDANG
DIRINCI MENURUT SUB SEKTOR INDUSTRI
DI KOTAMADYA UJUNG PANDANG
TAHUN 1996 – 1998

No	Sektor Industri	1996	1997	1998
01.	Industri Makanan	3	4	3
02.	Industri Minuman	5	6	3
03.	Industri Tekstil	7	10	3
04.	Industri Pakaian Jadi	10	10	8
05.	Industri Kayu, Bambu, Rotan	7	6	5
06.	Industri Perabot & RT	14	13	13
07.	Industri Kertas & Barang dari Kertas	8	7	6
08.	Industri Percetakan & Penerbitan	2	2	2
09.	Industri Bahan Kimia	27	26	22
10.	Industri Kimia Lain	24	23	19
11.	Industri Karet & Barang dari Karet	3	4	5
12.	Industri Barang dari Plastik	7	9	4
13.	Industri Gelas dan Barang dari Gelas	1	1	-
14.	Industri Semen, Kapur dan Baja	7	7	5
15.	Industri Logam Dasar Besi & Baja	3	4	3
16.	Industri Barang Dari Logam	9	8	5
17.	Industri Mesin, & Perlengkapan	1	2	2

18.	Industri Mesin, Peralatan & Perlengkapan Listrik	-	1	1
19.	Industri Alat Angkut	6	6	5
20.	Industri Pengolahan Lainnya	1	3	2
Jumlah		173	187	159

Sumber : Kantor Statistik Ujung Pandang

Secara keseluruhan jumlah unit usaha industri mebel di Kotamadya Ujung Pandang selama 5 tahun terakhir, yaitu mulai tahun 1994 sampai dengan tahun 1998 mengalami peningkatan yang cukup berarti. Sementara itu, peningkatan jumlah unit usaha, juga mengakibatkan peningkatan jumlah tenaga kerja yang terserap dan peningkatan nilai output yang dihasilkan, juga meliputi peningkatan tambahan investasi. Pada Tabel 5.4. di bawah ini, nampak bahwa rata – rata perkembangan unit usaha industri mebel selama 5 tahun terakhir adalah sebesar 172 unit usaha per tahun. Rata – rata tenaga kerja yang diserap per tahun adalah sebesar 1.200 orang, jumlah volume produksi yang dihasilkan adalah sejumlah 13.300 unit per tahun. Jumlah investasi yang ditanamkan pada industri mebel di Ujung Pandang selama 5 tahun terakhir rata – rata mengalami peningkatan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 5.4. berikut :

TABEL 5.4.
PERKEMBANGAN UNIT USAHA INDUSTRI MEBEL
DI UJUNG PANDANG
TAHUN 1994-1998

No	Tahun	Unit Usaha	Tenaga Kerja	Investasi (Rp.000)	Volume Produksi
1.	1994	167	1165	1.964.996	4595
2.	1995	165	1.229	2.029.319	14.835
3.	1996	174	1.234	7.253.101	14.919
4.	1997	176	1.245	7.423.202	15.367
5.	1998	180	1.272	7.672.001	16.949
Jumlah		862	6.145	26.342.619	66.665
Rata - rata		172	1.229	5.268.523	13.333

Sumber : Departemen Perindustrian & Perdagangan Ujung Pandang

Untuk lebih dapat mengantisipasi permintaan pasar, maka pihak produsen industri mebel di Kotamadya Ujung Pandang melakukan berbagai modifikasi terhadap produknya. Salah satu cara yaitu dengan menggunakan berbagai jenis bahan baku yang lebih bervariasi, sehingga perusahaan dapat meningkatkan penjualannya. Pada Tabel 5.5 berikut memperlihatkan jenis mebel yang dipasarkan yang digunakan pada industri mebel tersebut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 5.5 berikut :

TABEL 5.5.
JENIS MEBEL YANG DIPASARKAN
DI UJUNG PANDANG
TAHUN 1998

No	Jenis Mebel yang dipasarkan
1.	Mebel Kayu Jati
2.	Mebel Kayu Lapis
3.	Mebel Kayu Samarinda
4.	Mebel Kayu Tilwood
5.	Mebel Kayu Agatis
6.	Mebel Rotan
7.	Mebel Bambu

Sumber : Departemen Perindustrian & Perdagangan
Ujung Pandang

5.2. Gambaran Umum Pekerja Operasional

Dalam penelitian ini dikemukakan mengenai gambaran umum pekerja operasional industri mebel di Ujung Pandang. Profil pekerja operasional ini dapat dilihat dari tingkat pendidikan, dan masa kerja para pekerja tersebut. Untuk lebih jelasnya, maka profil – profil tersebut dijelaskan sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan.

5.2.1. Tingkat Pendidikan Pekerja Operasional

Tingkat Pendidikan seorang pekerja operasional dapat mempengaruhi karakteristiknya dalam pengambilan keputusan. Semakin tinggi tingkat pendidikannya, maka semakin tinggi pengetahuan serta semakin selektif dalam mengolah informasi yang telah diterimanya. Dengan kemampuannya itu, maka

pekerja operasional dapat menentukan alternatif – alternatif keputusan yang dapat memberikan kemampuan kerja yang lebih baik.

Dalam pada itu, tingkat pendidikan yang dimiliki pekerja operasional didominasi oleh yang berpendidikan SLP (Sekolah Lanjutan Pertama), yaitu sebanyak 31 orang atau 51,66%, selanjutnya didominasi oleh SLA (Sekolah Lanjutan Atas), yaitu sebanyak 17 orang atau 28,33%, dan terakhir adalah tamatan SD (Sekolah Dasar) sebanyak 12 orang atau sekitar 20,00%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 5.6 berikut :

TABEL 5.6.
TINGKAT PENDIDIKAN RESPONDEN
INDUSTRI MEBEL DI UJUNG PANDANG

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	
		Orang	%
1.	Akademi / Universitas	-	-
2.	SLA	17	28,33
3.	SLP	31	51,66
4.	SD	12	20,00
5.	Tidak tamat SD	-	-
Jumlah		60	100

Sumber : Data primer yang diolah

5.2.2. Masa Kerja Pekerja Operasional

Masa kerja pekerja operasional merupakan salah satu faktor yang cukup penting. Maka pada penelitian ini, ternyata bahwa pekerja yang mempunyai masa kerja yang paling lama adalah sebanyak 4 orang atau 6,66% dengan masa kerja sampai 30 tahun, selanjutnya masa kerja 21 – 25 tahun adalah sebanyak 2 orang atau 3,33 %, selanjutnya masa kerja 16 -20 tahun adalah berjumlah 10 orang atau 16,66%, masa kerja sekitar 11 – 15 tahun adalah sebanyak 7 orang atau 11,66 %, kemudian dengan masa kerja 6 – 10 tahun adalah sebanyak 10 orang atau 16,66%, dan terakhir adalah 1 – 5 tahun masa kerja sebanyak 27 orang atau 45,00%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 5.7 berikut :

TABEL 5.7.
MASA KERJA RESPONDEN
INDUSTRI MEBEL DI UJUNG PANDANG
TAHUN 1999

No.	Masa Kerja (tahun)	Jumlah	
		Orang	%
1.	30 ke atas	-	-
2.	26 - 30	4	6,66
3.	21 - 25	2	3,33
4.	16 - 20	10	13,33
5.	11 - 15	7	8,33
6.	6 - 10	10	10,00
7.	1 - 5	27	58,33
Jumlah		60	100

Sumber : Data primer yang diolah

5.3. Deskripsi Variabel – Variabel Penelitian

Pada bagian ini disajikan analisis hasil – hasil penelitian yang diperoleh dari pengumpulan data terhadap responden pekerja operasional industri mebel di Ujung Pandang. Dalam analisis penelitian diawali dengan uraian tentang deskripsi variabel – variabel penelitian, baik variabel tergantung (*dependent variable*), maupun variabel bebas (*independent variable*). Variabel tergantung yang dimaksud adalah kinerja pekerja operasional industri mebel, sedangkan variabel bebasnya meliputi tingkat pemenuhan upah terhadap kebutuhan minimum, tingkat pengikatan upah, tingkat kemampuan upah dalam peningkatan semangat dan gairah kerja, tingkat keadilan dalam pemberian upah, dan tingkat kesesuaian upah dengan peningkatan kemampuan. Deskripsi masing – masing variabel diuraikan sebagai berikut :

5.3.1. Kinerja Pekerja Operasional (Y)

Dalam uraian yang dikemukakan pada bab sebelumnya, bahwa kinerja pekerja operasional adalah rata – rata penilaian yang dilakukan pimpinan langsung terhadap masing – masing pekerja operasional tentang prestasi kerjanya. Dari lampiran 6 dapat dinyatakan bahwa secara rata – rata prestasi kerja pekerja operasional pada industri mebel adalah sebesar 3,47. Hal ini berarti bahwa prestasi kerja pekerja operasional pada industri mebel di Ujung Pandang adalah cukup berprestasi. Adapun tanggapan responden terhadap prestasi kerja pekerja operasional dapat dilihat pada Tabel 5.8 berikut :

TABEL 5.8.
KINERJA RESPONDEN
 (Pernyataan Variabel Y)

NO	Prestasi Kerja	Jumlah	
		Orang	%
1.	Sangat berprestasi	-	-
2.	Berprestasi	17	28,33
3.	Cukup berprestasi	43	71,6
4.	Kurang berprestasi	-	-
5.	Sangat kurang berprestasi	-	-

Sumber : Data primer yang diolah

Dari data di atas, menunjukkan bahwa ternyata tanggapan responden terhadap prestasi kerja adalah sebagai berikut . Untuk kategori cukup berprestasi menempati posisi yang tertinggi dengan nilai sebesar 43 orang atau 71,6 %, kemudian kategori berprestasi sebanyak 17 orang atau 28,33%.

Hal ini berarti bahwa dari 43 orang menjawab cukup berprestasi , berarti secara umum prestasi kerja pekerja operasional pada industri mebel di Ujung Pandang termasuk dalam kategori cukup. Hal ini disebabkan antara lain : (1) Kebijakan penilaian prestasi kerja tidak diinformasikan secara akurat dan tidak dilakukan perusahaan secara tepat waktu atau berkala; (2) Kebijakan pemberian bonus, upah insentif, tunjangan bersifat tidak transparan.

Sementara itu, ternyata bahwa ada sebanyak 17 orang atau 28,33% dengan kategori berprestasi atau kinerjanya baik. Kinerja yang baik ini antara lain disebabkan karena kerja sama yang sangat menonjol dari responden tersebut, karena hal ini ditunjang oleh masa kerja pekerja operasional yang sudah cukup lama (lebih dari 10 tahun). Di samping itu faktor usia yang cukup matang dari pekerja lainnya. Para pekerja yang berprestasi tersebut biasanya mendapatkan bonus setelah menunjukkan bahwa hasil pekerjaannya lebih baik dari yang lain.

5.3.2. Tingkat Pemenuhan Upah Terhadap Kebutuhan Minimum (X_1)

Dari lampiran 6 dapat dinyatakan bahwa secara rata – rata tingkat pemenuhan upah terhadap kebutuhan minimum adalah sebesar 3,83. Hal ini berarti dari 60 responden yang diteliti , ternyata tingkat pemenuhan upah terhadap kebutuhan minimum pada industri mebel di Ujung Pandang, menyatakan upah telah cukup memenuhi kebutuhan minimum pekerja operasional. Tetapi untuk lebih jelasnya , maka dapat dilihat pada tabel berikut di bawah ini :

TABEL 5.9.
TANGGAPAN RESPONDEN
TERHADAP TINGKAT PEMENUHAN KEBUTUHAN MINIMUM
(Pernyataan Variabel X_1)

No.	Tingkat Pemenuhan Upah Terhadap Kebutuhan Minimum	Jumlah	
		Orang	%
1.	Sangat memenuhi	10	16,67
2.	Memenuhi	30	50,00
3.	Cukup memenuhi	20	33,33
4.	Kurang memenuhi	-	-
5.	Sangat kurang memenuhi	-	-

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari data di atas, terlihat bahwa paling banyak menanggapi memenuhi kebutuhan minimum adalah sebanyak 30 orang atau 50 %, selanjutnya menanggapi cukup memenuhi kebutuhan minimum sebanyak 20 orang atau 33,33 % , dan tanggapan responden yang menyatakan sangat memenuhi kebutuhan minimumi sebanyak 10 orang atau 16,67 %.

