

**HUBUNGAN ANTARA TINGKAT UPAH DENGAN KINERJA
KARYAWAN MAGANG
(STUDI KASUS : PERUSAHAAN X CO., LTD, JEPANG)**

SKRIPSI

Oleh:

**DEVY SHARA SURBAKTI
NPM: 1404300208
AGRIBISNIS**



**FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**

**HUBUNGAN ANTARA TINGKAT UPAH DENGAN KINERJA
KARYAWAN MAGANG
(STUDI KASUS : PERUSAHAAN X CO., LTD, JEPANG)**

SKRIPSI

Oleh:

**DEVY SHARA SURBAKTI
NPM: 1404300208
AGRIBISNIS**

**Skripsi Ini Disusun Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Strata 1
(S1) pada Fakultas Pertanian Program Studi Agribisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Komisi Pembimbing

Ir. Gustina Siregar, M. Si.
Ketua

Desi Novita, S.P., M.Si.
Anggota

**Disahkan Oleh :
Dekan**



Asriatun Nuzuliyah, M.P.

Tanggal Lulus : 17-10-2018

PERNYATAAN

Dengan ini saya:

Nama : Devy Shara Surbakti

Npm : 1404300208

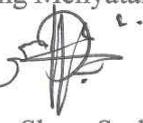
Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul Hubungan Tingkat Upah Dengan Kinerja Karyawan Magang di Perusahaan X Co., Ltd, Jepang adalah berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiarisme), maka saya bersedia dikenakan sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan.

Medan, September 2018

METERAI
TEMPEL
TGL. 20
37995AFF418439230
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Yang Menyatakan



Devy Shara Surbakti

RINGKASAN

DEVY SHARA SURBAKTI (1404300208) dengan judul skripsi HUBUNGAN ANTARA TINGKAT UPAH DENGAN KINERJA KARYAWAN MAGANG. Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun penelitian ini dibimbing oleh Dosen Pembimbing, yaitu Ir. Gustina Siregar, M.Si. sebagai Ketua Komisi Pembimbing dan Desi Novita, S.P., M.Si. sebagai Anggota Komisi Pembimbing.

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan september 2017 sampai dengan february 2018 di Perusahaan X Co., Ltd, Jepang. Penelitian ini bertujuan untuk melihat tingkat upah dan tingkat kinerja yang dimiliki karyawan pada perusahaan tersebut. Juga bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara tingkat upah dengan kinerja karyawan. Penentuan lokasi penelitian ini ditentukan secara *purposive*. Dalam penelitian ini sampel karyawan adalah seluruh karyawan magang yang sedang mengikuti program magang internasional pada perusahaan tersebut. Adapun metode analisis data menggunakan Skala Likert dan dilakukan pengujian dengan metode Korelasi Rank Spearman. Dan dapat disimpulkan Tingkat Upah yang dimiliki karyawan Perusahaan X Co., Ltd dalam kategori sedang, dan Tingkat Kinerja yang dimiliki Karyawan Perusahaan X Co., Ltd dalam kategori sedang. Kemudian adanya hubungan antara Tingkat Upah dengan Kinerja Karyawan Magang.

Kata Kunci: Tingkat Upah, Tingkat Kinerja, Kinerja Karyawan Magang.

RIWAYAT HIDUP

Devy Shara Surbakti, lahir di Sukaramai 3 September 1995 dari pasangan Bapak Giat Surbakti dan Ibu Rudiani, penulis merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara.

1. Tahun 2007, menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 057764 Sukaramai Telaga Said, Kec. Sei Lapan, Kab. Langkat, Provinsi Sumatera Utara.
2. Tahun 2010, menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 2 Tanjungpura, Kec. Tanjungpura, Provinsi Sumatera Utara.
3. Tahun 2013, menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Tanjungpura, Kec. Tanjungpura, Provinsi Sumatera Utara.
4. Tahun 2014, diterima di Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Jurusan Agribisnis.
5. Tahun 2017, mengikuti Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PTPN IV Unit Pabatu.
6. Tahun 2017, melalukan Magang Internasional di Perusahaan X Co., Ltd, Jepang.
7. Tahun 2018, melakukan penelitian skripsi di Perusahaan X Co., Ltd, Jepang.
8. Organisasi yang pernah diikuti:
 1. Bendahara II Himpunan Mahasiswa Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara pada tahun 2015-2016.
 2. Bendahara Umum Himpunan Mahasiswa Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara pada tahun 2016-2017.

3. Staf Kewirausahaan Perhimpunan Organisasi Profesi Mahasiswa Sosial Ekonomi Pertanian Indonesia (POPMASEPI) Dewan Perwakilan Wilayah 1 pada tahun 2016-2018.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiat ALLAH SWT dengan rahmat dan karunianya yang telah memberikan segala kemudahan, kelancaran serta seluruh nikmat yang sangat besar dan tidak henti-hentinya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan judul **HUBUNGAN ANTARA TINGKAT UPAH DENGAN KINERJA KARYAWAN MAGANG**. Dimana proposal ini sangat dibutuhkan penulis sebagai kelengkapan memperoleh gelar Sarjana Pertanian, Pendidikan Strata Satu (S-1) Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan proposal ini masih jauh dari kesempurnaan. Dengan demikian penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan pada penulisan proposal ini.

Medan, September 2018

DEVY SHARA SURBAKTI
1404300208

UCAPAN TERIMAKASIH

Alhamdulillah segala puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul “Hubungan Tingkat Upah Dengan Kinerja Karyawan Magang”. Skripsi ini digunakan untuk memenuhi syarat dalam rangka menyelesaikan program Sarjana Agribisnis Di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam menyusun laporan ini, penulis banyak menerima bantuan dan berupa bimbingan dan petunjuk serta arahan yang sangat berharga dari segala pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya dan sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua saya, Ayahanda Giat Surbakti dan Ibunda Rudiani tercinta yang selalu mendoakan saya, selalu menguatkan saya, selalu ada didalam hati saya, selalu memberi dukungan moril dan materil, juga Kakak-kakak tersayang Desy Novita Surbakti, SST., dan Ari Swinta Surbakti yang selalu menjadi motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Ir. Gustina Siregar, M.Si selaku Ketua Komisi Pembimbing, yang telah banyak memberikan masukan dan nasihat yang membangun kepada penulis.
3. Ibu Desi Novita, S.P., M.Si selaku anggota komisi pembimbing, yang telah banyak memberikan masukan dan nasihat yang membangun kepada penulis.
4. Ibu Ir. Asritanarni Munar, M.P selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Dr. Dafni Mawar Tarigan, S.P.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Bapak Muhammad Thamrin, S.P., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Khairunissa Rangkuti, S.P., M.Si selaku Ketua Program Studi Agribisnis.
8. Para dosen di Fakultas Pertanian terkhusus Program Studi Agribisnis yang telah banyak memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
9. Kepada seluruh Pegawai Biro Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan administrasi selama proses perkuliahan.
10. Sahabat-sahabat terbaik saya, Ayu Dinda Lestari, S.P, Nurul Maulida, S.P, Rinanda Resky Medina, M. Rizki Djulkarnain Pohan, S.P, Faisal Hardi Pratama Sihite, S.P, Tanto Kurniawan, dan teman-teman Agribisnis stambuk 2014 yang banyak memberi semangat dan nasihat serta saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Sahabat Himpunanku, seluruh Kader Himpunan Mahasiswa Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan seluruh Kader Perhimpunan Organisasi Profesi Sosial Ekonomi Pertanian Indonesia.
12. Chikyujin Indonesia dan Pihak Perusahaan yang telah membantu dalam memperlancar kegiatan dan bersedia di wawancarai dan membantu penelitian saya.

Akhir kata hanya kepada ALLAH SWT lah penulis serahkan semua ini, karena manusia hanya bisa berencana namun ALLAH SWT lah yang menentukan segalanya. Semoga masih ada kesempatan penulis untuk membalas kebaikan dari semua pihak yang telah membantu, dan semoga amal baik mereka dibalas oleh ALLAH SWT.

DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN	i
RIWAYAT HIDUP	ii
KATA PENGANTAR	iv
UCAPAN TERIMA KASIH	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
PENDAHULUAN	1
Latar Belakang	1
Rumusan Masalah	7
Tujuan Penelitian	8
Kegunaan Penelitian	8
TINJAUAN PUSTAKA	9
Kinerja Karyawan	9
Penilaian Kinerja	9
Tujuan Penilaian Kinerja	9
Manfaat Penilaian Kinerja	10
Unsur-unsur Penilaian Kinerja	10
Pelaku Penilaian Kinerja	12
Indikator Kinerja	13
Definisi Upah	14
Syarat Upah	15
Dasar Penentuan Upah	16
Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Upah	17
Hubungan Antara Upah Dan Kinerja Karyawan	18
Hipotesis Penilaian	19
Penelitian Terdahulu	19
Kerangka Pemikiran	20

METODE PENELITIAN	23
Metode Penelitian	23
Metode Penentuan Lokasi Penelitian	23
Metode Penarikan Sampel.....	23
Metode Pengumpulan Data.....	24
Metode Analisis Data.....	25
Defenisi Operasional dan Batasan Operasional.....	27
DESKRIPSI UMUM DAERAH PENELITIAN	30
Profil Perusahaan X Co., Ltd.....	30
Sejarah Berdirinya Perusahaan	30
Visi Dan Misi Perusahaan.....	32
Logo Perusahaan	33
Sumber Daya Manusia.....	34
Komoditas Yang Diusahakan.....	34
Lokasi Tepat Penelitian.....	36
Struktur Organisasi Perusahaan.....	37
HASIL DAN PEMBAHASAN	38
Karakteristik Demografis Sampel.....	38
Tingkat Upah.....	41
Tingkat Kinerja.....	44
Hubungan Tingkat Upah Terhadap Kinerja	
Karyawan Magang.....	48
KESIMPULAN DAN SARAN	50
Kesimpulan.....	50
Saran.....	50
DAFTAR PUSTAKA	51

DAFTAR TABEL

Nomor	Teks	Halaman
1.	Jumlah karyawan magang Perusahaan X Co., Ltd,..... berdasarkan jenis kelamin.....	38
2.	Jumlah karyawan magang Perusahaan X Co., Ltd,..... berdasarkan usia karyawan.....	38
3.	Jumlah karyawan magang Perusahaan X Co., Ltd,..... berdasarkan lama bekerja.....	39
4.	Jumlah karyawan magang Perusahaan X Co., Ltd,..... berdasarkan pendidikan/semester.....	39
5.	Jumlah karyawan magang Perusahaan X Co., Ltd,..... berdasarkan program studi.....	39
6.	Jumlah karyawan magang Perusahaan X Co., Ltd,..... berdasarkan alamat/domisili.....	40
7.	Jumlah karyawan magang Perusahaan X Co., Ltd,..... berdasarkan tingkat upah.....	40
8.	Jumlah karyawan magang Perusahaan X Co., Ltd,..... berdasarkan universitas.....	41
9.	Kategori Tingkat Upah.....	41
10.	Rekapitulasi Sistem Pengupahan.....	42
11.	Rekapitulasi Produksi.....	43
12.	Rekapitulasi Kebutuhan.....	43
13.	Kategori Tingkat Kinerja.....	44
14.	Rekapitulasi Kualitas Kerja.....	45
15.	Rekapitulasi Kuantitas Kerja.....	46
16.	Rekapitulasi Ketetapan Waktu.....	46
17.	Rekapitulasi Ketetapan Prosedur.....	47
18.	Rekapitulasi Kemandirian.....	48

19. Hasil Uji Korelasi Tingkat Upah Dengan Kinerja Karyawan Magang	49
-----------------------------------------------------------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Teks	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran.....	22
2.	Logo Perusahaan.....	33
3.	Jenis Jamur yang Diproduksi Perusahaan X Co., Ltd.....	35
4.	Produk Jamur Segar Perusahaan X Co., Ltd.....	36

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Teks	Halaman
1.	Kuesioner.....	53
2.	Tabulasi Hasil Olahan Kuesioner.....	56
3.	Hasil Uji Rank Spearman dengan SPSS <i>for window</i>	60
4.	Upah Minimum per Prefektur di Jepang Tahun 2017.....	61
5.	Struktur organisasi Perusahaan X Co., Ltd.....	63
6.	Tabulasi Bidang Pekerjaan.....	64

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan di dalam mengelolah usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil, suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi (Rivai, 2005). Sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, sehingga upaya dalam pengembangan SDM tersebut merupakan strategi yang utama untuk menegakkan kompetisi global (Gibson, 2000). Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen khususnya dibidang organisasi.

