

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PEMBERIAN UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. YATRA BUANA FAJAR

Abdul Jamil¹

Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung
abd.jamil6784@gmail.com

Ericho Agil Nugraha²

Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung
richopujaperkasa@gmail.com

Dr. Drs. Dudun Junaedi, M.Si

Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung
dudunjunaedi@asmkencana.ac.id

ABSTRAK

HAPSIN SYAROPIDIN ANDALUSI. Masalah utama yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Yatra Buana Fajar, yang diduga dipengaruhi oleh faktor Disiplin Kerja dan Pemberian Upah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Pemberian Upah (X2) secara parsial maupun simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Di PT. Yatra Buana Fajar.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Yatra Buana Fajar sebanyak 45 responden (sampling jenuh). Data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Terdapat juga pengaruh yang positif dan signifikan dari Pemberian Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Secara simultan, Disiplin Kerja dan Pemberian Upah bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Yatra Buana Fajar.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Pemberian Upah, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

HAPSIN SYAROPIDIN ANDALUSI. *The main problem in this research is Employee Work Productivity at PT. Yatra Buana Fajar, which is presumably influenced by Work Discipline and Wage factors. This study aims to determine and analyze the partial and simultaneous influence of Work Discipline (X1) and Wages (X2) on Employee Work Productivity (Y) at PT. Yatra Buana Fajar.*

The method used is quantitative analysis with a descriptive and verification approach. The respondents were all 45 employees of PT. Yatra Buana Fajar (census sampling). The

primary data were obtained from questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis.

The results show a positive and significant influence of Work Discipline on Employee Work Productivity. There is also a positive and significant influence of Wages on Employee Work Productivity. Simultaneously, Work Discipline and Wages have a significant effect on Employee Work Productivity at PT. Yatra Buana Fajar.

Keywords: Work Discipline, Wages, Work Productivity

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dengan persaingan yang ketat, sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Produktivitas kerja karyawan menjadi kunci utama bagi keberhasilan perusahaan. Produktivitas merupakan ukuran sejauh mana manusia dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk mewujudkan output yang diinginkan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas karyawan. Dua di antaranya yang dianggap krusial adalah disiplin kerja dan sistem pengupahan. Disiplin kerja yang tinggi, yang tercermin dari ketaatan karyawan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan, merupakan fondasi bagi terciptanya lingkungan kerja yang efisien. Tanpa disiplin, sebagus apapun rencana dan secanggih apapun teknologi yang digunakan, hasil yang optimal sulit tercapai.

Di sisi lain, upah merupakan bentuk penghargaan dan imbalan atas jasa yang diberikan oleh tenaga kerja. Tingkat upah yang adil dan kompetitif tidak hanya berfungsi untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan, tetapi juga sebagai motivator yang kuat. Upah yang dirasa tidak sesuai atau tidak adil dapat menurunkan semangat kerja, menimbulkan ketidakpuasan, dan pada akhirnya berdampak negatif pada produktivitas.

Di PT. Yatra Buana Fajar, fenomena yang terjadi adalah adanya dugaan bahwa tingkat produktivitas belum optimal. Hal ini diduga berkaitan dengan

isu disiplin kerja dan sistem pengupahan yang diterapkan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam seberapa besar pengaruh kedua faktor tersebut terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dalam konteks industri modern, peningkatan produktivitas tidak hanya bergantung pada teknologi dan sistem manajemen, tetapi juga pada aspek kemanusiaan. Karyawan yang merasa dihargai dan diperlakukan secara adil cenderung memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap sistem kerja dan kompensasi dapat memicu berbagai masalah seperti tingginya tingkat absensi, turnover karyawan, dan penurunan kualitas kerja.

Penelitian terdahulu telah menunjukkan korelasi positif antara disiplin kerja, sistem pengupahan, dan produktivitas. Namun, setiap perusahaan memiliki karakteristik dan tantangan unik yang memerlukan pendekatan berbeda. PT. Yatra Buana Fajar, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur, membutuhkan pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawannya untuk dapat merancang strategi peningkatan kinerja yang efektif.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Yatra Buana Fajar?
2. Apakah terdapat pengaruh Pemberian Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Yatra Buana Fajar?

3. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Upah secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Yatra Buana Fajar?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan yang ingin dicapai penulis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Yatra Buana Fajar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pemberian Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Yatra Buana Fajar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Upah secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Yatra Buana Fajar.

Tinjauan Pustaka

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas. Menurut Hasibuan (2012:193), "disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Sementara itu, Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2011:86) menyatakan bahwa disiplin adalah "suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar

tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya".