Hal ini berarti bahwa pihak perusahaan pada industri mebel di Ujung Pandang telah melakukan pengamatan tentang upah yang berlaku di masyarakat maupun upah yang ditetapkan oleh pemerintah. Sehingga, dalam menetapkan upah bagi pekerjanya telah disesuaikan dengan peraturan – peraturan tersebut. Oleh karena itu, pekerja operasional pada perusahaan mebel mengatakan bahwa kebutuhan minimum mereka telah terpenuhi

setiap bulannya. Di mana responden yang diamati adalah responden yang rata – rata sudah berkeluarga.

5.3.3. Tingkat Pengikatan Upah (X_2)

Dari lampiran 6 dapat dinyatakan bahwa secara rata – rata tingkat pengikatan upah adalah sebesar 2,8. Hal ini berarti pekerja operasional pada industri mebel di Ujung Pandang menyatakan bahwa upah kurang mengikat bila dibandingkan dengan upah yang diberikan pada perusahaan lain yang sejenis. Tetapi untuk lebih jelasnya, maka dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

TABEL 5.10.
TANGGAPAN RESPONDEN
TERHADAP TINGKAT PENGIKATAN UPAH
(Pernyataan Variabel X_2)

No.	Tingkat Pengikatan Upah	Jumlah	
		Orang	%
1.	Sangat mengikat	2	3,33
2.	Mengikat	9	15,00
3.	Cukup mengikat	24	40,00
4.	Kurang mengikat	25	41,67
5.	Sangat kurang mengikat	-	-

Sumber : Data primer yang diolah

Dari data di atas, ternyata bahwa dari 60 responden yang diteliti , paling banyak menanggapi kurang mengikat adalah sebanyak 25 orang atau 41,67 %,

selanjutnya responden menjawab cukup mengikat adalah sebanyak 24 orang atau 40% , responden yang menjawab mengikat mencapai 9 orang atau 15 %, dan adalah tanggapan responden yang menyatakan sangat mengikat sebanyak 2 orang atau 3,33 %.

Dari tabel di atas terlihat bahwa kategori kurang mengikat menempati posisi tertinggi , yaitu sebanyak 25 orang atau 40 % yang menjawab kurang mengikat. Hal ini berarti pihak perusahaan yang bergerak dalam usaha mebel ini tidak terlalu memperhatikan perbandingan perbedaan tingkat upah dengan perusahaan lain. Pihak perusahaan yang bergerak dalam usaha mebel ini seharusnya memperhatikan perbandingan tingkat upah yang berlaku. Hal ini untuk menghindari terlalu berfluktuasi tingkat upah yang ada. Juga bisa berarti bahwa pihak perusahaan yang bergerak dalam usaha mebel ini kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja. Untuk dapat mengikat para pekerja operasionalnya, maka pihak perusahaan harus menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif , sehingga pekerja tersebut dapat merasa betah bekerja.

Di samping itu , ternyata bahwa ada 2 orang atau 3,33% yang menjawab sangat mengikat. Hal ini bisa disebabkan karena masa kerja dari pekerja operasional masih relatif baru (kurang dari 5 tahun), sehingga belum merasa jenuh atau dengan pekerjaannya

5.3.4. Tingkat Kemampuan Upah Dalam Peningkatan Semangat dan Gairah Kerja (X_3)

Dari lampiran 6 dapat dinyatakan bahwa secara rata – rata tingkat kemampuan upah adalah sebesar 3,58. Hal ini berarti bahwa pekerja operasional pada industri mebel di Ujung Pandang menyatakan bahwa tingkat kemampuan upah dalam meningkatkan semangat dan gairah kerja adalah cukup meningkat dengan adanya pemberian upah insentif. Tetapi untuk lebih jelasnya, maka dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

TABEL 5.11.
TANGGAPAN RESPONDEN
TERHADAP TINGKAT KEMAMPUAN UPAH DALAM
PENINGKATAN SEMANGAT DAN GAIRAH KERJA
(Pernyataan Variabel X_3)

No.	Tingkat Kemampuan Upah Dalam Peningkatan Semangat dan Gairah Kerja	Jumlah	
		Orang	%
1.	Sangat meningkat	8	13,33
2.	Meningkat	20	33,33
3.	Cukup meningkat	31	51,67
4.	Kurang meningkat	1	1,67
5.	Sangat kurang meningkat	-	-

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari data di atas, terlihat bahwa responden yang paling banyak menanggapi cukup meningkatkan semangat dan gairah kerja mencapai 31 orang atau 51,67 %, selanjutnya responden menjawab meningkatkan semangat dan gairah kerja sebanyak 20 orang atau 33,33% , responden yang menjawab

sangat meningkatkan semangat dan gairah kerja sebanyak 8 orang atau 13,33%, responden yang menjawab kurang meningkatkan semangat dan gairah kerja sebanyak 1 orang atau 1,67 %.

Dari tabel di atas, ternyata bahwa responden yang menjawab cukup meningkat sebanyak 31 orang atau 51,67%. Hal ini berarti bahwa pihak perusahaan yang bergerak dalam usaha mebel tersebut telah cukup berusaha untuk dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja pekerja operasionalnya. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan yang bergerak dalam usaha mebel tersebut yaitu dengan cara memberikan upah insentif. Oleh karena itu, pekerja operasional pada industri mebel di Ujung Pandang mengatakan bahwa tingkat kemampuan upah dalam meningkatkan semangat dan gairah kerja adalah telah cukup meningkat.

Di samping itu, ternyata ada responden sebanyak 1 orang yang menjawab kurang meningkat. Hal ini disebabkan karena upah insentif yang diterimanya dinyatakan kurang sesuai dengan fungsinya dalam melaksanakan pekerjaan.

5.3.5. Tingkat Keadilan Dalam pemberian Upah (X_4)

Dari lampiran 6 dapat dinyatakan bahwa secara rata – rata tingkat keadilan dalam pemberian upah adalah sebesar 3,55. Hal ini berarti bahwa pekerja operasional pada industri mebel di Ujung Pandang menyatakan bahwa tingkat keadilan dalam pemberian upah adalah cukup adil. Tetapi untuk lebih

jelasnya tingkat keadilan dalam pemberian upah dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 5.12.
TANGGAPAN RESPONDEN
TERHADAP TINGKAT KEADILAN DALAM PEMBERIAN UPAH
(Pernyataan Variabel X_4)

No.	Tingkat Keadilan Dalam Pemberian Upah	Jumlah	
		Orang	%
1.	Sangat adil	12	20,00
2.	Adil	13	21,66
3.	Cukup adil	23	38,33
4.	Kurang adil	12	20,00
5.	Sangat kurang adil	-	-

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari data di atas, terlihat bahwa ternyata responden yang menjawab cukup adil adalah sebanyak 23 orang atau 38,33%, responden yang menjawab adil adalah sebanyak 13 orang atau 21,66%, responden yang menjawab sangat adil sebanyak 12 orang atau 20%, responden yang menjawab kurang adil sebanyak 12 orang atau 20%.

Dari tabel di atas , ternyata bahwa responden yang menjawab cukup adil adalah sebanyak 23 orang atau 38,33%. Hal ini berarti bahwa pihak perusahaan yang bergerak dalam usaha mebel di Ujung Pandang telah berusaha untuk cukup adil dalam menetapkan tingkat upah bagi para pekerja

operasionalnya. Baik itu adil secara internal, maupun secara eksternal. Sehingga, pekerja operasional menjawab bahwa cukup adil dalam pemberian upah sebanyak 23 orang atau 38,33%.

Sementara itu, ternyata ada responden yang menjawab bahwa upah yang telah diterimanya adalah kurang adil, yaitu sebanyak 12 orang atau 20%. Hal ini disebabkan karena responden tersebut, merasa bahwa upah yang diterimanya sangat tidak adil sesuai dengan haknya, jika dibandingkan dengan pengorbanan yang telah dia berikan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Misalnya berat – ringannya pekerjaan yang harus dia laksanakan.

5.3.6. Tingkat Kesesuaian Upah Dalam Peningkatan Kemampuan (X_5)

Dari lampiran 6 dapat dinyatakan bahwa secara rata – rata tingkat kesesuaian upah dengan peningkatan kemampuan adalah sebesar 2,81. Hal ini berarti pekerja operasional pada industri mebel di Ujung Pandang menyatakan bahwa tingkat kesesuaian upah dengan peningkatan kemampuan adalah kurang meningkat. Tetapi untuk lebih jelasnya, maka tingkat kesesuaian upah dengan peningkatan kemampuan dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 5.13.
TANGGAPAN RESPONDEN
TERHADAP TINGKAT KESESUAIAN UPAH DALAM
PENINGKATAN KEMAMPUAN
(Pernyataan Variabel X_5)

No.	Tingkat kesesuaian Upah Dengan Peningkatan Kemampuan	Jumlah	
		Orang	%
1.	Sangat meningkat	-	-
2.	Meningkat	13	21,66
3.	Cukup meningkat	10	16,66
4.	Kurang meningkat	37	61,66
5.	Sangat kurang meningkat	-	-

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel di atas, ternyata bahwa responden yang menjawab dengan kategori kurang meningkat adalah sebanyak 37 orang atau 61,66%, responden yang menjawab meningkat sebanyak 13 orang atau 21,66%, responden yang menjawab cukup meningkat sebanyak 10 orang atau 16,66%.

Dari tabel di atas, ternyata ada 37 orang responden yang menjawab kurang meningkat. Hal ini berarti bahwa pihak perusahaan pada usaha mebel ini kurang memperhatikan tingkat kesesuaian upah dengan peningkatan kemampuan. Pihak perusahaan belum berusaha untuk mengadakan penyesuaian terhadap perubahan – perubahan yang ada. Misalnya kurang memperhatikan peningkatan kemampuan yang lebih baik dari pekerjanya. Sehingga, responden yang menjawab kurang meningkat adalah sebanyak 37 orang atau 61,66%.

Sementara itu, responden yang menjawab cukup meningkat adalah sebanyak 10 orang atau 16,66%. Hal ini berarti bahwa pekerja operasional tersebut, merasa bahwa peningkatan upah yang diterima setiap tahunnya telah cukup dengan peningkatan kemampuan yang dimilikinya.

5.4. Analisis Hasil Penelitian

Berdasarkan pada tujuan penelitian yang telah dikemukakan terdahulu, maka pertama yang akan dianalisis adalah pengaruh tingkat pemenuhan upah terhadap kebutuhan minimum, tingkat pengikatan upah, tingkat kemampuan upah dalam peningkatan semangat dan gairah kerja, tingkat keadilan dalam pemberian upah, dan tingkat kesesuaian upah dengan peningkatan kemampuan secara bersama – sama memiliki pengaruh bermakna terhadap kinerja pekerja operasional industri mebel di Ujung Pandang

Analisis selanjutnya adalah mengetahui faktor mana yang dominan pengaruhnya terhadap variabel tergantungnya dari kelima faktor upah yang telah dikemukakan tersebut di atas. Selanjutnya menganalisis mengenai perbedaan yang bermakna dari kinerja pekerja operasional antara perusahaan yang memberikan tingkat upah yang tinggi dengan upah yang rendah. Kemudian hasil analisis itu, selanjutnya diuraikan dan dibahas mengenai pengaruh dan perbedaan tersebut pada bahasan berikutnya.