Kedudukan SDM khususnya tentang mutu, sumber daya manusia dalam suatu sistem yang lebih besar yaitu strategi organisasi. Dalam penempatan sasaran-sasaran organisasi dengan cara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumber daya organisasi (Daft, 2002)

Mengingat semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dewasa ini menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain, salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas

perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Dengan kata lain kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya (Fegi, 2018).

Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi dalam melaksanakan tugas, sehingga berdaya guna dan berhasil guna. Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya (Hamid, 2003).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Rivai, 2005)

Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Perusahaan dengan kinerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam menangani sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individu maupun organisasi (Armstrong, 2004).

Manfaat penilaian kinerja adalah : 1) perbaikan kinerja 2) penyesuaian kinerja kompensasi 3) keputusan penempatan 4) kebutuhan pelatihan dan pengembangan 5) perencanaan dan pengembangan karir 6) definisi proses penempatan staf 7) ketidakakuratan informasi 8) kesalahan rancangan pekerjaan 9) kesempatan kerja yang sama 10) tantangan-tantangan eksternal 11) umpan balik SDM (Mangkuprawira, 2003).

Penilaian kinerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan penilaian kinerja akan diketahui seberapa baik seseorang telah bekerja sesuai dengan sasaran yang ingin dicapainya. Selain itu umpan balik dari penilaian kinerja akan memotivasi karyawan untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi dan meningkatkan kemampuan dimasa yang akan datang.

Berbagai rangsangan faktor motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, pada umumnya manusia bekerja pada suatu perusahaan mempunyai tujuan untuk mendapatkan upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan maka akan tercipta suasana kerja yang menyenangkan dilingkungan perusahaan. Meningkatkan faktor tenaga kerja merupakan faktor yang terpenting dalam pelaksanaan proses produksi maka diperlukan tenaga kerja yang mempunyai keterampilan dan keahlian demi kelangsungan hidup perusahaan. Agar tenaga kerja yang digunakan perusahaan dapat bekerja dengan baik, maka hendaknya pimpinan perusahaan harus memperhatikan segala kebutuhan yang berhubungan dengan karyawan, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap keberadaan karyawan agar loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga tinggi.

Menurut Rivai (2005) "Upah adalah sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi". Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang di berikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, upah dapat berubah-ubah. Konsep upah biasanya dihubungkan tenaga proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas.

Upah dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja mereka dan merangsang karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu upah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Upah merupakan suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dan pemberian jasa kepada penerima jasa. Untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan atau dinilai dalam uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja (Heidjarahman dan Husnan, 2002)

Perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih terhadap keberadaan karyawan agar loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga tinggi. Perusahaan sebaiknya juga perlu mengetahui latar belakang penyebab penurunnya kinerja karyawan, salah satunya adalah masalah upah karyawan dalam pemberian upah, perusahaan harus memperhatikan prinsip keadilan dan kelayakan. Dalam pemberian upah perlu diperhatikan apakah upah tersebut telah mencukupi

kebutuhan minimal, selain itu faktor upah dan gaji ikut mempengaruhi baik tidaknya kinerja karyawan.

Menurut Mathis dan Jackson (2002) “ Upah adalah merupakan faktor yang penting yang bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi lain”. Upah sebagai salah satu komponen kompensasi memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai faktor perangsang dalam mendorong karyawan tercapainya tujuan, sehingga pemberian upah yang layak bagi karyawan harus diperhatikan.

Di dalam pemberian kompensasi manajemen perlu diperhatikan prinsip keadilan, keadilan disini berarti bahwa pemberian kompensasi yang tinggi harus dihubungkan atau dibandingkan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan yang bersangkutan pada jabatan dan kompensasi yang tinggi tersebut sehingga ada keseimbangan antara “Input dan Output”.

Dengan pemberian upah, diharapkan seorang tenaga kerja dapat untuk produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehingga target volume produksi perusahaan dapat terpenuhi. Selain itu dengan adanya tenaga kerja dan pihak perusahaan akan dapat terjalin dengan baik, sehingga seluruh tenaga kerjanya akan berusaha untuk meningkatkan prestasi karena merasa dihargai perusahaan.

Jepang memiliki kebijakan upah minimum, dimana kebijakan ini diatur dalam Undang-Undang Upah Minimum. Mematuhi peraturan yang telah ditetapkan dalam undang-undang ini, perusahaan harus membayar upah minimum kepada pekerjanya. Jika tidak mematuhi peraturan ini, maka perusahaan akan

dikenai sanksi pelanggaran undang-undang. Undang-undang ini mencakup semua umur dan nasionalitas, serta mencakup pekerja paruh waktu.

Ketetapan upah minimum selalu direvisi pada bulan oktober setiap tahunnya. Ada 2 jenis upah minimum. Pertama, upah minimum yang ditetapkan di setiap prefektur. Kedua, upah minimum yang ditetapkan untuk suatu pekerjaan tertentu. Secara umum, upah minimum yang harus diketahui adalah upah minimum di setiap prefektur.

Penelitian ini juga berpusat pada salah satu komponen demografi yang disebutkan oleh Bogue (2006), yakni tentang migrasi penduduk atau tepatnya perpindahan tenaga kerja sementara waktu ke luar negeri, yang lazim disebut migrasi sirkuler, yakni sebuah konsepsi yang membedakannya dengan migrasi permanen (perpindahan penduduk menetap di suatu daerah atau perpindahan permanen). Kemudian juga terhadap komponen demografi mengenai migrasi penduduk internal, yaitu perpindahan penduduk antar provinsi atau dalam satu provinsi, khususnya pola migrasi desa-kota yang sedang. Selama ini sudah banyak bukti yang menunjukkan bahwa, migrasi penduduk antar daerah pada umumnya disebabkan oleh terjadinya ketimpangan regional baik yang bersumber dari perbedaan kondisi demografis, budaya maupun model pembangunan ekonomi yang diterapkan. Serta pada komponen demografi mengenai penduduk yang tidak berpindah (menetap).

Perusahaan X Co., Ltd merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang agribisnis yang memproduksi jamur yang sudah berdiri sejak tahun 1982. Jamur yang dibudidayakan oleh perusahaan ini adalah jamur Maitake, Eringi, Shimeji, dan lain-lain. Semenjak didirikan pada tahun 1982, perusahaan ini telah

memiliki total karyawan sebanyak 876 orang berdasarkan data terakhir yang diambil pada bulan Maret 2016. Maka dari itu dapat diambil kesimpulan bahwa Perusahaan X Co., Ltd dari sejak berdiri hingga tahun 2016 telah bergerak kearah yang positif. Hal ini ditunjukkan dengan selalu meningkatkan jumlah tenaga kerja yang ada dan memiliki kinerja yang baik pada perusahaan tersebut.

Hubungan tingkat upah dengan kinerja yang baik dalam perusahaan adalah sebuah aspek kunci terhadap kesesuaian antara seseorang dan pekerjaan, menjadikan suatu alasan mengapa para karyawan Perusahaan X Co., Ltd masih tetap bertahan dengan jenis pekerjaan yang di jalankannya. Menurut Mappiare (2000) bahwa bentuk minat seseorang dipengaruhi oleh latar belakang lingkungan, tingkat ekonomi, status sosial, dan pengalaman seseorang dipengaruhi oleh latar belakang lingkungan, tingkat ekonomi, status sosial, dan pengalaman.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang akan di bahas dalam penelitian ini, diantaranya :

1. Bagaimana karakteristik demografis karyawan magang Perusahaan X Co., Ltd?
2. Bagaimana tingkat upah yang diterima oleh karyawan magang Perusahaan X Co., Ltd?
3. Bagaimana tingkat kinerja karyawan magang Perusahaan X Co., Ltd?
4. Bagaimana hubungan tingkat upah dengan kinerja karyawan magang Perusahaan X Co., Ltd?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut maka tujuan dari penelitian yang ingin dicapai penulis adalah :

1. Mengetahui karakteristik demografis karyawan magang Perusahaan X Co., Ltd
2. Mengetahui tingkat upah yang diterima oleh karyawan magang Perusahaan X Co., Ltd
3. Mengetahui tingkat kinerja karyawan magang Perusahaan X Co., Ltd
4. Mengetahui hubungan tingkat upah dengan kinerja karyawan magang Perusahaan X Co., Ltd

Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan beberapa pihak, diantaranya :

1. Bagi peneliti sebagai tambahan wawasan dan pengetahuan dalam bidang ketenagakerjaan.
2. Bagi pemerintah sebagai bahan masukan dan sumbangan pikiran agar meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat bersaing dengan negara lain.
3. Bagi masyarakat umum, penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi mengenai fenomena ketenagakerjaan yang ada di Jepang khususnya di Perusahaan X.

TINJAUAN PUSTAKA

Definisi Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang.

Menurut Mangkunegara (2000) “kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan”.

Menurut Bernadine dan Russell (2000) “kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu”. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan perusahaan.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah merupakan Proses mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Dalam organisasi modern penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar-standar kinerja dan memotivasi kinerja individu di waktu berikutnya (Simamora, 2004).

Tujuan Penilaian Kinerja

Adapun tujuan penilaian kinerja menurut (Dharma, 2001) adalah sebagai berikut :

- 1) Pertanggungjawaban

Apabila standard dan sasaran digunakan sebagai alat pengukur pertanggungjawaban, maka dasar untuk pengambilan keputusan kenaikan gaji

atau upah, promosi, penugasan khusus, dan sebagainya adalah kualitas hasil pekerjaan karyawan yang bersangkutan.

2) Pengembangan

Jika standard dan sasaran digunakan sebagai alat untuk keperluan pengembangan, hal itu mengacu pada dukungan yang diperlukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Dukungan itu dapat berupa pelatihan, bimbingan, atau bantuan lainnya.

Manfaat Penilaian Kinerja

Setiap karyawan dalam melaksanakan kewajiban atau tugas merasa bahwa hasil kerja mereka tidak terlepas dari penilaian atasan baik secara langsung maupun tidak langsung. Penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seorang karyawan.

Menurut (Rivai, 2005) manfaat penilaian kinerja adalah :

- 1) Manfaat bagi karyawan yang dinilai antara lain :
 - a) Meningkatkan motivasi
 - b) Meningkatkan kepuasan kerja
 - c) Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan
 - d) Adanya kesempatan berkomunikasi ke atas
 - e) Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi
- 2) Manfaat bagi penilai
 - a) Meningkatkan kepuasan kerja
 - b) Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan

- c) Meningkatkan kepuasan kerja baik dari para manajer ataupun karyawan
 - d) Sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan
 - e) Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi karyawan
- 3) Manfaat bagi perusahaan
- a) Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan
 - b) Meningkatkan kualitas komunikasi
 - c) Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan
 - d) Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing-masing karyawan

Unsur-unsur Penilaian Kinerja

Menurut (Hasibuan, 2002) unsur-unsur penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1) Prestasi

Penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat di hasilkan karyawan.

2) Kedisiplinan

Penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

3) Kreatifitas

Penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

4) Bekerja sama

Penilaian kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya lebih baik.

5) Kecakapan

Penilaian dalam menyatukan dan melaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.

6) Tanggung jawab

Penilaian kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaannya.

Pelaku Penilaian Kinerja

(Handoko, 2014) Dalam penilaian kinerja terdapat beberapa pilihan dalam penentuan mengenai yang sebaiknya melakukan penilaian tersebut antara lain:

1. Atasan langsung

Semua hasil evaluasi kinerja pada tingkat bawah dan menengah pada umumnya dilakukan oleh atasan langsung karyawan tersebut.

