

**PENGARUH UPAH DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PEGAWAI DI KANTOR CAMAT MAZINO
KABUPATEN NIAS SELATAN**

Dianu Laia

Universitas Nias Raya

dianulaia64@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Upah dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Mazino Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang berada di kantor Camat Mazino Kabupaten Nias Selatan yang berjumlah 30 orang. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, dimana nilai model regresinya $Y = 11,431 + 0,384X_1 + 0,356X_2$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upah (X_1) dan insentif (X_2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). Berdasarkan uji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Upah sebesar 2,539 dan nilai t_{tabel} 1,703 sehingga $2,539 > 1,703$, untuk variabel insentif 2,190 dan nilai insentif t_{tabel} 1,703 sehingga $2,190 > 1,703$ dan nilai t_{hitung} untuk variabel Upah dan insentif secara bersama-sama sebesar 2,015 dan nilai t_{tabel} 1,703 sehingga $2,015 > 1,703$. Maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya Upah (X_1) dan insentif (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Mazino. Selanjutnya, Upah dan Insentif hanya mampu menjelaskan variabel Produktivitas Kerja Pegawai 11,431%, sedangkan 88,59% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Upah, Insentif dan Produktivitas Kerja Pegawai*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, sebab dengan tidak adanya tenaga kerja/pegawai yang profesional/kompetitif, organisasi tidak dapat melakukan aktivitasnya secara

maksimal. Meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia. Untuk itu perlu diperhatikan ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan keberadaan sumber daya manusia sebagai pekerja dalam organisasi yang sedikit

banyak menentukan tercapaitidaknya tujuan organisasi. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, manajemensumber daya manusia sering dihadapkan pada masalah-masalah yang bersifatdinamik, masalah tersebut timbul seiring dengan berkembangnya organisasi.Salah satu masalah yang sering timbul adalah masalah produktivitas kerjapegawai dalam menjalankan tugasnya dalam rangka pencapaian tujuan yangdiharapkan. Namun untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan yangdiharapkan oleh organisasi tidak dapat dilakukan dengan waktu yang sangatsingkat, karena selain faktor pendidikan, umur, dan pengalaman masih ada hallain yang perlu diperhatikan yaitu dengan adanya pemberian upah yangmemuaskan, dengan pemberian upah tersebut akankah produktivitas kerjapegawai akan mengalami peningkatan yang signifikan.Masalah tentang pemberian upah yang sering dijadikan acuan pegawaidalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di organisasi. Disini pemberian upah kepada pegawai yang dilakukan oleh organisasi ditunjukanuntuk meningkatkan

produktivitas kerja pada setiap pegawai organisasitersebut

Peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan memberikan upah dan insentif kepada pegawai agar dapat memotivasi sehingga pegawai lebih meningkatkan lagi kinerjanya dan pemerintah mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif, karena kinerja merupakan indikator dalam penentuan bagaimana upaya untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu instansi. Secara kuantitatif kinerja suatu pemerintah dapat dilihat dari prestasi instansi dibandingkan dengan apa yang dilakukan di masa lampau atau membandingkan dengan kinerja sebelumnya. Secara umum pemerintah memberikan upah terhadap pegawai atas dasar imbalan terhadap pekerjaan yang dihasilkan. Upah pegawai dapat dikatakan sebagai dorongan, dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa organisasi atau organisasi pada suatu tujuan yang baik.

Pada umumnya setiap pegawai juga akan menerima berbagai macam tunjangan serta dikurangi dengan berbagai macam kewajiban yang harus dibayarkan kepada pemerintah.

Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif juga menjadi faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan organisasi. Dengan demikian sumber daya manusia sangat berperan penting dalam peningkatan kinerja Pemerintah, terutama pada pegawai. Kualitas kerja pegawai dapat ditingkatkan melalui upah dan insentif, karena pegawai merupakan faktor utama dalam peningkatan produktivitas kinerja Pemerintah, maka harus dikelola dengan baik agar menghasilkan produk yang berkualitas dan sesuai yang diharapkan oleh Pemerintah.