5.4.1. Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Dalam menganalisis faktor – faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pekerja operasional, maka digunakan analisis statistik yaitu Model Analisis Regresi Linear Berganda . Untuk memudahkan perhitungan model analisis tersebut, maka digunakan program microstat. Hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 5.14 berikut :

TABEL 5.14.
HASIL PERHITUNGAN REGRESI LINEAR BERGANDA

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Standar Error	T (DF= 54)	Prob	Partial r^2
X1= kebutuhan minimum	0,1235	0,440	2.808	0,00692	0.1274
X2 = pengikatan upah	0,0759	0,037	2.015	0,04889	0.0699
X3 = sema & gairah kerja	-0,1177	0,041	-2.841	0,00633	0.1300
X4= keadilan upah	0,1696	0,038	4.367	0,00006	0.2610
X5 = kesesuaian upah	0,1594	0,049	3.254	0,00196	0.1640
Konstanta : 2,1553		Multiple R : 0,7950		Probabilitas : 1.106E-10	
Squared (R^2) : 0,6320		F Ratio : 18,551			

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan Tabel 5.14 di atas, maka dapat diketahui koefisien – koefisien dan nilai konstanta, sehingga dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,1553 + 0,1235X_1 + 0,0759X_2 - 0,1177X_3 + 0,1696X_4 + 0,1594X_5 + 0,2312$$

Hasil persamaan Regresi Linier Berganda yang ditunjukkan di atas, ternyata terdapat nilai koefisien X bertanda positif dan negatif. Nilai koefisien X bertanda positif adalah X_1 , X_2 , X_4 , X_5 . Masing – masing nilai koefisien X adalah sebagai berikut X_1 sebesar 0,1235, X_2 sebesar 0,0759, X_4 sebesar 0,1696 dan X_5 adalah sebesar 0,1594. Hal ini berarti bila terjadi perubahan pada variabel X, maka akan menyebabkan perubahan secara searah pada variabel Y. Nilai koefisien X bertanda negatif adalah X_3 , yaitu sebesar -0,1177. Hal ini berarti bila terjadi perubahan pada variabel X, maka menyebabkan perubahan secara berlawanan arah pada variabel Y.

Selain itu, hasil persamaan regresi tersebut di atas, juga terlihat nilai konstanta atau b_0 bertanda positif yaitu sebesar 2,1553. Kemudian nampak pula pada persamaan di atas, bahwa nilai e_i adalah sebesar 0,2312. Hal ini berarti bahwa ternyata kinerja pekerja operasional pada industri mebel tidak semuanya dipengaruhi oleh faktor – faktor upah yang telah dikemukakan di atas. Dalam artian, bahwa ada sejumlah faktor – faktor lain yang turut berpengaruh terhadap kinerja pekerja operasional.

Besarnya pengaruh variabel X terhadap kinerja pekerja operasional (Y) pada industri mebel di Ujung Pandang juga ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi keseluruhan (Multiple R) adalah sebesar 79,50%. Koefisien korelasi sebesar 0,7950 ini menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , X_5) yang digunakan persamaan regresi ini mempunyai pengaruh yang bermakna secara bersama – sama terhadap kinerja pekerja operasional pada

industri mebel di Ujung Pandang. Hubungan ini dapat dikategorikan cukup erat, karena besarnya koefisien korelasi tersebut mendekati 100% (satu). Hubungan ini dapat dikatakan sempurna , jika mendekati satu.

Selanjutnya dengan melihat angka koefisien determinasi keseluruhan (R Squared atau R^2) akan dilihat derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantungnya. Angka R^2 sebesar 63,20% ini menunjukkan bahwa variabel - variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang bermakna secara bersama - sama mampu menjelaskan variasi variabel tergantung (Y) sebesar 0,6320. Selebihnya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

5.4.1.1. Pembuktian Hipotesis Pertama (Uji F)

Hipotesis pertama yang telah dikemukakan pada bab terdahulu mengatakan bahwa ,“ diduga bahwa faktor tingkat pemenuhan upah terhadap kebutuhan minimum, tingkat pengikatan upah, tingkat kesesuaian upah dalam peningkatan semangat dan gairah kerja, tingkat keadilan dalam pemberian upah , dan tingkat kesesuaian upah dengan peningkatan kemampuan secara bersama - sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pekerja operasional pada industri mebel.

Untuk pengujian hipotesis pertama dilakukan seperti yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya , yaitu dengan melakukan Uji F (Uji Serempak). Dalam penggunaan teknik ini dilakukan dengan membandingkan

nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat kesalahan ($\alpha = 0,05$). Jika nilai F_{hitung} lebih besar dari pada nilai F_{tabel} , maka berarti variabel bebasnya secara serempak mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel tergantungnya. Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diketahui nilai F_{hitung} dari hasil perhitungan tersebut.

Untuk pengujian hipotesis pertama dilakukan dengan melihat nilai F_{hitung} dari hasil perhitungan regresi yang telah dilakukan, yaitu sebesar 18,551, sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 2,25. Dengan demikian nilai F_{hitung} lebih besar dari pada nilai F_{tabel} ($18,551 > 2,25$). Selain itu, dapat juga dilihat dari segi probabilitasnya, di mana nilai probabilitasnya adalah sebesar $1.1.06E-10$, hal ini tentunya lebih kecil dari pada 5%. Dengan demikian, hal ini berarti bahwa secara statistik faktor tingkat pemenuhan upah terhadap kebutuhan minimum, tingkat pengikatan upah, tingkat kemampuan upah dalam peningkatan semangat dan gairah kerja, tingkat keadilan dalam pemberian upah, dan tingkat kesesuaian upah dalam peningkatan kemampuan mempunyai pengaruh yang bermakna secara bersama – sama terhadap kinerja pekerja operasional pada industri mebel di Ujung Pandang. Dengan demikian, maka hipotesis pertama diterima.

5.4.1.2. Pembuktian Hipotesis Kedua (Uji t)

Hipotesis kedua mengatakan bahwa” diduga bahwa dari kelima faktor upah tersebut , manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pekerja operasional pada industri mebel”. Untuk pengujian hipotesis kedua dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing – masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} dengan derajat kesalahan ($\alpha = 0,05$). Apabila nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} , maka variabel bebas tersebut memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel tergantungnya.

Adapun pengujian variabel – variabel bebas adalah sebagai berikut :

1. Variabel X_1 , nilai $t_{hitung} = 2,808$ dan $t_{tabel} = 1,671$, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan nilai $r^2 = 0,1274$
2. Variabel X_2 , nilai $t_{hitung} = 2,015$ dan $t_{tabel} = 1,671$, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $r^2 = 0,0699$
3. Variabel X_3 , nilai $t_{hitung} = -2,841$ dan $t_{tabel} = 1,671$, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $r^2 = 0,1300$
4. Variabel X_4 , nilai $t_{hitung} = 4,367$ dan $t_{tabel} = 1,671$, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $r^2 = 0,2610$
5. Variabel X_5 , nilai $t_{hitung} = 3,254$ dan $t_{tabel} = 1,671$, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $r^2 = 0,1640$

Berdasarkan hasil pengujian di atas, maka dapat diurutkan variabel – variabel bebas yang memiliki nilai t_{hitung} dan nilai r^2 dari yang tertinggi ke yang rendah. Adapun urutan variabel – variabel bebas tersebut adalah sebagai berikut :

1. Variabel X_4 , nilai $t_{hitung} = 4,367$ dan $t_{tabel} = 1,671$, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $r^2 = 0,2610$
2. Variabel X_5 , nilai $t_{hitung} = 3,254$ dan $t_{tabel} = 1,671$, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $r^2 = 0,1640$
3. Variabel X_3 , nilai $t_{hitung} = -2,841$ dan $t_{tabel} = 1,671$, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $r^2 = 0,1300$
4. Variabel X_1 , nilai $t_{hitung} = 2,808$ dan $t_{tabel} = 1,671$, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan nilai $r^2 = 0,1274$
5. Variabel X_2 , nilai $t_{hitung} = 2,015$ dan $t_{tabel} = 1,671$, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $r^2 = 0,0699$

Dari data di atas, terlihat bahwa untuk variabel X_1 nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai r^2 adalah sebesar 0,1274. Sedangkan nilai koefisien regresi untuk X_1 adalah sebesar 0,1235 dengan probabilitas sebesar 0,00692. Berdasarkan data – data tersebut, maka berarti bahwa hubungan kedua variabel, yaitu kinerja dengan tingkat pemenuhan upah terhadap kebutuhan minimum adalah searah dan sangat signifikan. Kontribusi sumbangan variabel ini adalah berada pada peringkat keempat dibandingkan dengan faktor upah lainnya.

Untuk variabel X_2 nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai r^2 adalah sebesar 0,0699. Sedangkan nilai koefisien regresi untuk X_2 adalah sebesar 0,0759 dengan probabilitas sebesar 0,04889. Berdasarkan data – data tersebut, maka berarti bahwa hubungan kedua variabel, yaitu kinerja dengan tingkat pengikatan upah adalah searah dan signifikan. Kontribusi sumbangan variabel ini adalah berada pada peringkat kelima dibandingkan dengan faktor upah lainnya.

Untuk variabel X_3 nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai r^2 adalah sebesar 0,1300. Sedangkan nilai koefisien regresi untuk X_3 adalah sebesar -0,1177 dengan probabilitas sebesar 0,00633. Berdasarkan data – data tersebut, maka berarti bahwa hubungan kedua variabel, yaitu kinerja dengan tingkat kemampuan upah dalam peningkatan semangat dan gairah kerja adalah tidak searah dan signifikan. Kontribusi sumbangan variabel ini adalah berada pada peringkat ketiga dibandingkan dengan faktor upah lainnya.

Untuk variabel X_4 nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai r^2 adalah sebesar 0,2610. Sedangkan nilai koefisien regresi untuk X_4 adalah sebesar 0,1696 dengan probabilitas sebesar 0,00006. Berdasarkan data – data tersebut, maka berarti bahwa hubungan kedua variabel, yaitu kinerja dengan tingkat keadilan dalam pemberian upah adalah searah dan signifikan. Kontribusi sumbangan variabel ini adalah berada pada peringkat pertama dibandingkan dengan faktor upah lainnya.

Untuk variabel X_5 nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai r^2 adalah sebesar 0,1640. Sedangkan nilai koefisien regresi untuk X_4 adalah sebesar 0,1594 dengan probabilitas sebesar 0,00196. Berdasarkan data – data tersebut, maka berarti bahwa hubungan kedua variabel, yaitu kinerja dengan tingkat kesesuaian upah dengan peningkatan kemampuan adalah searah dan signifikan. Kontribusi sumbangan variabel ini adalah berada pada peringkat kedua dibandingkan dengan faktor upah lainnya.

Berkaitan dengan hal di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel tergantungnya, dan variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan adalah variabel tingkat keadilan dalam pemberian upah, di mana variabel ini mempunyai nilai t_{hitung} dan r^2 yang paling tinggi. Nilai t_{hitung} adalah sebesar 4.367 dan nilai r^2 adalah sebesar 0.2610. Dengan demikian, maka hipotesis kedua diterima.