2. Rekan kerja

Evaluasi ini merupakan salah satu sumber paling handal dimana interaksi sehari-hari memberi pandangan menyeluruh terhadap kinerja dalam pekerjaannya.

3. Pengevaluasi diri sendiri

Mengevaluasi kinerja sendiri apakah sudah konsisten dengan nilai-nilai, dengan suka rela dan pemberian kuasa.

4. Bawahan langsung

Evaluasi bawahan langsung dapat memberikan informasi yang tepat dan, rinci mengenai perilaku seseorang manajer, karena lazimnya penilaian yang mempunyai kontak yang sering dinilai.

5. Pendekatan menyeluruh

Pendekatan ini memberikan umpan balik kinerja dari lingkungan penuh kontak sehari-hari yang mungkin dimiliki karyawan, yang disekitar personal, ruang surat sampai ke pelanggan, atasan, rekan sekerja.

Indikator Kinerja

Seperti yang diketahui, banyak faktor pendukung dalam mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Jansen Onne dalam (Elpista, 2015) untuk mengukur kinerja karyawan/pegawai dapat diukur melalui :

1. Kuantitas Kerja Karyawan

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

2. Kualitas kerja karyawan

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dalam kemampuan karyawan.

3. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi.

4. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5. Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerjasama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerjasama dengan orang lain dalam suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mempunyai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Definisi Upah

Upah merupakan balas jasa atau imbalan atas kerja seorang. Tenaga kerja, namun meningkatkan kebutuhan utama yang ingin terpuaskan dari mereka adalah memang mendapatkan upah untuk hidup mereka, upah tidak dapat berfungsi sebagai salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja dengan memberikan kepuasan kerja dari penghasilan.

Manfaat lain yang diperoleh dari upah juga merupakan alat untuk mengingkat serta membentuk loyalitas tenaga: kerja untuk bekerja. Pada perusahaan yang bersangkutan yang mendasari untuk bekerja pada perusahaan yang ingin mendapatkan suatu penghasilan untuk membiayai hidupnya dengan upah tersebut, sebagai alat perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang, yang di hasilkan, jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah.

Ada beberapa pendapat atau defisi yang berkaitan dengan upah, antara lain:

- 1) Upah adalah harga yang harus dibayarkan untuk mereka yang menyelenggarakan jasa-jasa yang biasanya dibayarkan per jam, perhari, per minggu, dalam ilmu ekonomi semua jenis kompensansi untuk jasa-jasa merupakan wages (Winardi, 2007).
- 2) Upah diartikan sebagai pembayaran dalam bentuk secara tunai. (Nawawi, 2005)

Berbagai definisi di atas meskipun berbeda - beda artinya tetapi mempunyai maksud yang sama, yang dapat di ambil kesimpulan bahwa upah merupakan pengganti jasa yang telah di serahkan oleh seseorang kepada orang lain yang telah melaksanakan pekerjaannya.

Syarat upah

Syarat-syarat bagi suatu rencana dan sistem upah yang baik (Nitisemito,2010) antara lain :

- a) Adil bagi pekerja dan pemimpin perusahaan, artinya karyawan jangan sampai dijadikan alat pemerasan dalam dalam mengejar angka -angka produksi karyawan.
- b) Sistem upah sebaiknya bisa mempunyai potensi untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam produktivitas kerja.

- c) Selain upah dasar perlu disediakan pula upah perangsang sebagai imbalan tenaga kerja yang dikeluarkan oleh karyawan.
- d) Sistem upah itu sebaiknya harus mudah dimengerti artinya jangan berbelit-belit sehingga karyawan akan sulit memahaminya.

Dasar Penentuan Upah

Menurut Dessler (2015) terdapat 3 (tiga) dasar penentuan upah antara lain :

1) Kompensasi berdasarkan waktu

Pada umumnya karyawan diberi upah atas dasar waktu pelaksanaan pekerjaannya. Contohnya karyawan pabrik atau buruh biasanya atas dasar upah menurut jam atau harian hal ini sering disebut kerja harian, sedangkan karyawan yang digaji yaitu manajer profesional dan administrasi memperoleh upah atas dasar seperangkat periode waktu, biasanya dalam mingguan atau bulanan.

2) Upah borongan

Berkaitan dengan kompensasi secara langsung dengan jumlah produksi yang dihasilkan karyawan.

3) Lint staf kompensasi

Departemen personalia dan supervisor memiliki peranan penting dalam proses kompensasi perusahaan yaitu dengan menyusun kebijaksanaan kompensasi, melaksanakan survei upah, melaksanakan proses evaluasi kerja, memiliki paket kesejahteraan karyawan perusahaan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Upah

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat besar kecilnya upah.

Menurut (Flippo, 2011) antara lain sebagai berikut :

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa di tetapkan secara mutlak dalam tenaga kerja tetapi tidak bisa di pungkuri bahwa hukum permintaan dan penawaran tetap mempengaruhi upah, apabila satu pekerjaan membutuhkan ketrampilan (skill) yang tinggi dan jumlah tenaga kerja yang langka, maka tingkat upah cenderung tinggi, sedangkan untuk jabatan penawaran tenaga kerjanya cukup tinggi maka upah cenderung menurun.

2) Organisasi Buruh

Ada tidaknya organisasi buruh, akan berpengaruh terbentuknya tingkat andai kata serikat buruh yang kuat, demikian sebaliknya.

3) Kemampuan untuk membayar

Meskipun serikat buruh menuntut tingkat upah yang tinggi, tetapi akhirnya realisasi pemberian upah akan tergantung juga pada kemampuan membayar dari perusahaan. Bagi perusahaan upah merupakan suatu komponen biaya produksi dan akhirnya akan mempengaruhi keuntungan.

4) Produktivitas

Upah sebenarnya merupakan imbalan jasa atas prestasi tenaga kerja, semakin tinggi prestasinya, seharusnya semakin besar pula upah yang akan di terima, prestasi kerja dapat di tunjukkan dengan produktivitas kerja.

5) Biaya hidup

Faktor yang dapat mempengaruhi tingkat upah dan perlu dipertimbangkan oleh perusahaan adalah biaya hidup. Biaya hidup di daerah kota besar dengan daerah pinggiran karena tingkat biaya hidupnya cukup berbeda, apabila semakin tinggi biaya hidupnya maka tingkat upahnya juga semakin besar.

6) Pemerintah

Pemerintah dengan peraturannya akan mempengaruhi tinggi rendahnya upah. Peraturan upah minimum regional merupakan batas dari tingkat upah yang harus dapat dipenuhi oleh semua perusahaan dalam memberikan upahnya kepada karyawan.

7) Keadilan dan kelayakan upah

Didalam memberikan upah kita harus selalu memperhatikan prinsip keadilan, keadilan ini bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti dibagi rata, tetapi keadilan yang harus dihubungkan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output). Disamping masalah keadilan maka dalam sistem pengupahan perlu memperhatikan pula unsur kelayakan. Kelayakan sistem pengupahan dapat dilihat dengan membandingkan sistem pengupahan perusahaan lain.

Hubungan antara Upah dan Kinerja Karyawan

Upah merupakan suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dan pemberi jasa kepada penerima jasa, dan sebagai faktor yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai perangsang dalam mendorong karyawan tercapainya tujuan perusahaan. Dengan pemberian upah, diharapkan

seorang tenaga kerja dapat untuk produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehingga target volume produksi perusahaan dapat terpenuhi. Selain itu dengan adanya tenaga kerja dan pihak perusahaan akan dapat terjalin dengan baik, sehingga seluruh tenaga kerjanya akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Suatu perusahaan mempunyai tujuan untuk mendapatkan upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan maka akan tercipta suasana kerja yang menyenangkan dilingkungan perusahaan. Mengingat faktor tenaga kerja merupakan faktor yang terpenting dalam pelaksanaan proses produksi maka diperlukan tenaga kerja yang mempunyai keterampilan dan keahlian demi kelangsungan hidup perusahaan.

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2009), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Dari pengertian diatas, maka dapat dijabarkan hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Ada hubungan antara tingkat upah dengan kinerja karyawan

H₀: Tidak ada hubungan antara tingkat upah dengan kinerja karyawan.

Penelitian Terdahulu

Mei Rani (2018) meneliti tentang “Hubungan Antara Pengupahan Dengan Kinerja Karyawan”. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data skunder. Data primer yang diambil langsung dari lembaga yang menjadi objek penelitian yaitu dengan teknik wawancara (*interview*) dan Data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data

yang berfungsi sebagai data pendukung. Data sekunder didapat dari laporan-laporan, buku-buku, koran, majalah, internet, penelitian terdahulu, dan sumber-sumber terdahulu lainnya yang mengandung informasi yang berhubungan dengan masalah yang dibahas. Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu riset lapangan (*field research*) merupakan studi atau riset yang dilakukan penulis secara langsung untuk memperoleh data yang diperlukan sebagai informasi untuk menganalisis permasalahan dalam penelitian ini. Untuk kepentingan penelitian ini pengambilan data diambil melalui wawancara dan kuisisioner. Variabel dalam penelitian ini meliputi variabel dependen dan variabel independen, yang dioperasionalkan sebagai berikut: Variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y) dan Variabel independen, yaitu pengupahan. Dengan menggunakan metode penelitian chi-square. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, kesimpulannya adalah sebagai berikut: Berdasarkan perhitungan uji chi-square didapatkan hasil sebesar 0,348 berada $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis “ H_a diterima dan H_o ditolak” karena terdapat hubungan yang signifikan antara Pendapatan (pengupahan) terhadap Kinerja Karyawan. Artinya bahwa Pendapatan (pengupahan) seseorang mempunyai korelasi dengan kinerja karyawan yang dilakukannya.

Kerangka Penelitian

Adapun kerangka pemikiran yang digunakan penulis dalam merumuskan masalah ini adalah sebagai berikut:

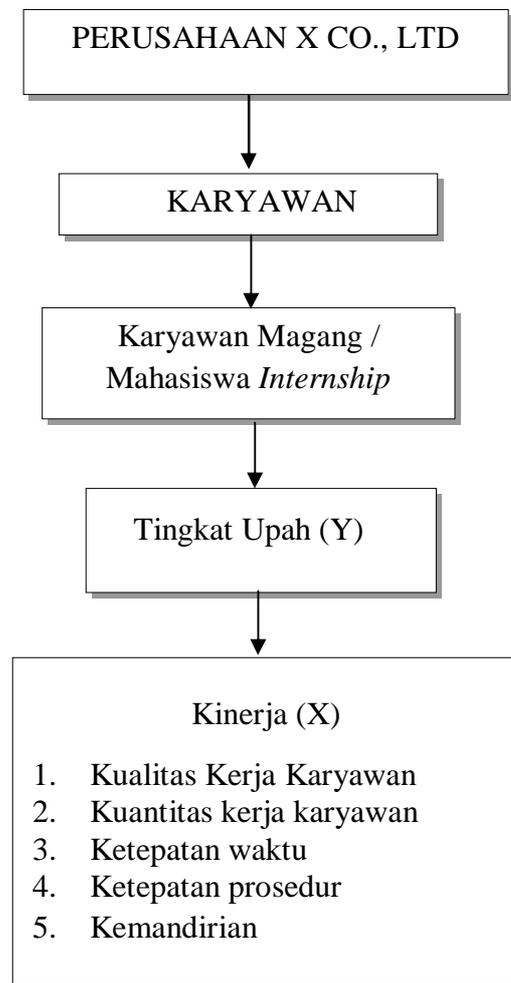
Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan X Co., Ltd, Jepang dan yang menjadi sampel adalah semua mahasiswa yang mengikuti program magang (*internship*) di perusahaan tersebut. Program magang tersebut dilakukan guna

melatih mahasiswa-mahasiswa yang nantinya agar mempermudah ketika berinteraksi dengan dunia pekerjaan.