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan seorang karyawan terhadap aturan dan prosedur yang ada di perusahaan yang didasari oleh kesadaran dan tanggung jawab. Indikator disiplin kerja yang akan digunakan dalam penelitian ini mengacu pada Veithzal Rivai (2009:825), antara lain:

1. Ketaatan terhadap Aturan Waktu: Mencakup kehadiran, ketepatan waktu, dan kepulangan.
2. Ketaatan terhadap Peraturan Perusahaan: Kepatuhan terhadap semua tata tertib dan aturan yang ditetapkan.
3. Ketaatan terhadap Aturan Perilaku dalam Pekerjaan: Cara berpakaian, penggunaan peralatan kantor, dan etika kerja.
4. Ketaatan terhadap Peraturan Lainnya: Kemampuan menjaga rahasia perusahaan dan loyalitas.

Upah

Pengertian Upah dan gaji menurut Al-Fajar dan Heru (2013:75) adalah "pembayaran yang diterima karyawan secara bulanan, mingguan, atau setiap jam sebagai hasil dari pekerjaan mereka" sedangkan, Suwatno dan Priansa (2013:232) merupakan "pengganti atas jasa yang telah diberikan pekerja dalam pekerjaannya". Kemudian Mulyadi (2013:373), menyatakan bahwa "pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan".

Edwin B. Flippo (dalam Sirait, 2006:181) menyatakan bahwa upah merupakan harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain. upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pimpinan perusahaan kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan. peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah memberikan definisi upah sebagai berikut:

Upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau yang akan dilakukannya, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan persetujuan dan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas perjanjian antara pengusaha dengan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja maupun untuk keluarganya.

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP – 49/MEN/IV/2004 tentang ketentuan skala upah :

Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan.

Produktivitas Kerja

Disiplin (X1) (2018:35) Produktivitas merupakan faktor yang sangat penting dalam mempertahankan dan mengembangkan suatu organisasi atau perusahaan. Melalui pendekatan produktivitas suatu organisasi akan timbul dan berkembang sehingga dapat bersaing baik dalam lingkup domestik maupun dalam lingkungan internasional serta dapat memberikan kontribusi sosial yang layak kepada masyarakat.

Tjutju (dalam Annas, 2015:73) mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat

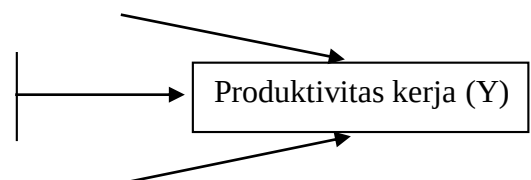
produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya.

Nawawi (dalam Yuniarsih, 2009:157) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (Output) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (Input). Adapun Nanang Fattah (dalam Yuniarsih, 2009:158) menyimpulkan bahwa dalam konsep produktivitas berkembang dari pengertian teknis sampai kepada pengertian perilaku. Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada derajat keefektifan dan efisiensi dalam penggunaan berbagai sumber daya, sedangkan dalam pengertian perilaku, produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian di atas, dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar Kerangka Pemikiran



Hipotesis.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Pemberian Upah terhadap Produktivitas Kerja.

H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Disiplin Kerja dan

Pemberian Upah secara simultan terhadap Produktivitas Kerja.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian dengan menggunakan metode analisis kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang lebih didasarkan pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan suatu penaksiran. Penelitian Kuantitatif menggunakan pengujian hipotesa untuk menggambarkan keterkaitan atau hubungan antara masing-masing variabel dan dukungan kerangka teori yang digunakan (Setiadi, 2015:45). Dengan menghitung hasil suatu penaksiran dari beberapa data sehingga menghasilkan hasil hipotesis yang menggambarkan hubungan atau pengaruh masing-masing variabel.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:80). Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pekerja yang ada di PT. Yatra Buana Fajar sebanyak 45 orang.

Sampel

Sedangkan Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin meneliti seluruh anggota populasi (Augusty Ferdinand, 2014:171). Menurut Sekaran dan Bougie (2016:237) menyatakan bahwa ukuran sampel yang lebih besar dari 30 dan kurang dari 500 sudah memadai bagi keseluruhan penelitian.

Jika kita hanya akan meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut disebut penelitian sampel. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan

penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan penelitian sampel, dikarenakan jumlah populasi sedikit maka sampel pada penelitian di PT. Yatra Buana Fajar menggunakan keseluruhan populasi yang ada yaitu 45 orang menggunakan sampling jenuh (Suharsimi Arikunto, 2013:174). Sampling jenuh yaitu teknik penelitian sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017:85).