5.4.1.3. Evaluasi Ekonometrika

Model persamaan regresi linear berganda yang telah dikemukakan sebelumnya, sebenarnya secara statistik sudah memenuhi syarat, karena hasil perhitungan dari persamaan tersebut sudah memperlihatkan hubungan yang kuat antara variabel bebas dengan variabel tergantungnya. Namun demikian, agar persamaan tersebut juga dapat diterima secara ekonometrika dari estimator

– estimator yang diperoleh dengan metode pangkat dua terkecil (OLS) sudah memenuhi syarat Best Linier Unbiased Estimation (BLUE), maka harus memenuhi asumsi – asumsi klasik, yaitu tidak terjadi multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan otokorelasi.

a. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah diantara sesama variabel bebas tidak saling berkorelasi. Jika terjadi korelasi yang sempurna diantara sesama variabel bebas, maka nilai koefisien korelasi sama dengan satu, konsekuensi adalah koefisien – koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir dan nilai kesalahan bakunya (standar error) setiap koefisien menjadi tak terhingga.

Untuk menguji apakah terjadi multikolinieritas antara variabel bebas, maka digunakan pengujian melalui Pearson, dengan melihat matriks korelasi diantara variabel – variabel bebas dari model regresi yang digunakan. Bila nilai koefisien korelasi lebih kecil dari pada nilai nilai kritis (critical value) untuk 2 – tail, 0,05, berarti tidak terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, jika lebih besar nilai koefisien korelasi dari pada nilai kritis, maka terjadi multikolinieritas.

Emory (1980 : 448), bahwa bila koefisien korelasi diantara variabel bebas 0,80 atau lebih , maka perlu ditambah dengan variabel lain, atau salah satu dari variabel yang saling berkorelasi dihilangkan.

Multikolinieritas antara beberapa variabel tidak menjadi masalah yang serius, bila multikolinieritas masih berada pada batas toleransi tersebut.

Adapun matriks korelasi untuk variabel – variabel bebas dapat dilihat pada Tabel 5.15 adalah sebagai berikut :

TABEL 5.15.
KOEFISIEN MATRIKS KORELASI VARIABEL BEBAS

Var	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅
X ₁	1,00000				
X ₂	0,05971	1,00000			
X ₃	-0,10422	0,00000	1,00000		
X ₄	0,11014	0,21645	0,02260	1,00000	
X ₅	0,03906	0,13594	0,16912	0,51718	1,00000
Nilai kritis (2- tail, 0,05) = +/-0,25398 N= 60					

Sumber : Lampiran 8

Berdasarkan Tabel 5.15 di atas, dapat dilihat nilai – nilai koefisien dari matriks korelasi antara variabel – variabel bebas. Ternyata ada satu koefisien korelasi variabel itu lebih besar dari nilai kritisnya (0,25398), yaitu X₄ dengan X₅ dengan nilai sebesar 0,51718. Apabila hal ini dikaitkan dengan pendapat Emory, maka variabel – variabel tersebut masih berada dalam batas toleransi, karena masih berada dalam kisaran di bawah nilai 0,80 atau 80%. Berarti hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Dengan demikian, maka persamaan regresi tersebut telah memenuhi asumsi klasik.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui, apakah terjadi penyimpangan dari asumsi klasik, karena terlalu bervariasi nilai data yang diteliti. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan Uji Korelasi Spearman, di mana apabila r_{ex} masing – masing faktor independen tinggi (mendekati 1), maka hal itu menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas dalam model. Untuk jelasnya dapat dilihat pula Tabel 5.16 berikut :

TABEL 5.16.
KOEFISIEN KORELASI SPEARMAN VARIABEL BEBAS

No	Variabel Bebas	r_{ex}
1.	X_1	0,14493
2.	X_2	0,01417
3.	X_3	0,01031
4.	X_4	-0,19044
5.	X_5	-0,09316
Nilai Kritis (1- Tail,0,05) = +/-0,21453 Nilai Kritis (2- Tail,0,05) = +/-0,25398		

Sumber : Lampiran 9

Berdasarkan Tabel 5.16 di atas, ternyata nilai r_{ex} dari semua variabel lebih kecil daripada nilai kritisnya (2-tail), yaitu 0,25398. Dengan demikian, model persamaan regresi yang telah dikemukakan di atas tidak mengandung

gejala heteroskedastisitas, sehingga tidak terjadi penyimpangan klasik pada model yang digunakan.

c. Uji Otokorelasi

Uji Otokorelasi bertujuan untuk mengetahui korelasi antara anggota – anggota serangkaian data observasi yang diurutkan menurut waktu (time series) atau ruang (cross section). Gejala otokorelasi dapat ditandai dari perbandingan antara Durbin – Watson _{hitung} dengan Durbin Watson _{tabel}. Jika nilai Durbin Watson _{hitung} berada dalam interval Durbin Watson _{tabel}, maka asumsi klasik dapat diterima, dalam arti tidak terjadi otokorelasi antara variabel – variabel tersebut. Adapun nilai d adalah sebesar 1,75 (lihat lampiran 7), nilai $d_l = 1,41$ dan nilai d_u adalah sebesar 1,77. Selanjutnya mekanisme tes nilai Durbin Watson adalah sebagai berikut :

1. Jika hipotesis H_0 adalah bahwa tidak ada serial korelasi positif, maka

jika :

$d < d_l$, maka $1,75 < 1,41 =$ menerima H_0

$d > d_u$, maka $1,75 > 1,77 =$ menolak H_0

$d_l \leq d \leq d_u$, maka $1,41 \leq 1,75 \leq 1,77 =$ tidak dapat disimpulkan

2. Jika hipotesis H_0 adalah bahwa tidak ada serial korelasi negatif, maka

jika :

$d > 4 - d_l$, maka $1,75 > 4 - 1,41 = 1,75 > 2,59 =$ menerima H_0

$d < 4 - d_u$, maka $1,75 < 4 - 1,77 = 1,75 < 2,23 =$ menerima H_0

$4 - d_u \leq d \leq 4 - d_l = 2,23 \leq 1,75 \leq 2,59 =$ dapat disimpulkan

3. Serial gabungan H_0 , Jika H_0 adalah dua ujung, yaitu tidak ada serial atokorelasi baik positif atau pun negatif, maka jika :

$d < d_l$, maka $1,75 < 1,41 =$ menerima H_0

$d > 4 - d_l$, maka $1,75 > 4 - 1,41 =$ menerima H_0

$4 - d_u \leq d \leq 4 - d_l$, maka $2,23 \leq 1,75 \leq 2,59 =$ dapat disimpulkan

Kesimpulan adalah tidak terjadi otokorelasi , baik positif dan negatif.

Dengan demikian, maka persamaan regresi linear berganda yang telah dikemukakan di atas, berarti tidak terjadi otokorelasi baik pada serial positif dan serial negatif atau asumsi klasik terpenuhi.

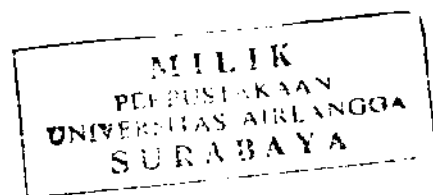
5.4.2. Uji Selisih Dua Rata – Rata

Untuk mengetahui perbedaan kinerja pe kerja operasional antara perusahaan yang memberikan tingkat upah yang tinggi dengan upah yang rendah di Kotamadya Ujung Pandang digunakan Uji Selisih Dua Rata – Rata . Pembuktian hipotesis ketiga ini dapat dilakukan dengan menggunakan Uji t , yaitu membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} pada $\alpha = 5 \%$. Jika hasil perhitungan menunjukkan :

1. $-t_{tabel} \frac{1}{2} \alpha < t_{hitung} < t_{tabel} \frac{1}{2} \alpha$, maka dua rata – rata tersebut tidak berbeda secara signifikan.

2. $t_{hitung} > t_{tabel} \frac{1}{2} \alpha$, atau $t_{hitung} < -t_{tabel} \frac{1}{2} \alpha$, maka dua rata – rata tersebut berbeda secara signifikan.

Berdasarkan hasil perhitungan pada lampiran 11, diperoleh nilai t_{hitung} adalah sebesar -1,9521 derajat kebebasan 58, dan probabilitas sebesar 0,0279. Sedangkan nilai t_{tabel} (Uji 2 sisi) pada taraf nyata 5 % adalah sebesar 2,000. Apabila dibandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} , maka nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($2,000 < -1,9521$). Hal ini berarti bahwa dua rata – rata berbeda secara signifikan. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima.



BAB VI

PEMBAHASAN HASIL ANALISIS

Pada bab sebelumnya telah dikemukakan mengenai gambaran umum, dan deskripsi variabel penelitian, dan hasil analisis pembuktian hipotesis. Berkaitan dengan itu, maka pada bab ini akan dibahas mengenai beberapa faktor upah yang mempengaruhi kinerja pekerja operasional industri mebel di Ujung Pandang. Dalam pembahasan ini akan dikemukakan mengenai besarnya pengaruh faktor – faktor upah tersebut, baik secara serempak maupun secara dominan disertai dengan berbagai argumentasi. Argumentasi – argumentasi yang dikemukakan tersebut berdasarkan atas uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, kemudian dapat pula ditambah dengan temuan – temuan yang diperoleh peneliti di lapangan penelitian.

Untuk selanjutnya, juga dibahas mengenai perbedaan kinerja pekerja operasional dari perusahaan yang memberikan tingkat upah yang tinggi dengan perusahaan yang memberikan tingkat upah yang rendah.

6.1. Pembahasan

Pada pembahasan akan diuraikan mengenai besarnya pengaruh beberapa faktor upah, baik secara serempak maupun dominan disertai dengan berbagai argumentasi yang melandasinya. Argumentasi tersebut diperoleh peneliti di lapangan penelitian. Selanjutnya juga akan dibahas mengenai perbedaan yang bermakna, kinerja pekerja operasional antara perusahaan yang

memberikan upah yang tinggi dengan perusahaan yang memberikan upah yang rendah.

6.1.1. Faktor – Faktor Upah yang Mempengaruhi Kinerja Pekerja Operasional

Pada pembahasan pada sub bab ini, akan dikemukakan mengenai faktor – faktor upah yang mempengaruhi kinerja pekerja operasional. Faktor – faktor upah yang dimaksudkan adalah tingkat pemenuhan upah terhadap kebutuhan minimum, tingkat pengikatan upah, tingkat kemampuan upah dalam peningkatan semangat dan gairah kerja, tingkat keadilan dalam pemberian upah, dan tingkat kesesuaian upah dalam peningkatan kemampuan mempengaruhi secara bersama – sama kinerja pekerja operasional.

Hasil pengujian hipotesis yang telah dikemukakan di atas, yaitu Uji F (Uji Serempak) digunakan untuk hipotesis pertama . Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa dari kelima faktor upah yang dikemukakan di atas, ternyata mempunyai pengaruh yang bermakna secara bersama – sama terhadap kinerja pekerja operasional pada industri mebel di Ujung Pandang. Secara statistik terbukti, karena ternyata nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} . Hal tersebut dapat juga dibuktikan dengan melihat besarnya kontribusi (R^2) faktor – faktor tersebut terhadap kinerja pekerja operasional, yaitu sebesar 63,20%.

Dengan melihat besarnya nilai kontribusi faktor -- faktor tersebut di atas, menjelaskan bahwa kelima faktor upah yang dikemukakan di atas sangat mempengaruhi kinerja pekerja operasional. Hal ini berarti bahwa secara simultan, tinggi rendahnya kinerja pekerja operasional tersebut , sangat ditentukan oleh beberapa faktor upah yang dikemukakan di atas, dengan koefisien pengaruhnya sebesar 63,20% dengan asumsi faktor -- faktor lain dianggap tetap (ceteris paribus).

Secara teori, bahwa pimpinan perusahaan dalam meningkatkan kinerja pekerja operasional haruslah selalu mempertimbangkan kelima faktor upah tersebut. Dalam artian bahwa pimpinan perusahaan haruslah dapat tanggap mengetahui apa yang menjadi harapan pekerjanya, sehingga tidak ada kesenjangan antara harapan dan keinginan pekerja operasional. Pihak perusahaan harus dapat memotivasi pekerjanya untuk lebih berprestasi, sehingga lebih meningkatkan kinerja mereka. Di lain pihak, dengan peningkatan kinerja pekerja operasional tersebut, maka dapat lebih menguntungkan pihak perusahaan .