Kemudian melalui program magang ini dapat membentuk mahasiswa-mahasiswa yang berdaya saing yang memiliki pemahaman, visi, sikap terbuka, jujur, adil peduli, kerjasama, tanggung jawab, visioner, disiplin, integritas, dan konsisten yang terbentuk akibat kebudayaan baru yang dilakukan ditempat dimana program ini berlangsung.

Dan yang akan diukur adalah tingkat kinerja, tingkat upah dan hubungan kinerja terhadap tingkat upah. Indikator pada kinerja adalah: kuantitas kerja karyawan, kualitas kerja karyawan, ketepatan waktu, ketepatan prosedur, dan kemandirian.

Uji korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien korelasi peringkat Spearman. Korelasi peringkat Spearman digunakan untuk mencari hubungan atau untuk menguji signifikansi hipotesis asosiasi jika masing-masing variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal, dan antar variabel tidak boleh sama.



Gambar 1. Kerangka pemikiran

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif (*case study*). Studi kasus merupakan penelitian terinci, intensif, dan mendalam terhadap suatu organisme (individu) lembaga atau gejala tertentu. Studi kasus juga merupakan suatu pendekatan untuk mempelajari, menerangkan, atau menginterpretasikan suatu kasus dalam konteksnya secara natural tanpa adanya intervensi pihak luar. Dengan melakukan studi kasus akan dapat melakukan penelitian lebih mendalam kepada seluruh kepribadian seseorang seperti keadaannya sekarang, pengalaman masa lampau, latar belakang dan lingkungan. Selain itu, peneliti juga mendapatkan kesempatan untuk memperoleh wawasan mengenai konsep konsep dasar tingkah laku manusia, dengan melakukan penyelidikan secara intensif.

Metode Penentuan Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Perusahaan X Co., Ltd, Jepang. Pemilihan lokasi dilakukan secara sengaja (*purposive*) dengan mempertimbangkan bahwa penulis sedang melakukan magang di perusahaan tersebut selama tujuh bulan. Sample karyawan yang digunakan berasal dari mahasiswa magang pada Perusahaan X Co., ltd itu sendiri.

Metode Penarikan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2002). Jumlah seluruh populasi dalam penelitian ini adalah para mahasiswa yang menjadi

karyawan magang atau karyawan tidak tetap yang pernah diikutsertakan dalam program magang (*internship*) di Perusahaan X Co., Ltd. Berdasarkan data yang ada, jumlah mahasiswa yang pernah diikuti sertakan dalam program magang sejumlah 38 orang karyawan.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang dapat dipakai untuk menyimpulkan populasi dan sebagian dari populasi tersebut benar-benar mewakili populasi (Sugiyono, 2002). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa yang mengikuti program magang di Perusahaan X Co., Ltd, Jepang sejumlah 38 orang yang berasal dari 3 Universitas di Indonesia

Metode Pengumpulan Data

Untuk menganalisis seluruh permasalahan yang ada, penulis menggunakan kuisioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut Responden. Teknik pengumpulan data adalah cara untuk mendapatkan data yang sedang diperlukan dalam penelitian. Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu riset lapangan (*field research*) merupakan studi atau riset yang dilakukan penulis secara langsung pada Perusahaan X Co., Ltd, Jepang untuk memperoleh data yang diperlukan sebagai informasi untuk menganalisis permasalahan dalam penelitian ini. Pengambilan data diambil melalui wawancara dan kuisioner. Adapun kuisioner yang digunakan adalah jenis kuisioner tertutup, dimana peneliti memberikan sejumlah pernyataan untuk diisi oleh responden mengenai apa yang dialami, dirasakan, dan dilakukannya tentang variabel-variabel penelitian yang dipersepsikan dengan memberikan sejumlah pilihan jawaban.

Responden tidak diperkenankan mengisi atau memberikan jawaban diluar alternatif yang disediakan dalam kuisisioner. Pernyataan yang berisikan instrumen penelitian dibuat dalam bentuk kalimat positif. Kuisisioner dalam penelitian ini didesain dengan menggunakan skala likert. Kuisisioner dengan model skala likert dibuat dengan 5 alternatif jawaban, dengan rumusan sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju, diberi skor 5

S : Setuju, diberi skor 4

R : Ragu-ragu, diberi skor 3

TS : Tidak Setuju, diberi nilai 2

STS : Sangat Tidak Setuju, diberi nilai 1

Metode Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari responden atau sumber data lain terkumpul. Analisis data terdiri dari empat alur kegiatan, yaitu:

- a. Pengumpulan data dari responden melalui wawancara berpedoman pada daftar kuisisioner.
- b. Pengumpulan data dari lembaga terkait.
- c. Memahami serta mengaitkan antar fakta satu dengan fakta lainnya, apa yang harus dilakukan menganalisis lebih jauh ataukah mengambil tindakan berdasarkan pemahaman yang didapat dari penyajian tersebut.
- d. Membuat kesimpulan dengan longgar, dan tetap terbuka, tetapi kesimpulan sudah disediakan mula-mula belum jelas kemudian meningkat menjadi lebih rinci dan mengakar dengan kokoh.

Untuk menjawab permasalahan pertama mengenai karakteristik demografi karyawan magang dianalisis menggunakan analisa deskriptif. Adanya indikator

yang mewakili variabel demografi adalah 1) usia, 2) jenis kelamin, dan 3) asal daerah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan magang.

Dan untuk menyelesaikan rumusan masalah yang kedua, ketiga dan keempat, analisis yang digunakan adalah metode Skala Likert. Skala Likert dirancang untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Umumnya Skala Likert mengandung pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 5, 4, 3, 2, 1. Skala Likert dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda.

Dalam penelitian ini jawaban dari responden pada kuisioner yang menggunakan Skala Likert melalui tabulasi dimana skor responden dijumlahkan kemudian dihitung rata-ratanya dan rata-rata inilah yang di tafsirkan sebagai posisi penilaian responden pada Skala Likert sehingga mempermudah dalam mengelompokkan dan mempersentasekan data. Skala Likert yang digunakan dengan jawaban setuju, kurang setuju dan tidak setuju.

Jawaban setiap item yang menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi dari yang sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Kemudian di interprestasikan dalam bentuk narasi.

Untuk melakukan tabulasi terhadap Skoring yang telah dilakukan dalam metode Skala Likert, maka dilakukan penghitungan Interval, yang mana untuk melakukan tabulasi tersebut adalah dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

$$t = \frac{\text{rata rata sampel pertama} - \text{rata rata sampel kedua}}{\text{standart error perbedaan rata rata kedua sampel}}$$

Menurut Sidney, 2011 setelah dilakukan metode skoring dengan menggunakan Skala Likert, dilakukan pengujian dengan metode Korelasi Rank Spearman untuk mencari besarnya hubungan antara tingkat upah dengan kinerja karyawan. Korelasi Rank Spearman berfungsi untuk menentukan besarnya hubungan dua variabel (gejala) angka yang berjenjang, misalnya 1, 2, 3, 4, 5. Angka-angka tersebut sebenarnya bukan angka yang sebenarnya atau hanya simbol saja (Ayu, 2018).

Reank Spearman dapat diselesaikan dengan menggunakan rumus:

$$r_s = 1 - \frac{6\sum di^2}{n(n^2-1)}$$

Dimana:

r_s : Koefisien Korelasi Rank Spearman

d_i : Selisih Setiap Rank

n : Banyaknya Pasangan Data

Definisi Operasional dan Batasan Operasional

Menurut Singarimbun dan Effendi (2008), definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variable. Dengan adanya definisi operasional ini dapat membantu peneliti lain yang ingin menggunakan variable yang sama. Dengan adanya definisi operasional maka pembahasan tidak akan meluas.

1. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang perilaku anggota organisasi.
3. Manfaat penilaian kinerja adalah untuk mengetahui bagaimana tingkat prestasi seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan atau diberikan kepadanya.
4. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan perusahaan.
5. karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu. Karyawan dalam penelitian ini adalah mahasiswa yang mengikuti program magang selama 8 bulan di Perusahaan X Co., Ltd.
6. Upah merupakan suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dan pemberi jasa kepada penerima jasa, dan sebagai faktor yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai perangsang dalam mendorong karyawan tercapainya tujuan perusahaan.
7. Penelitian yang dilakukan hanya menggunakan satu variabel bebas yaitu kinerja karyawan (X) dan satu variabel terikat yaitu tingkat upah (Y).

8. Jumlah responden yang digunakan sebanyak 38 orang dari seluruh mahasiswa yang mengikuti program magang (*internship*) pada perusahaan tersebut.
9. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2018.

DESKRIPSI UMUM DAERAH PENELITIAN

Profil Perusahaan X Co., Ltd

Perusahaan X Co., Ltd merupakan perusahaan agroindustri berskala besar di Negara Jepang dalam membudidayakan dan memproduksi jamur. Perusahaan ini telah berdiri sejak Februari tahun 1980-an. Negara Jepang. Perusahaan X Co., Ltd bergerak di bidang budidaya, produksi serta penjualan makanan olahan jamur. Jenis jamur yang dibudidayakan bermacam-macam yaitu jamur maitake, jamur maitake putih, jamur eringi dan jamur buna-shimeji. Sejak awal berdirinya perusahaan ini telah menjadi *leading company* di Negara Jepang dalam membudidayakan dan memproduksi jamur, khususnya pada jamur maitake.

Sejarah Perusahaan Yukiguni Maitake Co, Ltd

Jamur maitake merupakan salah satu jamur yang digemari oleh masyarakat Negara Jepang karena rasanya yang nikmat dan memiliki banyak manfaat bagi kesehatan. Sayangnya pada zaman dahulu, jamur ini sulit ditemukan karena belum banyak masyarakat yang bisa membudidayakannya. Karena keberadaannya yang sulit ditemukan, jamur maitake ini sering disebut dengan "*Dancing Mushroom*" karena orang-orang yang menemukan ini di pedalaman pegunungan akan riang menari. Pada tahun 1980-an seorang petani di Negara Jepang, berhasil membudidayakan jamur maitake yang dalam bahasa latinnya disebut dengan *Grifola Frondosa*. Pada tahun itu pula, petani tersebut membangun lahan pertanian biologis untuk membudidayakannya secara massal. Lahan pertanian yang dibangunnya itu menghabiskan dana sebesar 40 juta dollar yang mana bangunan tersebut dirancang khusus sedemikian rupa sehingga menyerupai ekosistem jamur maitake di tempat asalnya.

Pada tahun 1980-an didirikanlah Perusahaan X Co., Ltd yang berfokus pada produksi jamur maitake. Kemudian pada tahun 1983 sepakat merelokasikan *Head Office* dan *Package Center* dari Perusahaan X Co., Ltd yang hingga saat ini berada suatu kota bersalju pada Negara Jepang. Pada Maret 1987 barulah mulai didirikannya kantor pemasaran di ibu kota Negara Jepang. Pada tahun 1986 hingga 1989 perusahaan Perusahaan Yukiguni Maitake co, ltd telah mendirikan dua pusat budidaya jamur sebagai tempat pengembangan dan budidaya jamur maitake. Pada April 1990 perusahaan ini mulai melakukan pengembangan produk yang dipasarkannya yaitu memproduksi sayuran toge.

Selain rasanya yang enak, jamur maitake juga dikenal dengan berbagai manfaat dan khasiatnya yang salah satu manfaatnya yaitu dapat mengobati penyakit kanker. Pada April 1997 Perusahaan X Co., Ltd memulai penjualan manufaktur makanan sehat yang merupakan hasil penyusutan ekstrak maitake. Dengan penjualan MD Fraction ini perusahaan ingin menyebarluaskan manfaat jamur maitake kepada seluruh lapisan masyarakat di Negara Jepang dengan tidak sedikitpun membuang bagian jamur maitake sehingga terciptalah penyusutan hasil ekstrak maitake. Pada Oktober tahun 2000, Perusahaan X Co., Ltd memperluas bisnisnya dengan mendirikan Maitake Corporation of America dan pada tahun yang sama pula perusahaan ini terdaftar pada Bursa Efek ibu kota Negara Jepang.

