
ABSTRAK

Midori adalah restoran yang menyajikan berbagai jenis makanan khas Jepang. Pusat restoran ini terdapat di Jakarta dan mempunyai beberapa cabang di beberapa kota lainnya. Semakin banyaknya restoran yang ada maka daya saing semakin tinggi, oleh sebab itu perusahaan harus membuat variasi makanan supaya bisa membedakan dengan restoran-restoran lain. Tujuan yang diinginkan restoran harus didukung dengan faktor-faktor produksi, salah satu faktor penting yang harus dimiliki adalah manusia.

Manusia merupakan faktor terpenting dalam perusahaan, disamping faktor manusia ada beberapa faktor penting lainnya, seperti uang, peralatan, cara, bahan, dan pasar yang akan mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan menginginkan karyawannya memiliki keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan wawasan yang luas, atau harus mempunyai prestasi kerja yang baik. Namun dalam kenyataannya tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, oleh sebab itu ada penyesuaian antara pemberian upah dengan prestasi kerja karyawan. Perusahaan berupaya memberikan upah yang sesuai dengan tugas dan jabatan yang dikerjakan karyawan, tetapi dalam kenyataannya ternyata upah tidak mempengaruhi prestasi kerja para karyawan.

Penelitian yang dilakukan menggunakan metode deskriptif analitis yaitu dengan cara mengumpulkan data, merangkum data, menganalisis, dan mengolah data, kemudian dibuat kesimpulan. Penulis dalam penelitian ini melakukan pengumpulan data dengan studi kepustakaan dan penelitian lapangan. Studi kepustakaan dilakukan dengan cara mencari dan mempelajari literatur yang berhubungan dengan penelitian, sedangkan penelitian lapangan dilakukan dengan melakukan observasi langsung ke perusahaan dan menyebarkan kuesioner kepada karyawan di Midori Japanese Restaurant.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menggunakan analisis Rank Spearman didapatkan hasil sebesar $-0,003$. Hal ini berarti tidak ada hubungan antara pemberian upah dengan prestasi kerja karyawan. Hasil uji signifikansi yang diperoleh sebesar $0,988$ atau $> 0,5$, maka hubungan pemberian upah dengan prestasi kerja karyawan tinggi sampai sempurna, artinya kenaikan atau penurunan variabel X atau dalam penelitian ini adalah pemberian upah akan diikuti dengan kenaikan atau penurunan variabel Y atau dalam penelitian ini adalah prestasi kerja karyawan.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Maksud dan Tujuan	5
1.4 Kegunaan Penelitian	6
1.5 Rerangka Pemikiran	7
1.6 Metodologi Penelitian	11
1.6.1 Operasionalisasi Variabel	13
1.6.2 Teknik Pengolahan Data	14
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian	14
1.8 Sistematika Pembahasan	14

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.1.2 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia	21
2.2 Pemberian Upah	22
2.2.1 Pengertian Pemberian Upah	22

2.2.2	Peranan Pemberian Upah	23
2.2.3	Sistem Penetapan Pemberian Upah	24
2.2.4	Kebijakan Pengupahan	27
2.3	Prestasi Kerja	29
2.3.1	Pengertian Prestasi Kerja	29
2.3.2	Penilaian Prestasi Kerja	30
2.3.3	Tujuan Penilaian Prestasi Kerja	31
2.3.4	Faktor Penilaian Prestasi Kerja	32
2.3.5	Manfaat Penilaian Prestasi Kerja	34
2.3.6	Syarat Penilaian Prestasi Kerja	35
2.3.7	Masalah Penilaian Prestasi Kerja	36
2.4	Hubungan antara Pemberian Upah dengan Prestasi Kerja	37

BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1	Objek Penelitian	40
3.1.1	Sejarah Perusahaan	40
3.1.2	Visi dan Misi Perusahaan	43
3.1.3	Struktur Organisasi	44
3.1.4	Uraian Pekerjaan	46
3.1.5	Aktivitas Perusahaan	50
3.2	Metodologi Penelitian	51
3.2.1	Rancangan Pengujian Hipotesis	51
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	51
3.2.3	Teknik Penentuan Sampel	52
3.2.4	Teknik Pengolahan Data	53

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Pengumpulan Data	55
4.2 Karakteristik Responden	55
4.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	57
4.3.1 Hasil Uji Validitas	57
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	60
4.4 Uji Hipotesis (Uji Rank Spearman)	61
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	63
4.5.1 Variabel Upah	63
4.5.2 Variabel Prestasi Kerja	63
4.5.3 Hubungan Variabel Upah dengan Variabel Prestasi Kerja	64

BAB V SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

5.1 Simpulan	65
5.2 Implikasi	66
5.3 Keterbatasan	66
5.4 Saran	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

1.1	Operasionalisasi Variabel	13
3.1	Koefisien Korelasi dan Tafsiran Koefisien	54
4.1	Kuesioner yang dapat digunakan	55
4.2	Distribusi frekuensi dan persentase responden	56
4.3	<i>Factor Loadings</i> untuk setiap butir instrumen dan konstruk dengan analisis faktor	58
4.4	<i>Factor Loadings</i> yang sudah valid	59
4.5	Reliabilitas Kuesioner Pemberian Upah pada Karyawan	60
4.6	Reliabilitas Kuesioner Prestasi Kerja Karyawan	61
4.7	Hubungan Pemberian Upah dengan Prestasi Kerja Karyawan	62

DAFTAR GAMBAR

1.5 Model Penelitian	11
3.1 Struktur Organisasi	45

DAFTAR LAMPIRAN

- Riwayat Hidup
- Surat Pernyataan
- Surat Penelitian untuk Penyusunan Skripsi
- Foto Midori Japanese Restaurant
- Kuesioner
- Hasil Jawaban Kuesioner Upah
- Hasil Jawaban Kuesioner Prestasi Kerja
- Tabel Analisis Respon Karyawan terhadap Pembayaran Upah
- Tabel Analisis Prestasi Kerja Karyawan