Selanjutnya, pembahasan mengenai besarnya pengaruh dari kelima faktor upah yang telah dikemukakan di atas tersebut terhadap kinerja pekerja operasional pada industri mebel di Ujung Pandang dapat dilihat pada pembahasan berikutnya.

6.1.2. Pengaruh Tingkat Pemenuhan Upah Terhadap Kebutuhan Minimum (X_1)

Besarnya pengaruh pemenuhan kebutuhan minimum terhadap kinerja pekerja operasional dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi parsial dan koefisien regresinya. Di mana nilai untuk koefisien determinasi parsial (r^2) dan koefisien regresi variabel tingkat pemenuhan upah terhadap kebutuhan minimum adalah masing – masing sebesar 12,74% dan 0,1235. Hal ini menunjukkan bahwa bila ada perubahan nilai tingkat pemenuhan upah terhadap kebutuhan minimum sebesar 1 satuan, maka akan menyebabkan perubahan secara searah pada nilai kinerja pekerja operasional sebesar 12,74% atau 0,1235 satuan dengan asumsi faktor – faktor lain dianggap tetap (*ceteris paribus*).

Secara teori, maka pengertian nilai koefisien bertanda positif akan berarti bahwa , maka bila semakin terpenuhinya tingkat pemenuhan upah terhadap kebutuhan minimum , maka pekerja operasional dapat lebih termotivasi dan lebih bergairah untuk bekerja, tercipta suatu sinergi sehingga kinerja dapat lebih ditingkatkan. Hal ini tentunya bagi pihak perusahaan merupakan perhatian yang berharga dan penting.

Pihak perusahaan yang bergerak dalam usaha mebel di Ujung Pandang dalam menetapkan standar upah yang harus diberikan kepada pekerja operasional telah mengusahakan sedemikian rupa, sehingga upah yang terendah yang diberikan kepada pekerja operasional tersebut dapat atau

memenuhi kebutuhan minimumnya. Baik bagi responden yang sudah berkeluarga, maupun yang belum berkeluarga. Salah satu cara yang ditetapkan oleh perusahaan adalah dengan menggunakan ketentuan yang sudah ada, yaitu ketentuan pemerintah tentang upah terendah, ataukah dengan meneliti upah minimal yang berlaku pada masyarakat setempat. Hal ini harus dilakukan oleh pihak perusahaan agar pekerja operasionalnya tidak berpindah ke perusahaan lain dan terpenting adalah tidak membawa dampak buruk bagi perusahaan. Dengan demikian, pemberian upah sesuai dengan kebutuhan minimum mendorong pekerja untuk lebih bersemangat dan kegairahan kerja dapat lebih ditingkatkan, sehingga searah dengan itu pula kinerja pekerja dapat lebih ditingkatkan.

6.1.3. Pengaruh Pengikatan Upah (X_2)

Pengaruh tingkat pengikatan upah merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pekerja operasional (Y). Hal ini berarti, besarnya pengaruh tingkat pengikatan upah tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi parsial (r^2) dan koefisien regresinya.

Di mana nilai untuk koefisien determinasi parsial (r^2) dan koefisien regresi variabel tingkat pengikatan upah adalah masing – masing sebesar 6,99 % dan 0,0759. Hal ini berarti bahwa bila ada perubahan nilai tingkat pengikatan upah sebesar 1 satuan, maka akan menyebabkan perubahan

secara searah pada nilai kinerja pekerja operasional sebesar 6,99% atau 0,0759 satuan dengan asumsi faktor – faktor lain dianggap tetap (ceteris paribus).

Secara teori, maka pengertian nilai koefisien bertanda positif akan berarti bahwa, maka bila semakin tinggi tingkat pengikatan upah pada pekerja operasional , maka pekerja operasional dapat lebih meningkatkan kinerjanya. Dengan berpengaruhnya faktor ini menegaskan bahwa variabel ini perlu diperhatikan oleh pimpinan perusahaan dalam meningkatkan kinerja pekerjaanya. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk dapat lebih mengikat pekerjaanya, sehingga pekerja operasional tersebut tetap bekerja pada perusahaannya.

Berarti bahwa pihak perusahaanaan harus lebih memperhatikan variabel tersebut , sehingga pekerja operasionalnya tidak berpindah ke perusahaan lain. Kenyataannya adalah bahwa pihak perusahaan yang bergerak di bidang usaha mebel belum cukup berusaha untuk mengikat pekerja operasionalnya, agar supaya pekerjaanya tidak berpindah ke perusahaan lain. Salah satu cara yang ditempuh oleh pihak perusahaan pada industri mebel di Ujung Pandang adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif atau suasana kekeluargaan , sehingga pekerjaanya dapat lebih betah bekerja

6.1.4. Pengaruh Tingkat Kemampuan Upah Dalam Peningkatan Semangat Dan Gairah Kerja (X_3)

Pengaruh tingkat kemampuan upah dalam peningkatan semangat dan gairah kerja merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pekerja operasional (Y). Hal ini berarti, besarnya pengaruh tingkat kemampuan upah dalam peningkatan semangat dan gairah kerja tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi parsial (r^2) dan koefisien regresi variabel X_3 tersebut.

Di mana nilai untuk koefisien determinasi parsial (r^2) dan koefisien regresi variabel tingkat kemampuan upah dalam peningkatan semangat dan gairah kerja adalah masing – masing sebesar 13 % dan $-0,1177$. Hal ini berarti bahwa bila ada perubahan nilai tingkat kemampuan upah dalam peningkatan semangat dan gairah kerja sebesar 1 satuan, maka akan menyebabkan perubahan secara berlawanan arah terhadap nilai kinerja pekerja operasional sebesar 13% atau $-0,1177$ satuan dengan asumsi faktor – faktor lain dianggap tetap (*ceteris paribus*).

Berdasarkan pada nilai koefisien tersebut di atas dihubungkan dengan hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya, maka nampak bahwa pihak perusahaan dalam berupaya meningkatkan semangat dan gairah kerja pekerja operasional pada industri mebel di Ujung Pandang ternyata memberikan arah yang berlawanan terhadap kinerja pekerja operasional. Hal

ini terjadi disebabkan karena pihak perusahaan selalu menetapkan kebijaksanaan sesuai dengan kebutuhan pekerja. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan adalah dengan menetapkan komposisi dari upah tersebut. Apabila pekerja operasional tersebut berproduksi melebihi standar produksi, maka pihak perusahaan memberikan imbalan tidak dalam bentuk uang, tetapi diwujudkan dalam bentuk yang lain. Di mana nilai imbalan yang diberikan tersebut, mempunyai nilai yang sama, apabila diukur dalam bentuk uang. Contohnya adalah dengan memberikan imbalan dalam bentuk barang (beras, gula, dsb), tunjangan serta fasilitas – fasilitas lain yang dibutuhkan oleh pekerja. Tetapi jika hal ini ditanyakan langsung kepada pekerja, maka otomatis pekerja tersebut menjawab bahwa upah tersebut diberikan saja dalam bentuk uang. Pekerja operasional tersebut merasa bahwa imbalan yang diberikan tersebut lebih mahal harganya bila dibandingkan dengan harga barang yang di jual di luar perusahaan.

6.1.5. Pengaruh Keadilan Dalam Pemberian Upah (X_4)

Pengaruh tingkat keadilan dalam pemberian upah merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pekerja operasional (Y). Hal ini berarti, besarnya pengaruh tingkat keadilan dalam pemberian upah tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi parsial (r^2) dan koefisien regresi variabel X_4 tersebut.

Di mana nilai untuk koefisien determinasi parsial (r^2) dan koefisien regresi variabel tingkat keadilan dalam pemberian adalah masing – masing sebesar 26,10% dan 0,1696. Hal ini berarti bahwa bila ada perubahan nilai tingkat keadilan dalam pemberian upah sebesar 1 satuan, maka akan menyebabkan perubahan secara searah terhadap nilai kinerja pekerja operasional sebesar 26,10% atau 0,1696 satuan dengan asumsi faktor – faktor lain dianggap tetap (*ceteris paribus*).

Berdasarkan pada nilai koefisien tersebut yang dihubungkan dengan hasil pengujian sebelumnya, nampak bahwa variabel tingkat keadilan dalam pemberian upah berpengaruh dominan terhadap kinerja pekerja operasional. Secara teori , hal ini menggambarkan bahwa tingkat keadilan dalam pemberian upah merupakan faktor yang dominan yang perlu mendapatkan perhatian oleh pihak perusahaan mebel di Ujung Pandang. Hal ini dimaksudkan adalah bagaimana membuat kebijakan tingkat keadilan dalam pemberian upah yang tepat, baik keadilan yang bersifat internal maupun eksternal. Di satu sisi menguntungkan perusahaan, tetapi di sisi lain dapat menguntungkan pekerja operasional pada industri mebel tersebut. Pada industri mebel tersebut, terlihat bahwa pihak perusahaan telah berusaha untuk bersikap cukup adil dalam pemberian upah.

6.1.6. Pengaruh Kesesuaian Upah Dengan Peningkatan Kemampuan (X_5)

Pengaruh tingkat kesesuaian upah dengan peningkatan kemampuan merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pekerja operasional (Y) . Hal ini berarti, besarnya pengaruh tingkat peningkatan upah tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi parsial (r^2) dan koefisien regresi variabel X_5 tersebut.

Di mana nilai untuk koefisien determinasi parsial (r^2) dan koefisien regresi variabel tingkat kesesuaian upah dengan peningkatan kemampuan adalah masing – masing sebesar 16,40%. dan 0,1594. Hal ini berarti bahwa bila ada perubahan nilai tingkat kesesuaian upah dengan peningkatan kemampuan sebesar 1 satuan, maka akan menyebabkan perubahan secara searah terhadap nilai kinerja pekerja operasional sebesar 16,40% atau 0,1594 satuan dengan asumsi faktor – faktor lain dianggap tetap (*ceteris paribus*).

Berdasarkan pada nilai koefisien tersebut yang dihubungkan dengan hasil pengujian sebelumnya, nampak bahwa variabel tingkat kesesuaian upah dengan peningkatan kemampuan cukup berpengaruh terhadap kinerja pekerja operasional. Secara teori , hal ini menggambarkan bahwa tingkat kesesuaian upah dengan peningkatan kemampuan merupakan faktor yang perlu mendapatkan perhatian oleh pihak perusahaan mebel di Ujung Pandang. Hal ini dimaksudkan adalah bagaimana membuat kebijakan tingkat kesesuaian upah dengan peningkatan kemampuan yang tepat. Di satu sisi

menguntungkan perusahaan, tetapi di sisi lain dapat menguntungkan pekerja operasional pada industri mebel tersebut.

Kenyataannya bahwa tingkat kesesuaian upah dengan peningkatan kemampuan kurang cukup mendapat perhatian dari pihak perusahaan. Pihak perusahaan kurang tanggap terhadap perubahan – perubahan yang terjadi pada pekerja.

6.2. Perbedaan Kinerja Pekerja Operasional

Hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima . Hal ini berarti terdapat perbedaan kinerja yang signifikan atau bermakna antara perusahaan yang memberikan tingkat upah yang tinggi dengan perusahaan yang memberikan upah yang rendah.

Adanya perbedaan kinerja tersebut memungkinkan, karena pekerja operasional dengan upah yang lebih tinggi, menganggap bahwa dengan semakin tingginya upah atau semakin baiknya upah, maka harapan mereka kebutuhan minimumnya akan semakin lebih terpenuhi. Hal ini menyebabkan pekerja operasional lebih termotivasi untuk lebih berprestasi.