Mulai di tahun 2000-an Perusahaan X Co., Ltd mulai menambah jenis jamur dan usaha yang diproduksi. Pada tahun 2002 perusahaan memulai memproduksi jamur Eringgi (*king oyster*). Tahun 2004 perusahaan membangun pusat budidaya baru dan mulai memproduksi jamur Bunshimeji. Kemudian, pada 2009 Perusahaan X Co., Ltd memulai penjualan sayur potong. Penambahan terus

menerus produk yang dipasarkan oleh perusahaan ini menunjukkan perkembangan Perusahaan X Co., Ltd yang semakin pesat hingga perusahaan bisa tetap bertahan sampai saat ini yang telah berusia tiga puluh enam tahun.

Saat ini Perusahaan X Co., Ltd masih menjadi *leading company* dalam memproduksi dan membudidayakan jamur maitake di Negara Jepang. Hal ini dibuktikan dari hasil survey perusahaan yang menyatakan bahwa lebih dari 50% produksi jamur maitake di Negara Jepang berasal dari Perusahaan X Co., Ltd. Perusahaan agroindustri ini memiliki tujuh kantor pemasaran yang tersebar di Negara Jepang.

Visi Misi Perusahaan

Visi

Setiap perusahaan memiliki visi dan misi sebagai acuan dalam menjalankan usahanya. Visi dalam perusahaan merupakan suatu cita atau tujuan perusahaan di masa depan. Perusahaan X Co., Ltd memiliki visi berupa “*To disseminate the health benefits and functionality of mushrooms, including maitake, and help make people’s diets healthier*” atau yang berarti perusahaan ingin menyebarkan manfaat dan fungsional jamur maitake serta membantu membuat masyarakat mengkonsumsi makanan yang lebih sehat.

Misi

Dalam mewujudkan visi tersebut dibutuhkan suatu misi atau hal-hal yang harus dikerjakan guna merealisasikan visi tersebut. memiliki misi yaitu berupa:

1. *Food safety policy*
2. *Contribute to improving people’s lives and food culture welfare.*

3. *Contribute to the comunity, stakeholders, administrators and employees to relize prosperity.*
4. *Approach to quality*

Yang berarti juga:

1. Menghasilkan produk yang aman dan sehat
2. Berkontribusi pada peningkatan kehidupan masyarakat dan kesejahteraan budaya pangan
3. Berkontribusi kepada masyarakat, pemegang saham dan pengurus, juga karyawan untuk mewujudkan kemakmuran.
4. Melakukan control kualitas menyeluruh pada setiap aspek

Logo Perusahaan



Gambar 2. Logo perusahaan

Perusahaan X Co., Ltd merupakan perusahaan agroindustri berskala besar di Negara Jepang dalam membudidayakan dan memproduksi jamur.

Sumber Daya Manusia

Karyawan yang bekerja di Perusahaan X Co., Ltd ini berjumlah 1.728 orang karyawan. Berdasarkan data perusahaan pada bulan Maret 2017 Sebanyak 1.112 orang karyawan berstatus sebagai karyawan *full-time* atau tetap dan sebanyak 616 karyawan berstatus sebagai karyawan sementara. Para pekerja tersebut tersebar di berbagai tempat usaha atau kantor dari Perusahaan X Co., Ltd yaitu pada, Kantor

Pusat, Kantor Pemasaran yang ada di berbagai kota, Pusat *Head Office Package* dan lima tempat budidaya serta Pusat R&D untuk jamur.

Komoditas yang Diusahakan

Perusahaan X Co., Ltd memproduksi berbagai macam jenis jamur yaitu jamur maitake, jamur maitake putih, jamur eringi, dan buna-shimeji. Dari keempat jenis jamur yang diproduksi, jamur maitake merupakan produk unggulan dari Perusahaan X Co., Ltd. Jamur maitake diproduksi dengan menggunakan bioteknologi modern dan dikembangkan di dalam ruangan yang diatur sedemikian rupa sehingga menciptakan pertumbuhan yang optimal. Lingkungan tempat pengembangan jamur Perusahaan X Co., Ltd ini merupakan lingkungan yang memiliki udara yang bersih dan memiliki air yang melimpah. Produk jamur Perusahaan X Co., Ltd ini dikembangkan dengan fasilitas lengkap dan modern sehingga produk yang disuplai sepanjang tahunnya akan selalu memiliki kualitas yang sama, stabil dan rasa lezat yang tidak pernah berubah.

Jamur yang dapat dimanfaatkan sebagai bahan obat dan belum banyak dibudidayakan salah satunya adalah jamur maitake (*Grifola frondosa*) (Mizuno dan Zhang, 1995 dalam Salma, 2018). Jamur maitake sangat terkenal dengan khasiat dan manfaatnya. Jamur ini memiliki banyak nutrisi yang merupakan sumber kesehatan. Khasiat Jamur maitake yaitu berupa, menjaga *system immune*, mencegah penyakit seperti arteriosclerosis, stroke, kolesterol, serta dapat menurunkan kadar gula dalam tubuh. Jamur maitake memiliki banyak vitamin D yang menstimulasi penyerapan kalsium sehingga membuat tulang semakin kuat. Jamur maitake juga memiliki kandungan vitamin D yang sangat tinggi, karena dalam 100 gr maitake mengandung 5.9 mg vitamin D (jika direbus), dan 7,7 mg

vitamin D (jika digoreng). Kekayaan akan manfaatnya inilah yang membuat jamur maitake digemari oleh masyarakat di Negara Jepang dan membuat Perusahaan X Co., Ltd tetap bertahan memproduksi dan membudidayakannya. Di bawah ini merupakan berbagai jamur yang di produksi oleh Perusahaan X Co., Ltd.



Gambar 3. Jenis Jamur segar yang Diproduksi Perusahaan X Co., Ltd.

Selain memproduksi jamur segar, Perusahaan X Co., Ltd juga memproduksi berbagai makanan olahan dari jamur seperti, jamur kari, kaldu jamur, maitake rebus, tempura maitake beku, dan beras campuran jamur. Berbagai jenis produk olahan jamur tersebut dibuat dalam kemasan siap saji yang bertujuan untuk memudahkan konsumen dalam mengkonsumsi makanan sehat setiap saat bahkan ketika tidak memiliki banyak waktu untuk memasak. Produk lainnya yang di produksi perusahaan ini yaitu berupa jus kesehatan dalam kemasan, sayur potong, tablet maitake serta MD-Fraction 100. Produk tablet dan jus hijau kemasan di produksi dengan tujuan untuk memudahkan masyarakat dalam mendapatkan manfaat atau khasiat dari jamur maitake sehingga manfaatnya dapat di konsumsi setiap hari tanpa mengkonsumsi jamur utuh setiap harinya. Tujuan itu juga Sebagaimana komitmen Perusahaan X Co., Ltd yaitu ingin memberikan produk yang aman kepada pelanggan dan berkontribusi untuk mewujudkan masyarakat yang sehat.



Gambar 4. Produk Jamur Perusahaan X Co., Ltd.

Lokasi Tempat Penelitian

Perusahaan X Co., Ltd memiliki beberapa tempat usaha. Lokasi tempat peneliti melakukan penelitian terletak di Negara Jepang, yang merupakan kantor pusat dan pengemasan jamur maitake atau biasa disebut dengan kantor Honsha PC (*Package Center*). Daerah ini terletak di sebuah lembah daerah pegunungan yang dikenal sebagai “Negeri Salju”. Hal itu dikaenakan, kota ini memiliki curah hujan salju yang lebat pada musim dingin. Pada saat musim dingin berlangsung, kota ini banyak dikunjungi oleh para wisatawan untuk bermain ski atau hanya untuk menikmati indahnya pemandangan daerah bersalju tersebut. Selain terkenal dengan frekuensi salju yang lebat pada musim dingin, provinsi ini khususnya kota Niigata merupakan tempat penanaman dan penghasil padi yang utama di Negara Jepang.

Struktur Organisasi Perusahaan

Menurut Gibson (2000) struktur organisasi berfungsi untuk memberikan informasi kepada seluruh manusia yang menjadi anggotanya unutup mengetahui kegiatan atau pekerjaan yang harus dikerjakan. Struktur organisasi dari Perusahaan X Co., Ltd jabatan tertingginya dipegang oleh pemegang saham yang mana dapat dikatakan sebagai pemilik perusahaan dan secara langsung membawahi direksi dan diawasi oleh Dewan Komisaris. Dewan komisaris

memiliki fungsi sebagai pimpinan atau pengawas tertinggi dalam perusahaan yang bertanggung jawab mengawasi atas kelancaran keuangan perusahaan.

Presiden direktur Perusahaan X Co., Ltd bertanggung jawab dalam mengatur keseluruhan organisasi. Direktur utama membawahi internal audit dan komite audit serta enam departemen penting perusahaan yaitu departemen jaminan kualitas, departemen manufaktur dan produksi, unit bisnis harian, departemen pemasaran, departemen pengelolaan, dan departemen perencanaan. Kantor pemasaran yang berada di Prefektur Niigata, Tokyo, Osaka, Nagoya, Sendai Hiroshima dan Hokaido. Dan kantor pusat serta Pusat Bioteknologi 1, Pusat Bioteknologi 2, Pusat Bioteknologi 3, Pusat Bioteknologi 4, Pusat Bioteknologi 5 dan pusat R&D atau disebut Pusat *Gosen* yang berada di Prefektur Niigata. Pada departemen manufaktur dan produksi atau *Manufacturing and Poduction Engineering Department*. Departemen ini merupakan departemen penting karena bertanggung jawab untuk mengatur jalannya kegiatan penelitian, produksi, pasca panen, tenaga kerja perusahaan, pengemasan, penyimpanan dan distribusi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Demografis Sampel

Tabel 1. Jumlah karyawan magang Perusahaan X Co., Ltd, Berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase(%)
1.	Laki-laki	8	21
2.	Perempuan	30	79
	Jumlah	38	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah karyawan berdasarkan jenis kelamin, laki-laki sebanyak 8 responden dengan persentase 21% dan perempuan sebanyak 30 responden dengan persentase 79%. Dengan jumlah keseluruhan yaitu 38 responden. Hal ini di karenakan permintaan yang di ajukan oleh perusahaan pada pihak universitas bahwasanya lebih banyak menyediakan kuota untuk perempuan sehingga hampir 80 persentase dari karyawan magang adalah perempuan.

Tabel 2. Jumlah karyawan magang Perusahaan X Co., Ltd, berdasarkan usia karyawan

No.	Usia(tahun)	Jumlah	Persentase(%)
1.	< 16	0	0
2.	17-19	5	13,1
3.	20-23	30	79
4.	24-27	3	7,9
	Jumlah	38	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan magang dengan usia < 16 tahun sebanyak 0 responden dengan persentase 0% , 17-19 tahun sebanyak 5 responden dengan persentase 13,1% , 20-23 tahun sebanyak 30 responden dengan persentase 79%, dan 24-27 tahun sebanyak 3 responden dengan persentase 7,9%.

Tabel 3. Jumlah karyawan magang Perusahaan X Co., Ltd, berdasarkan lama bekerja

No.	Lama Bekerja (bulan)	Jumlah	Persentase(%)
1.	< 7	19	50
2.	> 7	19	50
	Jumlah	38	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 3 menunjukkan bahwa karyawan magang dengan lama bekerja kurang dari 7 bulan sebanyak 19 responden dengan persentase 50%, dan yang lebih dari 7 bulan sebanyak 19 responden dengan persentase 50%. Perbedaan waktu yang terjadi dikarenakan permintaan dari pihak universitas yang menginginkan sebagian dari mahasiswanya menyelesaikan program magang lebih cepat sebulan dari waktu yang ditentukan.

Tabel 4. Jumlah karyawan magang Perusahaan X Co., Ltd, berdasarkan pendidikan (semester)

No.	Pendidikan (semester)	Jumlah	Persentase(%)
1.	2	3	8
2.	4	8	21
3.	6	27	71
	Jumlah	38	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa keryawan magang dengan pendidikan yang masih berada pada semester 2 sebanyak 3 responden dengan persentase 8%, semester 4 sebanyak 8 responden dengan persentase 21%, dan semester 6 sebanyak 27 responden dengan persentase 71%. Hal ini dikarenakan pada saat proses wawancara sebelum mengikuti program magang internasional mahasiswa yang lulus lebih banyak dari semester 6.