Berdasarkan hasil observasi di Kantor Camat Mazino Kabupaten Nias

Selatan diperoleh informasi bahwa pemberian upah atau gaji pegawai sering terlambat, pemberian insentif kepada pegawai kurang, serta kurangnya fasilitas yang dapat menunjang kerja pegawai seperti alat kendaraan dinas dan alat-alat kantor lainnya seperti komputer sehingga produktivitas kerja pegawai kurang. Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka judul penelitian ini yaitu: **"Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Camat Mazino Kabupaten Nias Selatan"**.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka Identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Pemberian upah atau gaji pegawai sering terlambat,
2. Pemberian insentif kepada pegawai kurang,
3. Kurangnya fasilitas yang dapat menunjang kerja pegawai
4. Produktivitas kerja pegawai kurang

B. TIJAUAN LITERATUR

1. Konsep Upah

Menurut Hariandja (2002:246), "Upah adalah balas jasa yang berupa uang

yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi". Kemudian, Seterusnya menurut Kadarisman (2012:123) "upah adalah sejenis balas jasa yang diberikan organisasi/organisasi kepada parapekerja harian (pekerja tidak tetap) yang besarnya telah disepakati sebelumnya oleh kedua belah pihak".

2. Konsep Insentif

Menurut Samsudin (2006:194) "insentif adalah "pemberian upah atau gaji yang berbeda, bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun karena adanya perbedaan prestasi kerja". Kemudian, menurut Simamora (2004:514) yang dimaksud "insentif adalah suatu program yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas kerja".

3. Konsep Produktivitas Kerja

Menurut Ramayani (2004:312), "Produktivitas adalah sikap mental yang mementingkan usaha terus menerus untuk menyesuaikan aktivitas ekonomi terhadap kondisi yang berubah". Kemudian, menurut Siagian (2002:271), "produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh

manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal".

4. Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Sukino dalam Normalitasari (2012:31), upah juga dapat diartikan sebagai imbalan jasa yang diterima seseorang didalam hubungan kerja yang berupa uang dan barang, melalui perjanjian kerja, imbalan jasa diperuntukan untuk memenuhi kebutuhan bagi diri dan keluarganya. Kemudian, menurut Sinungan dalam Normalitasari (2012:31) berpendapat bahwa upah adalah cerminan pendapatan dalam bentuk upah uang yang diterima oleh buruh sesuai dengan jumlah dan kualitas yang dicurahkan untuk pembuatan suatu produk.

5. Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja

Hal senada oleh Panggabean (2011:219) yang menyatakan bahwa "insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan". Dengan mengamsumsikan

uang dapat digunakan untuk mendorong pegawai bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Kemudian, menurut Moeheriono (2017:82), “pengertian insentif bagi organisasi atau organisasi yakni Insentif adalah salah satu bentuk imbalan yang di berikan organisasi kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya”.

6. Indikator Upah

Menurut Ivancevich dalam Hadi (2014:42-43) indikator upah terdiri dari beberapa bagian, antara lain:

1. Memadai/ memenuhi syarat (*Addequate*). Memenuhi ketentuan minimum pemerintah serta kebutuhan serikat pekerja.
2. Keadilan/ kewajaran (*Equitable*). Setiap orang harus dibayar secara adil sesuai dengan usaha dan kinerja yang dimilikinya.
3. Seimbang (*Balance pay*) Semua jenis imbalan harus mencerminkan paket imbalan yang layak secara keseluruhan. Adanya keseimbangan antara

harapan dengan kenyataan kompensasi yang diterima pegawai.

4. Biaya yang efektif (*Cost effective*) Kemampuan organisasi untuk membayar pembayaran tepat pada waktunya. Sehingga pembayaran kompensasi bisa menjadi efektif bagi pegawai.
5. Terjamin (*Secure*) Harus cukup membantu seseorang merasa aman dan membantunya memenuhi kebutuhan pokok.
6. Perangsang kerja (*Incentive providing*) Harus merangsang terjadinya kerja yang produktif dan efektif.
7. Kepantasan/ dapat diterima (*Acceptable*) Pegawai berhak mengetahui tentang rincian (potongan, iuran) yang dilakukan organisasi, sehingga sistem kompensasi menjadi transparan.