Pekerja operasional dengan upah yang tinggi tersebut juga beranggapan bahwa dengan upah yang lebih baik, berarti mereka sangat diperhatikan oleh pihak perusahaan, sehingga mereka menganggap bisnis mebel yang dijalankan tersebut adalah milik mereka sendiri. Dalam artian

bahwa mereka diperlakukan sebagai mitra usaha. Dengan demikian adalah masuk akal untuk membayar pekerja operasional sebagai mitra usaha, sehingga menghubungkan upah pekerja secara langsung dengan kinerja.

Selain itu, apabila dilihat dari responden yang diamati, ternyata bahwa pekerja operasional yang mendapat upah yang lebih baik adalah pekerja dengan tingkat pendidikan setara dengan Sekolah Lanjutan Atas (SLA). Dengan pendidikan yang lebih baik, maka pekerja operasional untuk mengolah informasi adalah lebih baik, sehingga mempunyai kemampuan kerja yang lebih baik. Hal ini disebabkan karena mereka lebih banyak diberi arahan dan lebih mampu mempraktekkan latihan – latihan yang diberikan dari pihak perusahaan.

Jika hal ini dihubungkan dengan masa kerja pekerja operasional tersebut, maka dapat dilihat bahwa sebagian besar pekerja tersebut telah bekerja selama bertahun – tahun adalah pekerja operasional dengan upah yang rendah. Hal ini menimbulkan kebosanan bagi para pekerja tersebut. Dengan demikian, pekerja operasional dengan upah yang rendah hanya memproduksi sesuai dengan standar produksi saja, dan tidak berusaha untuk lebih meningkatkan kemampuan kerja, agar bisa lebih meningkatkan kinerjanya.

BAB VII

SIMPULAN DAN SARAN

7.1. Simpulan

Berdasarkan pada uraian hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama ternyata terbukti bahwa beberapa faktor upah yang mempengaruhi kinerja pekerja operasional yang terdiri dari tingkat pemenuhan upah terhadap pemenuhan kebutuhan minimum, tingkat pengikatan upah, tingkat kemampuan upah dalam peningkatan semangat dan dan gairah kerja, tingkat keadilan dalam pemberian upah, tingkat kesesuaian upah dengan peningkatan kemampuan secara bersama – sama mempunyai pengaruh bermakna terhadap kinerja pekerja operasional pada industri mebel di Ujung Pandang. Hal ini ditunjukkan dengan melalui perbandingan antara nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Nilai F_{hitung} sebesar 18,551 , sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 2,25 pada taraf nyata ($\alpha = 5\%$) . Dengan demikian , nilai F_{hitung} lebih besar dari pada nilai F_{tabel} , yaitu $18,551 > 2,25$. Hal ini berarti bahwa variabel – variabel bebas tersebut mempunyai hubungan yang kuat dengan variabel tergantungnya, yaitu kinerja pekerja operasional.

Besarnya pengaruh faktor – faktor yang dikemukakan di atas, ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) . Nilai R^2 tersebut adalah sebesar

63,20 %. Berarti bahwa sisanya adalah sebesar 36,80 % adalah pengaruh variabel bebas lainnya yang tidak masuk dalam model.

2. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa dari kelima faktor upah yang dikemukakan tersebut di atas, menunjukkan bahwa faktor keadilan dalam pemberian upah mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pekerja operasional pada industri mebel di Ujung Pandang. Hal ini ditunjukkan dengan melihat besarnya nilai t_{hitung} dan r^2 yang dibandingkan dengan t_{tabel} . Di mana nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,671 pada taraf nyata ($\alpha = 5\%$) dari masing – masing variabel tersebut. Nilai t_{hitung} untuk variabel X_4 atau tingkat keadilan dalam pemberian upah adalah sebesar 4,367 dan nilai r^2 adalah sebesar 26,10. Adapun variabel – variabel tersebut adalah sebagai berikut :

1. Tingkat Pemenuhan Upah Terhadap Kebutuhan Minimum (X_1), $t_{hitung} = 2,808$, $r^2 = 0,1274$
2. Tingkat Pengikatan Upah (X_2), $t_{hitung} = 2,015$, $r^2 = 0,0699$
3. Tingkat Kemampuan Upah Dalam Peningkatan Semangat dan Gairah Kerja (X_3), $t_{hitung} = 2,841$, $r^2 = 0,1300$
4. Tingkat Keadilan Dalam Pemberian Upah (X_4), $t_{hitung} = 4,367$, $r^2 = 0,2610$
5. Tingkat Kesesuaian Upah Dengan Peningkatan Kemampuan (X_5), $t_{hitung} = 3,254$, $r^2 = 0,1640$

Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas, maka hipotesis kedua yang telah diajukan terbukti atau diterima.

3. Menurut hasil analisis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima, yaitu terdapat perbedaan kinerja pekerja operasional antara perusahaan yang memberikan tingkat upah yang tinggi dengan perusahaan memberikan tingkat upah yang rendah. Hal ini dapat dibuktikan dengan perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} (Uji 2 sisi = 2,000 , $\alpha = 5\%$), di mana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan probabilitas sebesar 0,0279.

7.2. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan simpulan – simpulan yang telah diuraikan di atas, maka pada selanjutnya dapat diajukan beberapa saran yang dapat dilakukan dan bermanfaat, agar tercipta kinerja pekerja operasional yang lebih baik dan mendukung lebih berhasilnya industri mebel di Ujung Pandang . Dengan demikian, saran – saran yang diajukan sebagai berikut :

1. Dengan berpengaruhnya faktor tingkat pemenuhan upah terhadap kebutuhan minimum, tingkat pengikatan upah, tingkat kemampuan upah dalam peningkatan semangat dan gairah kerja, tingkat keadilan dalam pemberian upah, tingkat kesesuaian upah dengan peningkatan kemampuan secara bersama –sama terhadap kinerja pekerja operasional pada industri mebel di Ujung Pandang, maka perusahaan yang bergerak di industri mebel ingin lebih

mengembangkan usahanya di masa - masa yang akan datang, sebaiknya pihak perusahaan perlu lebih memperhatikan faktor – faktor upah tersebut di atas.

Sementara itu, adanya variabel – variabel bebas lain yang berpengaruh dan tidak masuk dalam model analisis regresi linear berganda ini, maka diharapkan di masa mendatang peneliti selanjutnya yang membahas topik ini , untuk memperhatikan serta mengkaji lebih mendalam variabel – variabel bebas tersebut.

2. Menurut hasil penelitian yang telah dikemukakan di atas, ternyata bahwa faktor tingkat keadilan dalam pemberian upah merupakan faktor yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja pekerja operasional . Maka sebaiknya pihak perusahaan perlu lebih bersikap adil dalam pemberian upah kepada pekerja operasionalnya. Bersikap adil secara internal dan eksternal , agar kinerja pekerja operasional dapat lebih baik atau dapat lebih ditingkatkan.
3. Sebaiknya pihak perusahaan harus lebih bersifat aktif dan persuasif dalam berkomunikasi dengan pekerjanya, agar supaya motivasi pekerja operasionalnya dapat lebih ditingkatkan, sehingga pekerja tersebut dapat bekerja dengan lebih baik.
4. Penilaian kinerja pekerja operasional sebaiknya diinformasikan secara langsung, tepat waktu dan berkala.
5. Pihak perusahaan sebaiknya menerapkan sistem upah insentif yang lebih dapat memacu pekerjanya untuk bekerja dengan lebih baik. Pemberian upah insentif

sebaiknya dilakukan secara transparan, agar pekerja mendapat informasi yang jelas, sehingga berusaha untuk lebih berprestasi.

6. Pihak perusahaan yang memberikan tingkat upah yang lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka sebaiknya pihak perusahaan tersebut lebih berusaha dan berupaya untuk memberikan tingkat upah yang tinggi atau lebih baik, sehingga tingkat upah yang diberikan kepada pekerja operasionalnya lebih bersifat mengikat. Hal ini dimaksudkan agar pekerja operasional tersebut tidak pindah ke perusahaan lain. Dengan demikian pekerja operasional tersebut dapat bekerja dengan lebih baik.
7. Menciptakan lingkungan kerja yang lebih bersifat nyaman, sehingga para pekerja tidak merasa bosan melakukan pekerjaan yang telah mereka tekuni bertahun – tahun. Selain itu, dapat juga dengan cara menempatkan pekerja sesuai dengan keahliannya, sehingga kinerja yang dihasilkan lebih baik.
8. Pihak perusahaan yang kurang memperhatikan penyesuaian peningkatan upah dengan peningkatan kemampuan pekerjanya, maka sebaiknya perusahaan tersebut lebih berusaha dan berupaya untuk selalu memperhatikan penyesuaian tingkat upah dengan peningkatan kemampuan, agar upah yang diberikan tersebut lebih baik, sehingga kinerja pekerja operasionalnya dapat lebih ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, D, (1997), *Statistik Induktif*, UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Bernardin, H. John , and Joyce E. A. Russel, 1993,*Human Resources Management*, Mac Graw – Hill Books Inc, Singapore.
- BPPS, (1997), *Kotamadya Ujung Pandang Dalam Angka* . Penerbit BPPS, Ujung Pandang.
- Bellows, Roger, 1961, *Psychology Of Personnel In Business and Industry*, Third Edition, Englewood, Prentice Hall, New Jersey.
- Dessler, Gary,1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Human Resources Management 7 e, Jilid I , Edisi Bahasa Indonesia, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- _____,1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Human Resources Management 7 e, Jilid II , Edisi Bahasa Indonesia, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Flippo, Edwin B, 1984, *Principles of Personnel Management*, Sixth Edition, McGraw- Hill Book Company, Tokyo.
- _____, 1996, *Manajemen Personalia*, Terjemahan Masud ,Jilid I, Edisi Keenam, Erlangga, Jakarta.
- _____, 1996, *Manajemen Personalia*, Terjemahan Masud ,Jilid II, Edisi Keenam, Erlangga, Jakarta.
- Gede, Ngurah, 1998. *Analisis Pengaruh Faktor – Faktor Upah Terhadap Kinerja Pekerja Operasional Pada PT. PAL Indonesia (Persero) Surabaya*, Tesis Magister Manajemen Universitas Airlangga, Surabaya.
- Gomes, Faustino Cardoso, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Andi Offset, Yogyakarta.
- Gujarati, Damodar, 1988, *Ekonometrika Dasar*. Terjemahan, Penerbit Airlangga Surabaya.
- Mulyanto, Tjokrowinoto, 1976, “ *Beberapa Teknik Dalam Hubungan Kerja*”, Balai Penerbit Administrasi Universitas Gajah Mada, **Buletin Ekonomi No.11** , Yogyakarta.

- Mursinto, Djoko, 1993, *Penentuan Model Dalam Penelitian*, Program Magister Manajemen, Universitas Airlangga, Surabaya.
- _____, 1989, *Statistik Terapan Untuk Ekonomi II*, Sarana Ilmu Cipta, Surabaya.
- Nawawi, H. Hadari, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan Pertama, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nitisemito, 1996, *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Poerwono, 1987, *Tata Personalia*, Penerbit Jembatan, Jakarta.
- Radiq, 1998, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- Ranupandojo, Heidjrachman, dan Suad Husnan, 1997, *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Reitveld, Piet and Lasmono, 1993, *87 Masalah Pokok Dalam Regresi Berganda*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Siagian, Sondang, 1998, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuh, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siegel, Sidney, 1992, *Non Parametric Statistic*, Terjemahan M. Sudrajat SW, Penerbit, Armico, Bandung.
- Sikula, Andrew F, 1981, *Personnel Administration and Human Resources Management*, Trans Edition, John Wiley & Sons, Inc, New York.
- Simamora, Henry, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Singarimbun, M. Effendi, 1995. *Metode Penelitian Survei*, Edisi Ketiga, LP3S, Jakarta.
- Sjahrudin, Rasul, 1997, *Pengukuran Kinerja Dalam Laporan Akuntabilitas*, Deputy Bidang Pengawasan, Universitas Terbuka : Karunika, Jakarta
- Sudjana, 1992, *Metoda Statistik*, Edisi Kelima, Tarsito, Bandung.