Tabel 5. Jumlah karyawan magang Perusahaan X Co., Ltd, berdasarkan program studi

No.	Program studi	Jumlah	Persentase(%)
1.	Agribisnis	23	60,5
2.	Agroekoteknologi	15	39,5
	Jumlah	38	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan magang pada program studi Agribisnis sebanyak 23 responden dengan persentase 60,5% dan pada program studi Agroekoteknologi sebanyak 15 responden dengan persentasi 39,5%. Sama dengan hal nya pada tabel 4, pada tabel 4 yang berdasarkan jumlah program studi juga mahasiswa yang lulus pada tahap wawancara adalah lebih banyak dari program agribisnis

Tabel 6. Jumlah karyawan magang Perusahaan X Co., Ltd, berdasarkan Alamat/Domisili

No.	Alamat/Domisili	Jumlah	Persentase(%)
1.	DKI Jakarta	6	15,8
2.	Jawa Barat	10	26,3
3.	Sumatera Utara	22	57,9
	Jumlah	38	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 6 menunjukkan bahwa karyawan magang yang beralamat/domisili di DKI Jakarta sebanyak 6 responden dengan persentase 15,8%, Jawa Barat sebanyak 10 responden dengan persentase 26,3% dan Sumatera Utara sebanyak 22 responden dengan persentase 57,9%. Hal ini disebabkan karyawan magang yang mengikuti program magang tersebut diambil dari 2 universitas yang berasal dari Sumatera Utara.

Tabel 7. Jumlah karyawan magang Perusahaan X Co., Ltd, berdasarkan tingkat upah per bulan

No.	Tingkat upah	Jumlah	Persentase(%)
1.	Rp. 10.000.000,-	7	18,4
2.	Rp. 12.000.000,-	12	31,6
3.	Rp. 14.000.000,-	10	26,3
4.	Rp. 16.000.000,-	9	23,7
	Jumlah	38	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan magang dengan tingkat upah sebesar Rp.10.000.000,- sebanyak 7 responden dengan persentase 18,4%, Rp.12.000.000,- sebesar 12 responden dengan persentase 31,6%, Rp.14.000.000,-

sebanyak 10 responden dengan persentase 26,3% dan Rp.16.000.000,- sebanyak 9 responden dengan persentase 23,7%. Tingkat upah yang tertera pada tabel 7 adalah jumlah seluruh upah yang diterima oleh karyawan magang yang diberikan setiap bulan oleh pihak perusahaan. Tingkat upah yang berbeda dikarenakan bahwa setiap karyawan magang memiliki jumlah jam kerja yang berbeda-beda.

Tabel 8. Jumlah karyawan magang Perusahaan X Co., Ltd, berdasarkan universitas

No.	Universitas	Jumlah	Persentase(%)
1.	UNPAD	14	37
2.	USI	12	31,5
3.	UMSU	12	31,5
Jumlah		38	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan magang yang berasal dari Universitas Padjajaran sebanyak 14 responden dengan persentase 37%, universitas Simalungun sebanyak 12 responden dengan persentase 31,5% dan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sebanyak 12 responden dengan persentase 31,%. Hal ini menunjukkan adanya ketertarikan dari setiap universitas untuk mengirimkan mahasiswanya untuk mengikuti program magang tersebut untuk menambah wawasan serta juga menambah daya saing pada mahasiswa yang telah mengikuti program magang internasional tersebut, dimana mahasiswa sudah memiliki pengalaman bekerja yang baik.

Tingkat Upah

Untuk mencari skor penilaian tingkat upah dengan kinerja sebagai berikut:

$$C = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{K} = \frac{68 - 48}{3} = 6,6 = 7$$

Tabel 9. Kategori tingkat upah

Interval	Tingkat
48 – 54	Rendah
55 – 61	Sedang
62 – 68	Tinggi

Sumber: data primer diolah, 2018

Dapat dilihat pada lampiran, bahwa tingkat upah karyawan magang pada Perusahaan X Co., Ltd dalam kategori sedang, dengan rata-rata persentase 57,94%. Pengukuran tingkat upah dimaksudkan untuk mengukur kinerja karyawan magang. Dan hasil pengukuran berdasarkan data yang didapat dari penelitian yang dilakukan dalam kategori sedang. Hal ini disebabkan bahwasanya karyawan magang baru pertama kali langsung terjun pada dunia pekerjaan yang sesungguhnya dimana mereka sambil bekerja juga belajar sehingga kualitas karyawan magang maasih dikategorikan sedang.

Tabel 10. Rekapitulasi sistem pengupahan

Pernyataan		Kategori				
		1	2	3	4	5
Upah yang saya terima diberikan tepat waktu.	N	0	4	7	27	0
	%	0	10,5	18,4	71,1	0
Upah yang saya terima sesuai dengan yang saya kerjakan.	N	0	8	10	20	0
	%	0	21,1	26,3	52,6	0
Upah yang saya terima sesuai dengan jenjang pendidikan saya.	N	0	16	9	13	0
	%	0	42	23,7	34,2	0
Upah yang diberikan sesuai dengan frekuensi jam bekerja.	N	0	3	6	29	0
	%	0	7,9	15,8	76,3	0
Pemberian upah sesuai dengan hasil produksi perusahaan.	N	0	27	7	4	0
	%	0	71,1	18,4	10,5	0
Upah yang saya terima sesuai dengan pengalaman dan lamanya saya bekerja	N	0	16	4	19	0
	%	0	39,4	10,5	50,1	0
Pemberian upah sesuai dengan standar yang ditentukan.	N	0	0	5	33	0
	%	0	0	13,2	86,8	0
Sistem pengupahan yang digunakan oleh perusahaan harus terbuka.	N	0	3	21	14	0
	%	0	8	55,2	36,8	0
Perusahaan menggunakan prosedur pembayaran upah yang baik	N	0	0	2	36	0
	%	0	0	5,3	94,7	0

Sumber: data primer diolah, 2018

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai tertinggi pada instrumen sistem pengupahan, ada pada pernyataan “Perusahaan menggunakan prosedur pembayaran upah yang baik”, dengan persentase sebesar 94,7%. Perusahaan selalu menggunakan prosedur yang baik pada saat pemberian upah dengan

memberi upah tepat waktu dan sesuai dengan jam kerja yang dikerjakan oleh karyawan magang.

Tabel 11. Rekapitulasi produksi

Pernyataan	Kategori					
		1	2	3	4	5
Pemberian upah sesuai dengan hasil produksi perusahaan.	N	0	27	7	4	0
	%	0	71,1	18,4	10,5	0
Hasil kerja sesuai dengan yang ditargetkan perusahaan	N	0	32	3	3	0
	%	0	84,2	7,9	7,9	0

Sumber: data primer diolah, 2018

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai tertinggi pada instrumen produksi, ada pada pernyataan “Hasil kerja sesuai dengan yang ditargetkan perusahaan”, dengan persentase sebesar 84,2%. Sebagian karyawan magang pada perusahaan selalu bisa mencapai target yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 12. Rekapitulasi kebutuhan

Pernyataan	Kategori					
		1	2	3	4	5
Upah yang diberikan sesuai dengan keinginan saya.	N	0	9	15	14	0
	%	0	23,7	39,5	36,8	0
Upah yang diberikan mencukupi kebutuhan saya.	N	0	1	18	19	0
	%	0	2,6	47,3	50,1	0
Biaya pengobatan apabila saya sakit ditanggung oleh perusahaan.	N	0	28	4	6	0
	%	0	73,7	10,5	15,8	0
Upah yang saya terima selalu memuaskan.	N	0	2	23	13	0
	%	0	5,2	60,5	34,2	0
Saya mendapatkan bonus dari perusahaan apabila saya telah menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	N	0	10	18	10	0
	%	0	26,3	47,4	26,3	0
Saya diberikan tunjangan diluar upah yang mencukupi kebutuhan saya.	N	0	14	15	9	0
	%	0	36,8	39,5	23,7	0

Sumber: data primer diolah, 2018

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai tertinggi pada instrumen sistem pengupahan, ada pada pernyataan “Upah yang saya terima selalu memuaskan”, dengan persentase sebesar 60,5%. Upah yang diterima oleh sebagian karyawan

magang selalu memuaskan dikarenakan upah yang diterima oleh karyawan magang memang sesuai dengan jam kerja karyawan magang tersebut.

Pada indikator tingkat upah, diperoleh nilai tertinggi pada masing-masing instrumen sebagai berikut: sistem pengupahan sebesar 94,7, produksi sebesar 84,2, dan kebutuhan sebesar 60,5. Dari ketiga instrumen nilai tertinggi ada pada instrumen sistem pengupahan sebesar 94,7%. Sehingga yang paling mempengaruhi pada tingkat upah adalah sistem pengupahannya.

Tingkat Kinerja

Untuk mencari skor penilaian terhadap tingkat kinerja karyawan magang adalah sebagai berikut:

$$C = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{K} = \frac{80 - 57}{3} = 7,6 = 8$$

Tabel 13. Kategori tingkat kinerja

Interval	Tingkat
57 – 64	Rendah
63 – 72	Sedang
73 – 80	Tinggi

Sumber: data primer diolah, 2018

Dapat dilihat pada lampiran, bahwa tingkat kinerja karyawan magang pada Perusahaan X Co., Ltd dalam kategori sedang, dengan rata-rata persentase 67,92%. Pengukuran tingkat kinerja dimaksudkan untuk mengukur kinerja karyawan magang. Dan hasil pengukuran berdasarkan data yang didapat dari penelitian yang dilakukan dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwasanya karyawan magang bukan hanya berfikir untuk bekerja tetapi juga untuk belajar sehingga terkadang karyawan tidak terlalu fokus pada bekerjanya

tetapi juga sebaliknya, karena karyawan magang tidak berfokus pada *money oriented*.

Untuk melihat rekapitulasi kualitas kinerja karyawan magang di Perusahaan X Co., Ltd terdapat pernyataan yang paling banyak dipilih oleh responden pada indikator kinerja karyawan yang dilihat dari kualitas kinerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel 14 berikut:

Tabel 14. Rekapitulasi kualitas kinerja

Pernyataan		Kategori				
		1	2	3	4	5
Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik.	N	0	1	13	24	0
	%	0	2,6	34,2	63,2	0
Pekerjaan yang saya lakukan selalu benar.	N	0	6	25	7	0
	%	0	15,8	65,8	18,4	0
Pekerjaan saya tidak pernah disalahkan dengan rekan kerja saya.	N	0	11	15	12	0
	%	0	28,9	39,5	31,6	0
Saya mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada saya.	N	0	1	18	19	0
	%	0	2,6	47,4	50,1	0

Sumber: data primer diolah, 2018

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai tertinggi pada instrumen kualitas kinerja, ada pada pernyataan “Pekerjaan yang saya lakukan selalu benar”, dengan persentase sebesar 65,8%. Sebagian karyawan magang melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang di arahkan oleh kepala bagian atau *shunin* pada setiap bidang pekerjaan yang karyawan magang lakukan. Karyawan magang memang selalu dituntut untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan standar operasional prosedur oleh pihak perusahaan dengan begitu karyawan magangpun menjadi terbiasa untuk melakukan pekerjaan yang benar.