Uji Validitas

1 Disiplin

Berdasarkan hasil pengujian validitas item pernyataan pada kuesioner sebanyak 10 pernyataan, dan semua item pernyataan pada variabel X1 dengan r kritis $< 0,025$ menunjukkan bahwa semua item mempunyai nilai korelasi yang lebih kecil, dan dinyatakan Valid.

Tabel Uji Realibilitas Disiplin

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.728	10

Sumber : hasil pengolahan data menggunakan SPSS, 2025

Tabel diatas menampilkan hasil pengujian reabilitas semua butir pertanyaan Disiplin memiliki nilai Cronbach's Alpha 0.728, sehingga dapat dinyatakan bahwa semua variabel tersebut realible sehingga untuk selanjutnya indikator-indikator pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

2 Upah

Berdasarkan hasil pengujian validitas item pernyataan pada kuesioner sebanyak 8 pernyataan, dan semua item pernyataan pada variabel X2 dengan r kritis $< 0,025$ menunjukkan bahwa semua item mempunyai nilai korelasi yang lebih kecil, dan dinyatakan Valid.

Tabel Uji Realibilitas Upah

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.702	8

Sumber : hasil pengolahan data menggunakan SPSS, 2025

Tabel diatas menampilkan hasil pengujian reabilitas semua butir pertanyaan Upah memiliki nilai Cronbach's Alpha 0.702, sehingga dapat dinyatakan bahwa semua variabel tersebut realible sehingga untuk selanjutnya indikator-indikator pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

3 Produktivitas

Berdasarkan Tabel di atas, hasil pengujian validitas item pertanyaan pada kuesioner sebanyak 12 pernyataan, dan semua item pernyataan pada variabel Y untuk setiap variabel dengan r kritis $< 0,025$ menunjukkan bahwa semua item mempunyai nilai korelasi yang lebih kecil, dan dinyatakan Valid.

Tabel Uji Realibilitas Produktivitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.742	12

Sumber : hasil pengolahan data menggunakan SPSS, 2025

Tabel diatas menampilkan hasil pengujian reabilitas semua butir pertanyaan Produktivitas memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,742, sehingga dapat dinyatakan bahwa semua variabel tersebut realible sehingga untuk selanjutnya indikator-indikator pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Analisis Variabel Disiplin

Sebelum dilakukannya pengujian analisis regresi linier sederhana, maka penulis akan menyajikan nilai rata-rata dari hasil kuesioner Disiplin (X1) yang telah disebarakan kepada para responden.

Hasil rata-rata dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Berdasarkan pada tabel tersebut dengan nilai rata-rata sebesar 3,39, dapat disimpulkan bahwa Disiplin pada PT. Yatra Buana Fajar dalam melaksanakan tugasnya, menurut tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan adalah setuju dengan kategori penilaian baik.

Analisis Variabel Upah

Sebelum dilakukannya pengujian analisis regresi linier sederhana, maka penulis akan menyajikan nilai rata-rata dari hasil kuesioner Upah (X2) yang telah disebarakan kepada para responden. Hasil rata-rata dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Berdasarkan pada tabel tersebut dengan nilai rata-rata sebesar 3,76, dapat disimpulkan bahwa Upah pada PT. Yatra Buana Fajar dalam melaksanakan tugasnya, menurut tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan adalah setuju dengan kategori penilaian baik.

Analisis Variabel Produktivitas

Sebelum dilakukannya pengujian analisis regresi linier sederhana, maka penulis akan menyajikan nilai rata-rata dari hasil kuesioner Produktivitas (Y) yang telah disebarakan kepada para responden. Hasil rata-rata dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Berdasarkan pada tabel tersebut dengan nilai rata-rata sebesar 3,82, dapat disimpulkan bahwa Upah pada PT. Yatra Buana Fajar dalam melaksanakan tugasnya, menurut tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan adalah setuju dengan kategori penilaian baik.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti. Disiplin kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Karyawan yang taat pada aturan, hadir tepat waktu, dan

bertanggung jawab cenderung menghasilkan output yang lebih baik. Temuan ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya disiplin sebagai dasar dari kinerja yang efektif.

Demikian pula, Pemberian Upah (X2) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Hal ini mengkonfirmasi bahwa upah yang dirasa adil dan mampu memenuhi kebutuhan karyawan berfungsi sebagai insentif penting yang mendorong mereka untuk bekerja lebih produktif.

Secara simultan, kedua variabel tersebut menjadi prediktor yang kuat bagi produktivitas kerja di PT. Yatra Buana Fajar, dengan kontribusi sebesar 55,4%. Ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan produktivitas secara optimal, perusahaan tidak bisa hanya fokus pada salah satu aspek, melainkan harus mengelola disiplin kerja dan sistem pengupahan secara terintegrasi.