- Suprihanto, John, 1988, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Universitas Terbuka, Karunika, Jakarta
- Ver, Van Der, 1964, *Pengaruh Hukum Kerja*, Penerbit Yayasan Kanisius, Semarang.
- Walpole, 1995, *Pengantar Statistika*, Edisi Ketiga, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Werther, Jr, William B and Keith Davis, 1985, *Personnel Management and Human Resources*__, Second Edition, Mc Graw Hill, Singapore.

LAMPIRAN I :

TABEL 1. JUMLAH UNIT USAHA, TENAGA KERJA, NILAI INVESTASI, NILAI PRODUKSI SEKTOR INDUSTRI DI KOTAMADYA UJUNG PANDANG TAHUN 1997

DATA INDUSTRI	UNIT USAHA	TENAGA KERJA	NILAI INVESTASI (Rp)	NILAI PRODUKSI (Rp)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
I. INDUSTRI KECIL				
- IND. LOGAM DAN MESIN	1.098	5.187	15.488.548	49.782.158
- IND. KIMIA	235	2.672	15.947.777	15.983.764
- IND. ANEKA	532	5.449	10.292.047	34.766.096
- IND.HASIL PERTANIAN & KEHUTANAN	1.343	9.993	29.972.949	148.872.858
II. IND.MENENGAH / BESAR				
- IND.LOGAM & MESIN	28	1.588	24.358.393	94.188.841
- IND. KIMIA	11	249	2.390.165	5.123.975
- IND. ANEKA	228	16.639	165.089.9121	307.158.961
- IND.HASIL PERTANIAN & KEHUTANAN	189	15.201	140.783.558	275.255.056
Jumlah	3.660	58.958	404.299.347	931.111.509

Sumber : Departemen Perindustrian dan Perdagangan Ujung Pandang

Lampiran 2 : Daftar Pertanyaan Untuk Penelitian

Daftar Penelitian Tentang :

**Analisis Pengaruh Faktor – Faktor Upah Terhadap
Kinerja Pekerja Operasional pada Industri Mebel
Di Ujung Pandang**

Kepada Yth :
Bapak / Ibu / Sdr/ i Pimpinan dan Pekerja
Industri Mebel
Di –
Ujung Pandang

Dengan Hormat,

Dalam rangka pelaksanaan Tesis Program Magister (S2) pada Program Studi Ilmu Manajemen Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya, dengan judul tersebut di atas, maka dengan ini saya mohon kesediaan Bapak / Ibu / Sdr/ i untuk dapat mengisi daftar pertanyaan tentang Upah.

Atas kesediaan Bapak / Ibu/ Sdr / i , sebelumnya diucapkan terima kasih.

Surabaya, 7 Juli 1999

Mengetahui,
Pembimbing Ketua,

Pemohon,

Drs.Ec.H.Warsono,M.E
NIP : 130 324 091

Idayanti
NIM : 099712801M

Lampiran 3 : **Daftar Pertanyaan Untuk Pekerja**

Petunjuk Pengisian :

1. Daftar pertanyaan ditujukan untuk pekerja operasional
2. Jawablah pertanyaan – pertanyaan di dalam daftar pertanyaan
3. Lingkarilah angka skor yang tersedia di bawah daftar pertanyaan masing – masing sebagai berikut :

Sangat sesuai = 5
 Sesuai = 4
 Cukup sesuai = 3
 Kurang sesuai = 2
 Sangat Tidak sesuai = 1
 Nomor Responden =

I. Identitas Pekerja

- a. Nama :
- b. Umur :
- c. Jenis Kelamin :
- d. Alamat :
- e. Pendidikan :
- f. Sertifikasi :
- g. Kursus /pelatihan :
- h. Lama Kerja :
- i. Jumlah Keluarga :
- j. Unit Kerja :

II. Faktor – Faktor Pengupahan

1. **Tingkat Pemenuhan Upah Terhadap Kebutuhan Minimum (X₁):**
 - a. Berapa besar upah yang saudara terima pada bulan Juli 1999 ?
Rp.....
 - b. Berapa jumlah tanggungan saudara ?
Rp.....

- c. Berapa jumlah pengeluaran saudara untuk pemenuhan kebutuhan minimum (makan, minum, pakaian), pada bulan Juli 1999 ?

Rp.....

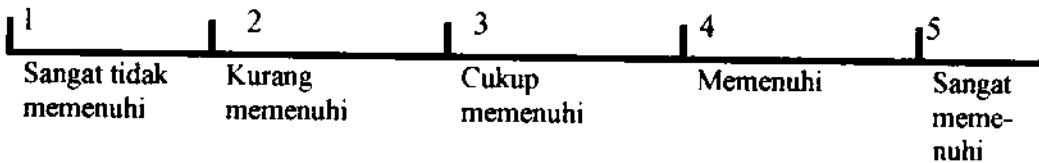
Tingkat pemenuhan upah terhadap kebutuhan minimum, yaitu :

$$X_1 = \frac{\text{Jumlah upah yang diterima}}{\text{Jumlah pengeluaran untuk kebutuhan minimum}} \times 100\%$$

Asumsi : Periode Juli 1999

Ukuran tingkat pemenuhan upah terhadap kebutuhan minimum adalah sebagai berikut :

kurang dari 90 %	=	1
90 % - 100 %	=	2
100 %	=	3
100 % - 125 %	=	4
lebih dari 125 %	=	5



2. Tingkat Pengikatan Upah (X_2)

- a. Apakah saudara tahu upah yang diberikan oleh perusahaan lain ?

Rp

- b. Rata - rata upah di perusahaan lain

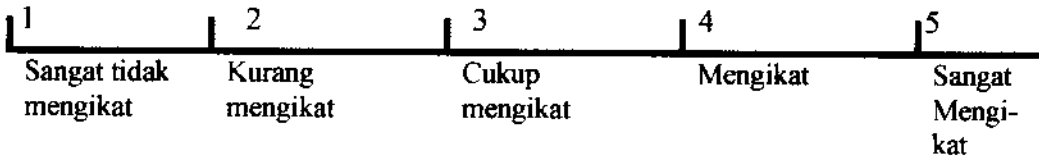
Tingkat pengikatan upah dapat dihitung, yaitu :

$$X_2 = \frac{\text{Jumlah upah yang diterima}}{\text{Jumlah upah rata - rata}} \times 100\%$$

Asumsi = Periode Juli 1999

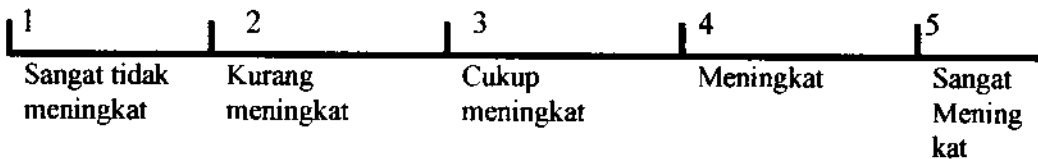
Ukuran tingkat pengikatan upah adalah sebagai berikut :

kurang dari 90 %	= 1
90 % - 100 %	= 2
100 %	= 3
100 % - 125 %	= 4
lebih dari 125 %	= 5



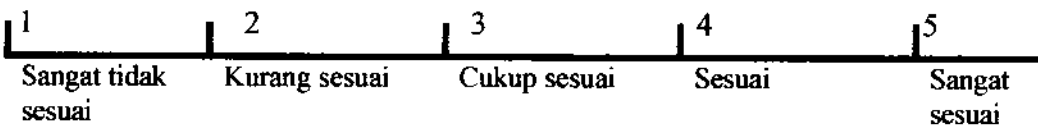
3. **Tingkat Kemampuan Upah dalam Peningkatan Semangat dan gairah Kerja (X_3)**

- a. Apakah upah insentif yang diterapkan oleh perusahaan dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja ?



4. **Tingkat Keadilan Dalam Pemberian Upah (X_4)**

- a. Menurut pengamatan saudara , apakah upah yang diterima sesuai dengan pengorbanan yang saudara lakukan pada perusahaan saudara ?



- b. Menurut pengamatan saudara, apakah terdapat perbedaan tingkat upah antara pekerja yang satu dengan pekerja lainnya pada jenis pekerjaan yang sama di perusahaan tempat saudara bekerja ?

Lampiran 4 : **Daftar pertanyaan Untuk Mandor / Supervisi**

Nama Mandor / Supervisi :

Mandor Bagian :

Nama Perusahaan :

1. Menurut pengamatan saudara , apakah anak buah saudara selalu mematuhi aturan – aturan kerja perusahaan ?

1	2	3	4	5
Sangat tidak disiplin	kurang disiplin	cukup disiplin	sesuai disiplin	sangat disiplin

2. Menurut pengamatan saudara, apakah anak buah saudara dapat menjalankan tugas – tugasnya dengan baik ?

1	2	3	4	5
Sangat tidak baik	kurang baik	cukup baik	baik	sangat baik

3. Menurut pengamatan saudara, apakah anak buah saudara dapat bekerja sama dengan pekerja operasional lainnya dengan baik ?

1	2	3	4	5
Sangat tidak baik	kurang baik	cukup baik	baik	sangat baik

Lampiran 5 : Daftar Pertanyaan Untuk Bagian Upah

Nama Kepala Bagian Gaji :

Nama Perusahaan :

1. Menurut pengamatan saudara, berapa upah yang tertinggi pekerja operasional di perusahaan saudara pada bulan Juli 1999?
Rp
2. Menurut pengamatan saudara, berapa rata – rata upah pekerja operasional di perusahaan saudara pada bulan Juli 1999?
Rp
3. Menurut pengamatan saudara, berapa upah yang terendah pekerja operasional di perusahaan saudara pada bulan Juli 1999?
Rp.....
4. Menurut pengamatan saudara, berapa upah insentif yang tertinggi pekerja operasional di perusahaan saudara pada bulan Juli 1999?
Rp.....
5. Menurut pengamatan saudara, berapa upah insentif rata - rata pekerja operasional di perusahaan saudara pada bulan Juli 1999?
Rp.....
6. Menurut pengamatan saudara, berapa upah insentif yang terendah pekerja operasional di perusahaan saudara pada bulan Juli 1999?
Rp.....