Tabel 15. Rekapitulasi kuantitas kerja

Pernyataan		Kategori				
		1	2	3	4	5
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang distandartkan.	N	0	5	16	17	0
	%	0	13,2	42,1	44,7	0
Saya dapat menyelesaikan banyak tugas dalam waktu singkat.	N	0	5	19	14	0
	%	0	13,2	50	36,8	0
Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dalam siklus yang cepat.	N	0	5	17	16	0
	%	0	13,2	44,7	42,1	0
Saya dapat membantu rekan kerja saya dalam melakukan tugasnya karena tugas saya sudah selesai.	N	0	9	14	15	0
	%	0	23,7	36,8	39,5	0

Sumber: data primer diolah, 2018

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai tertinggi pada instrumen kuantitas kinerja ada pada pernyataan “Saya dapat menyelesaikan banyak tugas dalam waktu singkat”, dengan persentase sebesar 50%. Hal ini menunjukkan bahwasannya setengah dari karyawan magang di Perusahaan X Co., Ltd dapat menyelesaikan banyak tugas yang diberikan oleh perusahaan dalam waktu yang singkat lebih dari yang ditargetkan perusahaan. Dapat dilihat setengah dari populasi karyawan magang dapat melakukan dan menyelesaikan banyak tugas dalam waktu yang singkat menandakan karyawan magang memiliki nilai tambah dan dapat fokus pada bidang yang dikerjakannya.

Tabel 16. Rekapitulasi ketetapan waktu

Pernyataan		Kategori				
		1	2	3	4	5
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	N	0	1	16	21	0
	%	0	2,6	42,1	55,3	0
Saya tidak pernah terlambat datang ke kantor.	N	0	1	15	22	0
	%	0	2,6	39,5	57,9	0
Saya tidak pernah lebih cepat unruk pulang dari kantor sesuai waktu yang ditentukan.	N	0	2	16	20	0
	%	0	5,3	42,1	52,6	0
Saya selalu datang dan pulang dari kantor sesuai waktu yang ditentukan.	N	0	1	15	22	0
	%	0	2,6	39,5	57,9	0

Sumber: data primer diolah, 2018

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai tertinggi pada instrumen sistem ketetapan waktu ada pada pernyataan “Saya tidak pernah terlambat datang ke kantor” dan “Saya selalu datang dan pulang dari kantor sesuai waktu yang ditentukan”, masing-masing dengan persentase sebesar 57,9%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan magang selalu disiplin waktu saat bekerja. Karena pada saat bekerja karyawan magang dituntut agar *in time* pada saat bekerja.

Tabel 17. Rekapitulasi ketetapan prosedur

Pernyataan		Kategori				
		1	2	3	4	5
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang ditetapkan perusahaan.	N	0	2	14	22	0
	%	0	5,3	36,8	57,9	0
Saya selalu menaati administrasi yang ada pada perusahaan.	N	0	1	17	20	0
	%	0	2,6	44,7	52,6	0
Saya selalu menaati peraturan yang ada pada perusahaan..	N	0	1	17	20	0
	%	0	2,6	44,7	52,6	0
Saya selalu menaati apapun yang ditetapkan oleh perusahaan.	N	0	2	16	20	0
	%	0	5,3	42,1	52,6	0

Sumber: data primer diolah, 2018

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai tertinggi pada instrumen sistem ketetapan prosedur ada pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang ditetapkan perusahaan”, dengan persentase sebesar 57,9%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan magang mematuhi dan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan ketetapan dan aturan dari perusahaan. Dengan begitu karyawan magang akan semakin terbiasa dengan aturan yang ada pada perusahaannya dengan mengerjakan apa yang selalu diperintahkan oleh pihak perusahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Tabel 18. Rekapitulasi kemandirian

Pernyataan	Kategori					
		1	2	3	4	5
Saya mampu menyelesaikan tugas tanpa bantuan dari orang lain.	N	0	3	19	16	0
	%	0	7,9	50	42,1	0
Saya mampu mengerjakan semua perintah supervisi/shunin.	N	0	1	17	20	0
	%	0	2,6	44,7	52,6	0
Saya orang yang fleksibel dan tidak kaku.	N	0	4	14	20	0
	%	0	10,5	36,8	52,6	0
Saya selalu memiliki banyak perencanaan cadangan untuk misi saya.	N	0	1	13	24	0
	%	0	2,6	34,2	63,2	0

Sumber: data primer diolah, 2018

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai tertinggi pada instrumen sistem pengupahan, ada pada pernyataan “Saya selalu memiliki banyak perencanaan cadangan untuk misi saya”, dengan persentase sebesar 63,2%. Hal ini menunjukkan bahwasanya karyawan magang memiliki inisiatif untuk bekerja lebih baik lagi dibarengi dengan mempelajari cara bekerja di perusahaan khususnya perusahaan asing.

Pada indikator tingkat kinerja, diperoleh nilai tertinggi pada masing-masing instrumen sebagai berikut: kualitas kinerja sebesar 94,7%, kuantitas kinerja sebesar 50%, ketetapan waktu dan ketetapan prosedur masing-masing sebesar 57,9%, dan kemandirian sebesar 63,2%. Sehingga yang paling mempengaruhi pada tingkat kinerja adalah kualitas kinerja. Dilihat dari seluruh instrumen yang di uji, karyawan magang sudah memiliki tingkat kinerja yang dikategorikan sedang mekipun karyawan magang dituntut untuk bekerja sekaligus belajar pada perusahaan tersebut.

Hubungan Tingkat Upah Dengan Kinerja Karyawan Magang

Analisis hubungan tingkat upah dengan kinerja karyawan magang pada Perusahaan X Co., Ltd, dengan uji korelasi rank spearman dengan sistem

komputasi menggunakan program SPSS 15 *for windows*. Dikatakan ada hubungan yang signifikan, jika nilai Sig (2-tailed) lebih besar dari α (0,05). Sementara itu, jika nilai Sig (2-tailed) lebih besar dari α (0,05), maka tidak ada hubungan yang signifikan antar variabel tersebut.

Adanya hubungan antara tingkat upah terhadap kinerja dugaan peneliti dalam menentukan tingkat upah yang mempengaruhi keinerja karyawan pada lokasi penelitian. Pada sistem pengupahan, produksi, dan kebutuhan ternyata indikator-indikator tersebut menjadi tolak ukur dalam melihat hubungan antara tingkat upah dengan kinerja karyawan magang di Perusahaan X Co., Ltd.

Berikut ini adalah hasil analisis hubungan antara tingkat upah terhadap kinerja karyawan magang. Uji korelasi antara hubungan tingkat upah terhadap kinerja karyawan magang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 19. Uji Korelasi Tingkat Upah Dengan Kinerja Karyawan Magang

No.	Keterangan	Kinerja Karyawan		
		Korelasi	Sig (2-tailed)	A
1	Tingkat Upah	0,374	0,021	0,05

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hubungan antara tingkat upah dengan kinerja karyawan pada Perusahaan X Co., Ltd terdapat hubungan yang cukup signifikan. Dengan nilai Sig lebih kecil dari nilai α yaitu $0,021 < 0,05$. Meskipun demikian, dengan nilai korelasi 0,374 dapat dikatakan hubungan atau korelasi antara tingkat upah dan kinerja memiliki hubungan yang lemah. Hal ini semata-mata disebabkan karena karyawan magang tidak terfokus pada *money oriented*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan:

1. Tingkat tingkat upah karyawan magang pada Perusahaan X Co., Ltd dalam kategori sedang, dengan rata-rata persentase sebesar 57,95.
2. Tingkat kinerja karyawan magang pada Perusahaan X Co., Ltd dalam kategori sedang, dengan rata-rata persentase sebesar 67,92.
3. Hubungan antara tingkat upah dengan kinerja karyawan magang pada Perusahaan X Co., Ltd terdapat hubungan yang signifikan. Dengan nilai Sig lebih kecil dari nilai α yaitu $0,021 > 0,05$.

Saran:

1. Perusahaan hendaknya memberikan fasilitas dan pelatihan kerja yang lebih banyak khususnya untuk karyawan magang yang ingin lebih belajar pada bidang-bidang pekerjaan yang lain.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini, diharapkan mampu menyempurnakan dengan menambah variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 2010. *Manajemen Personalia*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Armstrong, Michael. 2004. *Perfomance Managment*. Jakarta. Tiga Publisher.
- As'ad, M. 2003. *Psikologi Industri Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Penerbit Lybertty.
- Lestari, D. Ayu. 2018. *Skripsi Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 3 Medan*.
- Bernadine, John., dan Russel Joyce E, A. 2000. *Human Resources Managment: An Experiental Approach*. Jakarta. Gramedia Pustaka.
- Bogue, D. J. 2006. *Principles of Demography*. John Wiley and Sons, Inc. New York London Sydney Toronto.
- Daft, Richard L. 2002. *Manajemen. Edisi ke-5*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Empat.
- Flippo, Edwin B. 2011. *Manajemen Personalia*. Jakarta. PT. Gelora Aksara Pratma.
- Gibson, James, L. 2000. *Organisasi, Prilaku, Struktur Dan Proses, Edisi ke-5*. Cetakan ke-3. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Hamid, E.S., Rowi, Budiman. 2003. *Membangun profeisonal Muhammadiyah*. Yogyakarta. LPTP Muhammadiyah dan UAD PRESS.
- Handoko, T Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S. P. 2002. *Manajemen Pemberdayaan Manusia, Pengertian dan Masalah*. Jakarta. PT. Joko Agung.
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba empat.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu., 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT . Remaja Rosdakarya.

- Mangkuprawira, Tb. Sjafri. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Mappiare, A. 2000. *Psikologi Remaja*. Surabaya. Usaha Nasional
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Ranupandojo, H., dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta. BPFE.
- Salma, Nabila. 2018. *Skripsi Sistem Kerja Pada Bagian Pengemasan Jamur Maitake*.
- Singaribuan, Masri, dan Sofyan Effendi. 2008. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta. Pusaka LP3ES Indonesia.
- Sugiyono, 2002. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- Veithzal, Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. PT. Rajagrafindo Persada.
- Winardi, J. 2007. *Asas-asas Manajemen*. Bandung. Mandar Madju.

Lampiran 1. Kuesioner

Tingkat Upah

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Upah yang saya terima diberikan tepat waktu.					
2	Upah yang saya terima sesuai dengan yang saya kerjakan.					
3	Upah yang saya terima sesuai dengan jenjang pendidikan saya.					
4	Upah yang diberikan sesuai dengan keinginan saya.					
5	Upah yang diberikan mencukupi kebutuhan saya.					
6	Upah yang diberikan sesuai dengan frekuensi jam bekerja.					
7	Biaya pengobatan apabila saya sakit ditanggung oleh perusahaan.					
8	Pemberian upah sesuai dengan hasil produksi perusahaan.					
9	Upah yang saya terima selalu memuaskan.					
10	Upah yang saya terima sesuai dengan pengalaman dan lamanya saya bekerja					
11	Pemberian upah sesuai dengan standar yang ditentukan.					
12	Sistem pengupahan yang digunakan oleh perusahaan harus terbuka.					
13	Perusahaan menggunakan prosedur pembayaran upah yang baik					
14	Saya mendapatkan bonus dari perusahaan apabila saya telah menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
15	Hasil kerja sesuai dengan yang ditargetkan perusahaan.					
16	Saya diberikan tunjangan diluar upah yang mencukupi kebutuhan saya.					

17	Upah dapat meningkatkan kinerja saya.					
18	Perlu adanya kenaikan upah.					

Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
	Kualitas Kinerja					
1	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik.					
2	Pekerjaan yang saya lakukan selalu benar.					
3	Pekerjaan saya tidak pernah disalahkan dengan rekan kerja saya.					
4	Saya mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada saya.					
	Kuantitas Kinerja					
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang distandartkan.					
6	Saya dapat menyelesaikan banyak tugas dalam waktu singkat.					
7	Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dalam siklus yang cepat.					
8	Saya dapat membantu rekan kerja saya dalam melakukan tugasnya karena tugas saya sudah selesai.					
	Ketepatan Waktu					
9	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
10	Saya tidak pernah terlambat datang ke kantor.					
11	Saya tidak pernah lebih cepat unruk pulang dari kantor sesuai waktu yang ditentukan.					
12	Saya selalu datang dan pulang dari kantor sesuai waktu yang ditentukan.					
	Ketepatan Prosedur					
13	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang ditetapkan					

	perusahaan.					
14	Saya selalu menaati administrasi yang ada pada perusahaan.					
15	Saya selalu menaati peraturan yang ada pada perusahaan.					
16	Saya selalu menaati apapun yang ditetapkan oleh perusahaan.					
	Kemandirian					
17	Saya mampu menyelesaikan tugas tanpa bantuan dari orang lain.					
18	Saya mampu mengerjakan semua perintah supervisi.					
19	Saya orang yang fleksibel dan tidak kaku.					
20	Saya selalu memiliki banyak perencanaan cadangan untuk misi saya.					