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Yatra Buana Fajar.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Pemberian Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Yatra Buana Fajar.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Disiplin Kerja dan Pemberian Upah secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Yatra Buana Fajar, dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,4%.

2. Keterbatasan Penelitian dan Rekomendasi

Keterbatasan utama penelitian ini adalah lingkupnya yang hanya terbatas

pada satu perusahaan dengan jumlah responden yang relatif kecil. Selain itu, masih terdapat 44,6% faktor lain yang mempengaruhi produktivitas yang tidak diteliti dalam model ini.

Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel lain seperti Lingkungan Kerja, Motivasi, atau Kompetensi untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif.

3. Saran

Berdasarkan kesimpulan, saran yang dapat diberikan kepada PT. Yatra Buana Fajar adalah:

1. Untuk Variabel Disiplin Kerja: Perusahaan perlu secara konsisten menegakkan peraturan yang ada dan memberikan penghargaan (reward) bagi karyawan yang paling disiplin serta sanksi (punishment) yang tegas namun mendidik bagi yang melanggar untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya disiplin.
2. Untuk Variabel Upah: Perusahaan disarankan untuk secara berkala meninjau struktur upah agar tetap kompetitif dan sesuai dengan kontribusi serta masa kerja karyawan. Mempertimbangkan skema insentif berbasis kinerja juga dapat menjadi pendorong produktivitas yang efektif.
3. Manajemen perlu memperhatikan kedua faktor ini secara seimbang karena keduanya terbukti menjadi pendorong utama produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-amin, Maritin Naffah. (2013). *Pengaruh Upah, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Minimarket Riski Di Kabupaten Sragen*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Al-Fajar, & Heru. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

- Anoraga, Pandji. (2007). *Pengantar Bisnis*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asyhadie, Zaeni. (2007). *Hukum Kerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ferdinand, Augusty. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo, Indriyo. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hedi I Made W. (2011). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada Como Shambala Estate At Begawa Giri Ubud Bali. *Jurnal Perhotelan Dan Pariwisata Vol 1 No.1 Hal 14*. Bali.
- Idris, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Kansil, C.S.T., dkk. (2010). *Pengantar Ilmu Hukum Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Khakim, Abdul. (2016). *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Manulang, Sendjun H. (2001). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Maria AA. (2005). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Maharani Handi Craft Di Kabupaten Bantul*. Skripsi. Semarang: Program Studi Pendidikan Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.
- Moekijat. (1989). *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Alumni.
- Muchdarsyah Sinungan. (2005). *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyadi. (2013). *Sistem Akuntansi*. Edisi 3. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, ERIS. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan Pt.Pertani PerseroPalembang*. Skripsi. Palembang: Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi.
- Nurachmad, Much. (2009). *Cara menghitung upah pokok, uang lembur, pesangon, dan dana pensiun*. Jakarta: Transmedia Pustaka.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ravianto, J. (1991). *Produktivitas Dan Pengukuran SIUP*. Jakarta: PT. Binaan Teknik Aksara.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Saebani, Beni Ahmad. (2009). *Metode Penelitian Hukum*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. 7th Edition. Chichester: John Wiley & Sons Ltd.
- Setiadi, Nugroho J. (2015). *Perilaku Konsumen: Perspektif Kontemporer pada Motif, Tujuan, dan Keinginan Konsumen*. Jakarta: Kencana.
- Siagian, Sondang P. (2003). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. (1987). **Metode Penelitian Survei**. Yogyakarta: LP3ES.
- Sirait, J. T. (2006). **Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi**. Jakarta: Grasindo.
- Soepomo, Iman. (1983). **Pengantar Hukum Perburuhan**. Jakarta: Djambatan.
- Sudomo, dkk. (1993). **Manajemen Indonesia**. Jakarta: Pustaka Binawan Pressindo.
- Sugiyono. (2014). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). **Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D**. Bandung: Alfabeta.
- Sumarso, Soni. (2003). **Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia**. Jakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. (2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2013). **Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis**. Bandung: Alfabeta.
- Thamrin S. (2017). **Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia**. Pekanbaru: Alaf Riau.
- Wijayanti, Asri. (2009). **Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi**. Jakarta: Sinar Grafika.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian**. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Dasar Tahun 1945.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-undang Republik Indonesia no.33 pasal 7 Ayat a dan b tahun 1987.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor KEP-49/MEN/IV/2004 Tentang Ketentuan Skala Upah.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Waktu Tertentu.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor KEP. 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.