

ABSTRACT

One of the goals on the establishment of standard remuneration or so-called Regional Minimum Wage is the best basis for remuneration to the workers/employees, or at least, it is an attempt to fundamentally eliminate the inequalities and directed to achieve decent living needs for workers and their family. Similarly, the purpose of compensation is to lure the employee's performance at his job. Both two factors are an effort to ensure employee satisfaction. Although these are not the only factors to ensure the increases of employees performance, at least the clarity of reward and compensation is an important part of the employees satisfaction creation. The Purpose of this study is to understand the implementation of remuneration and management compensation for workers as laborers on Ultrajaya Milk Industry tbk Cimareme Bandung and to know whether or not the Regional/District Minimum Wage increases and its management compensation will affect the working performance of the operational employees.

This research is descriptive quantitative research with the form of survey approach and questionnaire as its data collection tool. Samples are taken at random or by using simple random sampling. The variable to be researched is the Regional Minimum Wage in this case District Cimanere (X1) and Management Compensation (X2) as independent variable, also working performance of operational employees, in this case factory workers, as the bound (unindependent) variable (Y). This research is analyzed by using statistical parametric with the technique of multiple linear regression analysis and coefficient of determination and correlation significance test.

The research shows that there is a significant positive effect of an increase of Regional Minimum Wage on the performance of the operational employees and management compensation to the performance of the operational employees, also both to the performance of operational employee and has a strong relationship between clarity of Regional Minimum Wage increase and well management compensation with the performance of operational employee, in this case factory workers.

Key words: Regional Minimum Wage, Management Compensation, Working Performance of the Operational Employees.

ABSTRAK

Salah satu tujuan dibentuknya standar pemberian upah, atau biasa disebut Upah Minimum Regional, adalah sebagai dasar perhitungan pemberian upah yang terbaik bagi buruh/karyawan, atau paling tidak, merupakan upaya menghilangkan ketidakmerataan secara mendasar dan diarahkan untuk mencapai kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja dan keluarganya. Demikian halnya tujuan dari kompensasi ialah untuk memancing kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kedua faktor merupakan usaha untuk menjamin kepuasan pekerja. Meskipun hal tersebut bukan merupakan faktor utama penjamin meningkatnya kinerja karyawan, setidaknya kejelasan pemberian upah dan kompensasi menjadi salah satu bagian yang penting dari terbentuknya kepuasan pekerja tersebut. Adapun tujuan dari dilakukannya penelitian ini ialah untuk mengetahui bagaimana penerapan pemberian upah dan kompensasi bagi para pekerja seperti buruh pada PT Ultrajaya Milk Industry Tbk Cimareme Bandung dan mengetahui apakah kenaikan Upah Minimum Regional/Kabupaten dan kompensasi manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian operasional.

Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif dengan bentuk pendekatan survey dan kuesioner sebagai alat pengumpulan datanya. Sampel diambil secara acak atau dengan menggunakan simple random sampling. Variabel yang diteliti adalah kenaikan Upah Minimum Regional dalam hal ini Kabupaten Cimareme (X1) dan kompensasi manajemen (X2) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan bagian operasional dalam hal ini buruh pabrik sebagai variabel terikat (Y). Penelitian ini dianalisis menggunakan statistik parametrik dengan teknik analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi dan uji signifikansi korelasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kenaikan Upah Minimum Regional terhadap kinerja karyawan bagian operasional dan kompensasi manajemen terhadap kinerja karyawan bagian operasional, serta keduanya terhadap kinerja karyawan bagian operasional dan mempunyai hubungan yang kuat antara kejelasan kenaikan Upah Minimum Regional dan penetapan pemberian kompensasi manajemen yang baik dengan kinerja karyawan bagian operasional dalam hal ini buruh.