Lampiran 6 :

DATA HASIL PENELITIAN

HEADER DATA FOR : A: IDA-C
NUMBER OF CASES : 60

LABEL : DATA HASIL PENELITIAN
NUMBER OF VARIABLES : 6

NO.	Y	X1	X2	X3	X4	X5
1.	4.00	4.00	2.00	3.00	5.00	4.00
2.	3.60	4.00	3.00	3.00	2.60	2.00
3.	3.60	4.00	3.00	3.00	2.60	2.50
4.	3.30	3.00	2.00	3.00	3.00	2.50
5.	3.60	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00
6.	4.00	5.00	3.00	3.00	5.00	2.50
7.	4.00	5.00	4.00	3.00	5.00	4.00
8.	3.60	3.00	2.00	4.00	4.00	2.50
9.	3.00	5.00	2.00	5.00	3.00	2.00
10.	3.00	3.00	3.00	4.00	3.30	2.50
11.	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00
12.	3.30	3.00	3.00	4.00	4.00	2.50
13.	3.30	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00
14.	3.00	3.00	3.00	4.00	3.30	2.50
15.	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.50
16.	3.30	3.00	2.00	3.00	3.00	2.50
17.	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00
18.	3.60	5.00	3.00	4.00	4.00	2.50
19.	3.30	4.00	4.00	3.00	4.00	2.00
20.	3.00	3.00	3.00	4.00	3.30	2.50
21.	3.30	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00
22.	3.00	3.00	2.00	4.00	3.00	2.00
23.	4.00	4.00	3.00	5.00	5.00	4.00
24.	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	2.00
25.	3.60	4.00	4.00	3.00	2.60	2.50
26.	3.30	4.00	4.00	2.00	4.00	2.50
27.	3.00	5.00	3.00	4.00	2.00	2.00
28.	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	3.00
29.	3.60	5.00	2.00	3.00	2.00	2.50
30.	3.60	5.00	2.00	3.00	2.00	2.50
31.	4.00	4.00	3.00	3.00	5.00	4.00
32.	3.00	4.00	2.00	5.00	3.00	2.00
33.	3.00	3.00	2.00	5.00	3.00	3.00
34.	3.00	5.00	2.00	3.00	3.00	4.00
35.	3.00	3.00	2.00	4.00	3.00	4.00
36.	4.00	5.00	2.00	3.00	5.00	3.50

37.	3.60	4.00	3.00	4.00	2.60	2.50
38.	4.00	4.00	3.00	5.00	5.00	4.00
39.	4.00	4.00	3.00	4.00	5.00	4.00
40.	3.60	4.00	2.00	3.00	3.60	2.50
41.	3.30	4.00	3.00	3.00	4.00	2.00
42.	3.60	4.00	2.00	3.00	3.60	2.50
43.	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00
44.	3.00	3.00	3.00	5.00	3.30	4.00
45.	3.60	4.00	2.00	3.00	3.00	2.50
46.	3.00	3.00	3.00	4.00	2.00	2.00
47.	3.60	4.00	2.00	3.00	4.00	3.50
48.	3.60	4.00	2.00	3.00	3.60	2.50
49.	3.60	3.00	3.00	3.00	2.60	4.00
50.	3.30	5.00	2.00	3.00	4.00	2.50
51.	3.30	3.00	2.00	3.00	3.30	3.00
52.	3.00	4.00	2.00	4.00	3.00	2.00
53.	3.60	4.00	2.00	3.00	3.60	2.50
54.	3.00	3.00	2.00	4.00	3.30	2.50
55.	3.60	4.00	5.00	3.00	2.60	2.50
56.	3.60	4.00	5.00	3.00	2.60	2.50
57.	3.30	4.00	3.00	5.00	2.00	3.50
58.	4.00	3.00	4.00	3.00	5.00	4.00
59.	3.60	3.00	3.00	3.00	4.00	2.50
60.	3.60	3.00	3.00	3.00	4.00	2.50

Lampiran 7 :

PERHITUNGAN ANALISIS REGRESI

-----REGRESSION ANALYSIS-----

HEADER DATA FOR : A: IDA-C

LABEL : DATA HASIL PENELITIAN

NUMBER OF CASES : 60

NUMBER OF VARIABLES : 6

INDEX	NAME	MEAN	STD.DEV.
1	X1(Kmin)	3.8333	.6930
2	X2(ikat)	2.8000	.8193
3	X3(Sema)	3.5833	.7431
4	X4(Adil)	3.5567	.9252
5	X5(Mmpu)	2.8167	.7305
DEP.VAR : Y (Kin)		3.4717	.3646

DEPENDENT VARIABLE : Y (Kin)

VAR.	REGRESSION COEFFISIEN	STD. ERROR	T (DF=54)	PROB.	PARTIAL r^2
X1(Kmin)	.1235	.0440	2.808	.00692	.1274
X2(ikat)	.0759	.0377	2.015	.04889	.0699
X3(Sema)	-.1177	.0414	-2.841	.00633	.1300
X4(adil)	.1696	.0388	4.367	.00006	.2610
X5(Mmpu)	.1594	.0490	3.254	.00196	.1640
CONSTANT	2.1553				

STD.ERROR OF EST = .2312

ADJUSTED R SQUARED = .5980

R SQUARED = .6320

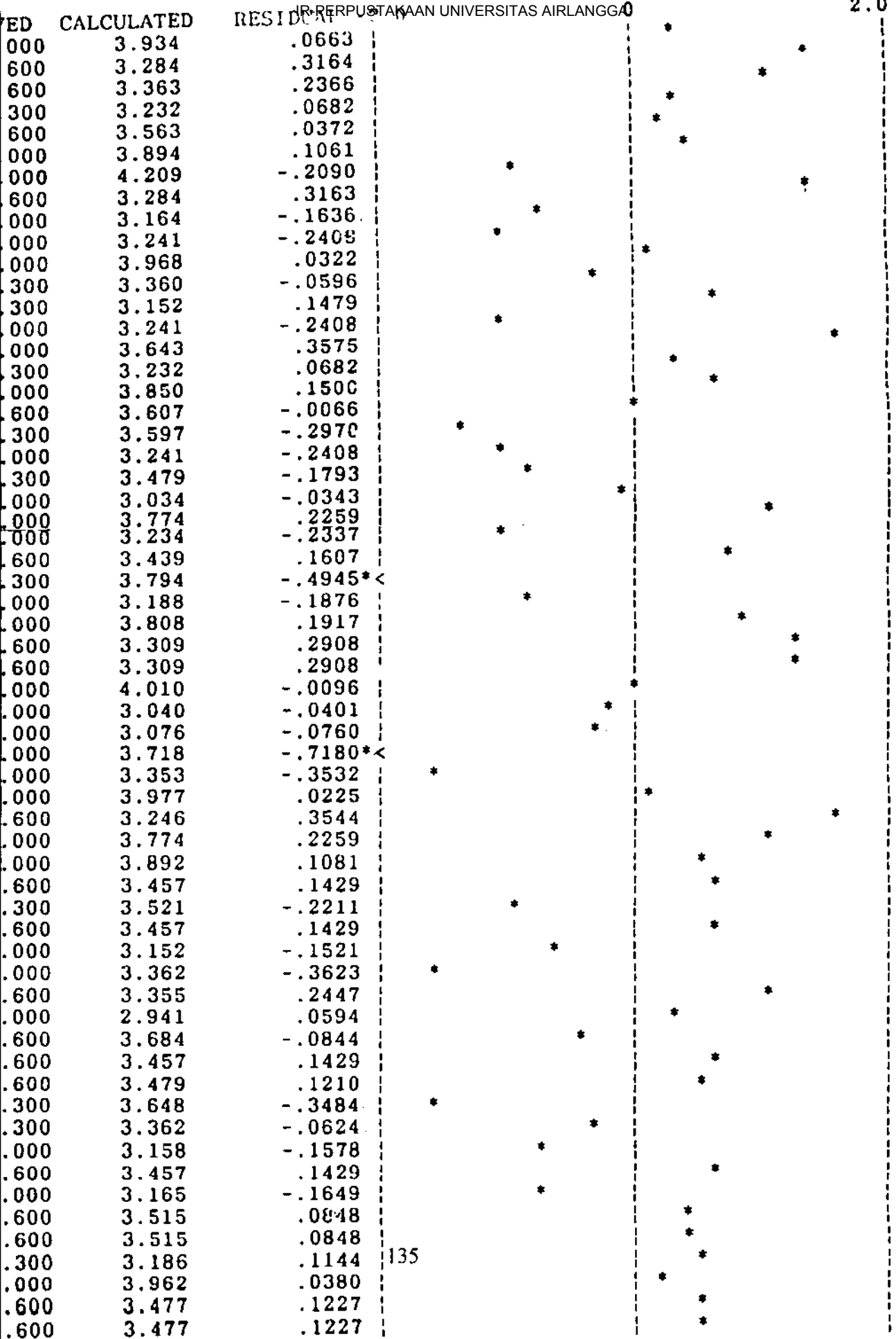
MULTIPLE R = .7950

ANALYSIS OF VARIANCE TABLE

SOURCE	SUM OF SQUARES	D.F	MEAN SQUARE	F RATIO	PROB
REGRESSION	4.9564	5	.9913	18.551	1.106E-10
RESIDUAL	2.8855	54	.0534		
TOTAL	7.8418	59			

STANDARDIZED RESIDUALS

2.0



TESIS ANALISIS PENGARUH BEBERAPA FAKTOR UPAH TERHADAP KINERJA... IDAYANTI

ON TEST = 1.7514

LAMPIRAN 8 :

ANALISIS MULTIKOLINIERITAS

CORRELATION MATRIX

HEADER DATA FOR : A: IDA-C

LABEL : DATA HASIL PENELITIAN

NUMBER OF CASES : 60

NUMBER OF VARIABLES : 6

	X1(Kmin)	X2(ikat)	X3(sema)	X4(adil)	X5(Mmpu)
X1(KMin)	1.00000				
X2(ikat)	.05971	1.00000			
X3(sema)	-.10422	.00000	1.00000		
X4(adil)	.11014	.21645	.02260	1.00000	
X5(Mmpu)	.03906	.13594	.16912	.51718	1.00000

CRITICAL VALUE (1- TAIL), .05) = + Or - .21453

CRITICAL VALUE (2- TAIL), .05) = + Or - .25398

N = 60



LAMPIRAN 9 :

ANALISIS HETEROSKEDASTISITAS

----- CORRELATION MATRIX -----

HEADER DATA FOR : A: IDA-D
 NUMBER OF CASES : 60

LABEL : DATA HASIL PENELITIAN
 NUMBER OF VARIABLES : 6

	Residual	X1(Kmin)	X2(ikat)	X3(sema)	X4(adil)	X5(Mmpu)
Residual	1.00000					
X1(KMin)	.14493	1.00000				
X2(ikat)	.01417	.06578	1.00000			
X3(sema)	.01031	-.12430	.08539	1.00000		
X4(adil)	-.19044	.09757	.22887	.02488	1.00000	
X5(Mmpu)	-.09316	.02248	.14403	.08257	.46186	1.00000

CRITICAL VALUE (1- TAIL), .05) = + Or - .21453
 CRITICAL VALUE (2- TAIL), .05) = + Or - .25398

N = 60

iran 10 :

DATA UJI BEDA DUA RATA - RATA

HEADER DATA FOR: C:BEDA-1 LABEL:
 NUMBER OF CASES: 33 NUMBER OF VARIABLES: 2

	Kin-UT	Kin-UR
1	4.00	3.60
2	2.00	3.30
3	4.00	3.60
4	3.00	4.00
5	4.00	3.60
6	3.30	3.00
7	3.60	3.00
8	3.30	4.00
9	3.00	3.30
10	3.30	3.30
11	3.00	4.00
12	3.60	3.00
13	3.60	4.00
14	4.00	3.00
15	3.00	3.60
16	3.00	3.30
17	3.60	4.00
18	3.00	3.00
19	3.00	3.00
20	3.60	4.00
21	3.00	3.60
22	3.60	4.00
23	3.60	4.00
24	3.30	3.60
25	4.00	3.30
26	3.60	3.00
27	3.60	4.00
28	3.00	4.00
29	3.00	4.00
30	3.00	4.00

iran 11:

----- HYPOTHESIS TESTS FOR MEANS -----

HEADER DATA FOR: C:BEDA-1 LABEL:
 NUMBER OF CASES: 33 NUMBER OF VARIABLES: 2

DIFFERENCE BETWEEN TWO GROUP MEANS: POOLED ESTIMATE OF
 VARIANCE

	GROUP 1	GROUP 2
MEAN =	3.3533	3.5700
STD. DEV. =	.4493	.4095
N =	30	30
	DIFFERENCE =	-.2167
STD. ERROR OF DIFFERENCE =		.1110

T = -1.9521 (D.F. = 58) GROUP 1: Kin-UT
 GROUP 2: Kin-UR

PROB. = .0279