Lampiran 2. Tabulasi hasil olahan kuisioner

No	TINGKAT UPAH (X)																		TOTAL	TINGKAT
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	X.15	X.16	X.17	X.18		
1	4	2	3	3	4	4	2	2	4	4	4	3	4	2	2	2	2	4	57	sedang
2	4	4	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	2	4	4	61	tinggi
3	4	3	4	4	3	3	2	2	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	60	sedang
4	4	4	2	3	2	4	2	2	4	4	3	4	4	2	2	2	4	4	55	sedang
5	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	68	tinggi
6	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	63	tinggi
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	3	3	64	tinggi
8	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	64	tinggi
9	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	2	2	2	3	3	59	sedang
10	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	66	tinggi
11	2	4	2	2	3	4	2	2	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	48	rendah
12	3	2	2	2	3	4	2	2	3	2	4	3	4	3	2	3	3	4	51	rendah
13	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	4	3	4	3	2	3	4	4	51	rendah
14	3	2	2	2	3	4	2	2	3	2	4	3	4	2	2	2	3	4	49	rendah
15	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	3	4	3	2	3	4	4	52	rendah
16	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	4	3	4	2	2	3	3	4	50	rendah
17	3	3	2	3	3	4	2	2	3	2	4	3	4	4	2	3	4	4	55	sedang
18	4	3	2	3	3	4	2	2	3	2	4	3	4	3	2	3	4	4	55	sedang
19	4	3	3	3	4	4	2	2	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4	61	tinggi
20	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	63	tinggi
21	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	62	tinggi
22	3	4	2	2	3	4	2	2	3	2	4	3	4	2	2	3	4	4	51	rendah
23	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	4	2	4	2	2	3	3	4	48	rendah
24	2	2	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	4	4	2	4	4	4	59	sedang
25	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	4	3	4	2	2	3	4	4	50	rendah
26	4	2	2	3	4	4	2	2	3	2	4	3	4	4	2	3	4	4	57	sedang

27	4	3	3	3	4	4	2	2	3	2	4	3	4	2	2	2	4	4	55	sedang
28	4	3	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	2	2	2	4	4	61	tinggi
29	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	2	2	4	4	64	tinggi
30	4	4	3	3	3	4	2	2	3	4	4	3	4	2	2	3	3	3	56	sedang
31	4	4	3	3	3	4	2	2	3	4	4	3	4	2	2	3	3	3	56	sedang
32	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	66	tinggi
33	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	62	tinggi
34	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66	tinggi
35	4	4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	49	rendah
36	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	2	2	2	4	3	59	sedang
37	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	2	4	4	64	tinggi
38	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	65	tinggi
RATAAN																			57,947	SEDANG

NO	KINERJA KARYAWAN (Y)																				TOTAL	TINGKAT
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y.19	Y.20		
1	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78	tinggi
2	4	3	2	4	2	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	67	sedang
3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	4	3	3	2	3	4	4	4	2	3	3	57	rendah
4	4	3	2	4	2	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	65	sedang
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	tinggi
6	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77	tinggi
7	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73	tinggi
8	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78	tinggi
9	4	3	2	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	69	sedang
10	4	3	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	71	sedang
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	rendah
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	62	rendah
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	61	rendah
14	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79	tinggi
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	rendah
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	64	sedang
17	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77	tinggi
18	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	60	rendah
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	75	tinggi

20	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	73	tinggi
21	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	75	tinggi
22	3	2	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	rendah
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	rendah
24	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	2	2	4	2	2	2	4	4	2	4	64	sedang
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	rendah
26	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61	rendah
27	2	3	2	2	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	56	rendah
28	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	67	sedang
29	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	74	tinggi
30	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59	rendah
31	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	74	tinggi
32	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	2	4	73	tinggi
33	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	71	sedang
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	tinggi
35	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79	tinggi
36	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	65	sedang
37	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61	rendah
38	3	3	2	3	3	2	2	2	3	4	3	4	2	4	3	3	2	3	2	3	56	rendah

RATAAN

67,92
1 SEDANG

Lampiran 3. Hasil olahan data SPSS for *windows*

Correlations

			kinerja	tingkat upah
Spearman's rho	kinerja	Correlation Coefficient	1.000	.374*
		Sig. (2-tailed)	.	.021
		N	38	38
	tingkat upah	Correlation Coefficient	.374*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.021	.
		N	38	38

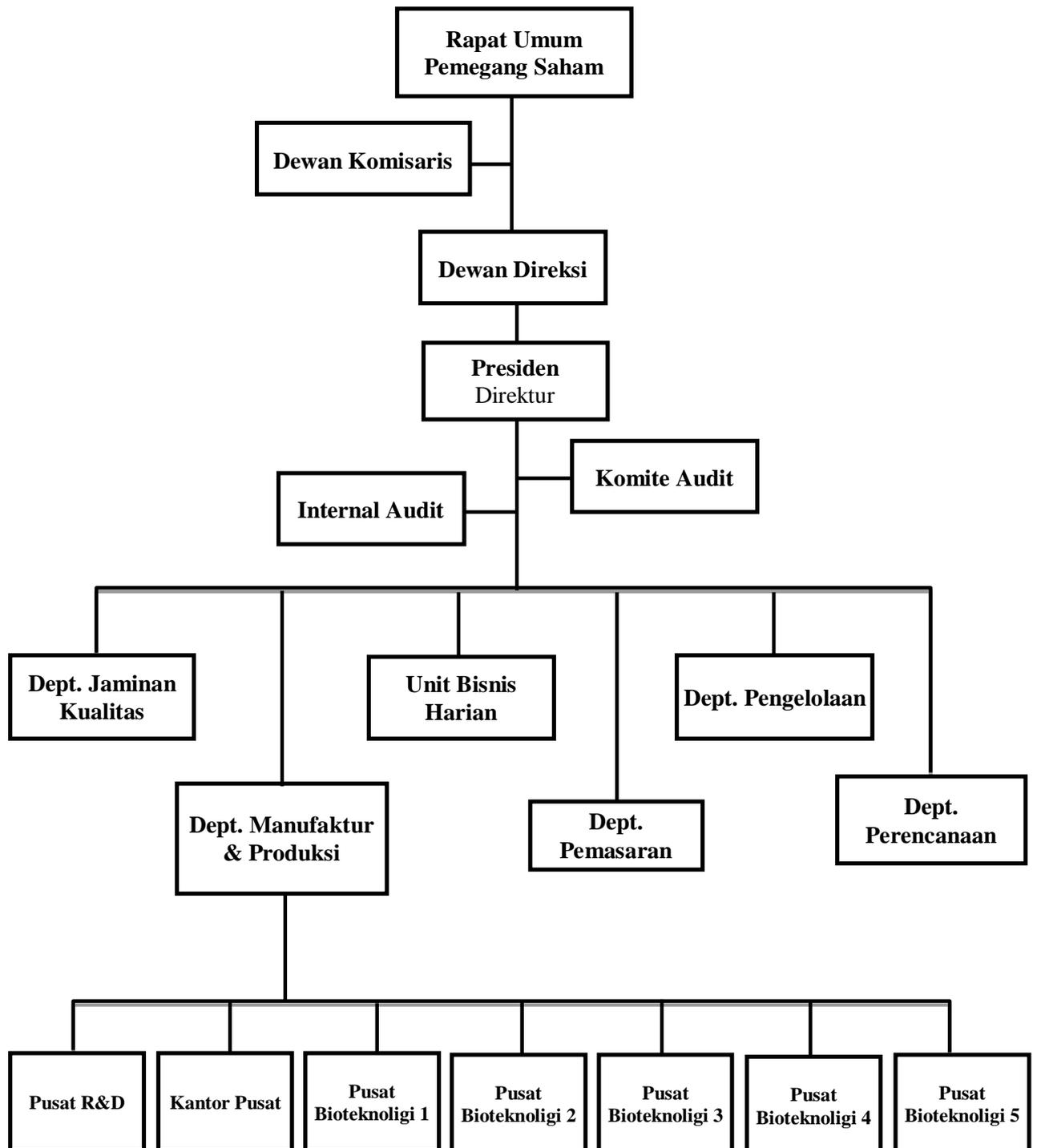
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4. Upah Minimum per Prefektur di Jepang Tahun 2017

No	Nama Prefektur	Upah Minimum (Yen) Per Jam
1.	Hokkaido	810
2.	Aomori	738
3.	Iwate	738
4.	Miyagi	772
5.	Akita	738
6.	Yamagata	739
7.	Fukushima	748
8.	Ibaraki	796
9.	Tochigi	800
10.	Gunma	783
11.	Saitama	871
12.	Chiba	868
13.	Tokyo	958
14.	Kanagawa	956
15.	Niigata	778
16.	Toyama	795
17.	Ishikawa	781
18.	Fukui	778
19.	Yamanashi	784
20.	Nagano	795
21.	Gifu	800
22.	Shizuok	832
23.	Aichi	871
24.	Mie	820
25.	Shiga	813
26.	Kyoto	856
27.	Osaka	909
28.	Hyogo	844
29.	Nara	786
30.	Wakayama	777
31.	Tottori	738
32.	Shimane	740
33.	Okayama	781
34.	Hiroshima	818
35.	Yamaguchi	777
36.	Tokushima	740
37.	Kagawa	766
38.	Ehime	739
39.	Kochi	737
40.	Fukuoka	789
41.	Saga	737
42.	Nagasak	737
43.	Kumamoto	737

44.	Oita	737
45.	Miyazaki	737
46.	Kagoshima	737
47.	Okinawa	737

Lampiran 5. Struktur Organisasi Perusahaan X Co., Ltd.



Lampiran 6. Tabulasi Bidang Pekerjaan

No	Bidang Pekerjaan (per hari)					TOTAL
	Budidaya	<i>Mushroom chopper</i>	<i>Hakko</i>	<i>Katsutoko</i>	<i>Kago</i>	
1	146	-	-	-	-	146
2	146	-	-	-	-	146
3	3	143	-	-	-	146
4	3	150	15	-	-	168
5	3	143	-	-	-	146
6	3	-	78	25	40	146
7	146	-	-	-	-	146
8	3	155	-	-	10	168
9	3	155	2	5	3	168
10	3	-	53	48	36	146
11	146	-	-	-	-	146
12	3	151	10	3	1	168
13	3	-	70	31	10	146
14	3	143	-	-	-	146
15	3	143	-	-	-	146
16	3	143	-	-	-	146
17	3	-	76	22	43	146
18	146	-	-	-	-	146
19	3	-	50	66	22	146
20	146	-	-	-	-	146
21	3	143	-	-	-	146
22	3	165	5	13	2	168
23	3	146	3	12	4	168
24	3	143	-	-	-	146
25	3	143	-	-	-	146
26	3	146	7	10	2	168
27	3	149	11	5	-	168
28	3	165	-	10	8	168
29	3	156	5	4	-	168
30	3	149	12	2	2	168
31	3	150	15	-	-	168
32	3	143	10	5	7	168
33	3	148	2	13	2	168
34	146	-	-	-	-	146
35	-	131	-	-	-	131
36	3	155	2	3	5	168
37	3	144	12	4	5	168
38	3	144	14	4	3	168

Keterangan:

- Budidaya** : membudidayakan jamur maitake
- Mushroom chopper* : bertugas memotong jamur. Jamur dipotong dengan berbagai jenis berat kemudian dialirkan menggunakan *conveyer belt*.
- Hakko* : bertugas *me-refill* kardus packaging pada mesin pelipat kardus dan membuka kembali jamur yang rusak
- Kosutoko* : melipat kardus packaging untuk produk *katsutoko*
- Kago* : Mengangkat keranjang berisi jamur dan mengalirkan kepada pemotong jamur atau *mushroom chopper*