Kata kunci: Upah Minimum Regional, Kompensasi Manajemen, Kinerja Karyawan Bagian Operasional

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
<i>ABSTRACT</i>	vii
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GRAFIK.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Kegunaan Penelitian	5

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Upah.....	7
2.1.1 Definisi Upah.....	7
2.1.2 Upah Minimum.....	7
2.1.3 Upah Minimum Regional.....	8

2.2	Kompensasi.....	9
2.2.1	Definisi Kompensasi.....	9
2.2.2	Komponen Kompensasi.....	10
2.2.3	Kompensasi Insentif.....	14
2.2.4	Tujuan Kompensasi.....	15
2.2.5	Kepuasan terhadap Kompensasi.....	16
2.3	Kinerja.....	17
2.3.1	Definisi Kinerja.....	17
2.3.2	Penilaian Kinerja.....	17
2.3.3	Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	18
2.3.4	Langkah Penilaian Kinerja.....	20
2.3.5	Hubungan Motivasi terhadap Kinerja.....	21
2.4	Rerangka Pemikiran.....	22
2.5	Pengembangan Hipotesis.....	27

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Objek Penelitian	28
3.2	Metode Penelitian.....	28
3.2.1	Desain Penelitian.....	29
3.2.2	Operasionalisasi Variabel.....	29
3.2.3	Metode Penarikan Sampel.....	31
3.2.3.1	Populasi.....	31
3.2.3.2	Sampel.....	32
3.2.4	Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.2.5	Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	35

3.2.5.1	Metode Analisis.....	35
3.2.5.1.1	Uji Validitas.....	35
3.2.5.1.2	Uji Reliabilitas.....	36
3.2.5.1.3	Analisis Regresi Linier Berganda.....	36
3.2.5.1.4	Uji Penyimpangan Asumsi Klasik.....	37
3.2.5.1.4.1	Uji Multikolinieritas.....	37
3.2.5.1.4.2	Uji Heteroskedastisitas.....	38
3.2.5.1.5	Analisis Koefisien Determinasi.....	38
3.2.5.2	Pengujian Hipotesis.....	39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	45
4.2	Pembahasan penelitian.....	48
4.2.1	Profil Responden.....	48
4.2.2	Pemberian Kompensasi pada PT Ultrajaya Industry Bandung.....	50
4.3	Hasil Penelitian.....	51
4.4	Pengujian Instrumen Penelitian.....	51
4.4.1	Pengujian validitas.....	52
4.4.2	Pengujian Reliabilitas.....	54
4.4.3	Analisis Regresi Linier Berganda.....	55
4.4.4	Uji Penyimpangan Asumsi Klasik.....	57
4.4.4.1	Uji Multikolinearitas.....	57
4.4.4.2	Uji Heteroskedastisitas.....	58
4.4.5	Koefisien Determinasi.....	58

4.5	Pengujian Hipotesis.....	59
4.6	Pembahasan.....	61
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.		
5.1	Simpulan.....	65
5.2	Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA.....		69
LAMPIRAN.....		70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Bagan Kerangka Pemikiran Pengaruh Kenaikan Upah Minimum Regional dan Kompensasi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional.....	26
------------	---	----

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel.....	30
Tabel 3.2	Penentuan Skor Jawaban Kuesioner.....	35
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	48
Tabel 4.2	Usia Responden.....	49
Tabel 4.3	Pendidikan Responden.....	50
Tabel 4.4	Hasil Pengujian Validitas.....	52
Tabel 4.5	<i>Reliability Statistics Variable X1</i>	54
Tabel 4.6	<i>Reliability Statistics Variable X2</i>	55
Tabel 4.7	<i>Reliability Statistics Variable Y</i>	55
Tabel 4.8	Analisis Regresi Linier Berganda.....	56
Tabel 4.9	Hasil Uji Multikolinearitas.....	57
Tabel 4.10	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	59
Tabel 4.11	Hasil Pengujian Hipotesis.....	60

DAFTAR GRAFIK

Grafik 4.1	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	58
------------	------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A	Kuesioner.....	70
------------	----------------	----