7. Indikator Insentif

Menurut Sarwoto (2010:156) indikator insentif dapat dibagi menjadi dua golongan, yaitu:

1. *Insentif Material*

a. Insentif Dalam Bentuk Uang

1. Bonus yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan.
2. Komisi merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterimakan kepada pekerjanya bagian penjualan.
3. Profit share adalah salah satu jenis insentif tertua. Sistem pembayarannya berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudia dimasukkan kedalam daftar pendapatan setia peserta.
4. Kompensai program balas jasa yang meliputi pembayaran di kemudia hari.

b. Insentif dalam bentuk jaminan sosial : insentif ini sering kali diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap pegawai dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuknya antara lain:

1. Pembuatan rumah dinas
2. Pengobatan secara gratis
3. Berlangganan surat kaar secara gratis
4. Biaya pindah
5. Cuti sakit yang tetap mendapatkan gaji pembayaran
6. Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan pegawai

2. *Insentif Non Material*

Insentif non material bisa diberikan dalam bentuk sebagai berikut:

- a. Pemberian gelar (*title*) secara resmi
- b. Pemberian tanda jasa atau penghargaan medali
- c. Pemberian piagam penghargaan

- d. Ucapan terima kasih secara resmi atau formal/informal
- e. Memberikan pujian secara lisan atau tulisan secara resmi ataupun secara individu.

8. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Yani (2012:153-158), untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang pegawai sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan

maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada

keinginan pegawai untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi organisasi dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi pegawai.

9. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Anitasari (2006) tentang pengaruh Upah dan Insentif terhadap

Produktivitas Kerja Pegawai di Kabupaten Malang. Berdasarkan hasil analisa maka diperoleh $F_{hitung} = 86,215$ sedangkan $F_{tabel} = 41,7$ yang berarti bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka ada pengaruh yang sangat signifikan antara variabel X terhadap variabel Y dengan persentase pengaruhnya ($R. Square \times 100 \% = 74,2 \%$), maka variabel Y dipengaruhi oleh variabel X sebesar 74,2 % dan sisanya 27,8 % dipengaruhi oleh faktor lain. Maka dari hasil di atas maka didapatkan hasil r positif yaitu menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif antara variabel x dan y .

C. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif. Dengan menggunakan penelitian ini, kita dapat menemukan beberapa teori yang dapat memberikan penjelasan, perkiraan dan kontrol suatu gejala. Peneliti tertarik menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena dalam metode penelitian ini dapat mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih secara objektif terhadap fenomena yang terjadi pada objek tertentu.

2. Data Penelitian

Jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode pada data primer dilakukan dengan cara Metode kuisisioner, metode kuisisioner berupa sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Dalam penelitian ini kuisisioner di bagikan kepada masing-masing sampel penelitian.

3. Metode Analisis Data

Metode Analisis yang akan dipakai untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat atau dependen. Analisis regresi linear berganda didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Adapun model persamaan regresi linear berganda menurut Sugiyono (2016:261) yaitu:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data melalui pengujian validitas dan reliabilitas angket/instrumen penelitian tentang

variabel upah, insentif dan produktivitas kerja pegawai diperoleh data bahwa item angket tersebut memenuhi kriteria valid dan reliabel sehingga angket yang telah disusun oleh peneliti dapat digunakan sebagai tolak ukur penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linear berganda dengan tujuan untuk mempermudah pembacaan hasil dan interpretasi analisis regresi berganda maka digunakan persamaan seperti yang dapat dilihat dibawah ini.

$$Y = 11,431 + 0,384X_1 + 0,356X_2$$

Koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki tanda yang positif. Untuk (b_0) sebesar 11,431 adalah konstan merupakan nilai variabel produktivitas kerja pegawai ketika variabel upah dan insentif nol (0). Koefisien regresi untuk (b_1) sebesar 0,384 artinya setiap kenaikan 1 satuan pada variabel upah akan memberikan dampak pada peningkatan produktivitas kerja pegawai sebesar 0,384 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien regresi untuk (b_2) sebesar 0,356 artinya setiap kenaikan 1 satuan pada variabel upah akan memberikan dampak pada peningkatan produktivitas kerja

pegawai sebesar 0,356 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

E. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Upah (X_1) dan Insentif (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Kantor Camat Mazino Kabupaten Nias Selatan. Hal ini dapat dijelaskan dibawah ini:

1. Uji pengaruh variabel Upah (X_1) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Kantor Camat Mazino Kabupaten Nias Selatan. Dari hasil perhitungan ternyata Hipotesis diterima karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana $2,539 > 1,703$ dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,017 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Dengan demikian berarti bahwa secara parsial variabel Upah (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Kantor Camat Mazino Kabupaten Nias Selatan.
2. Uji pengaruh variabel Insentif (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Kantor Camat Mazino Kabupaten

Nias Selatan. Dari hasil perhitungan ternyata Hipotesis diterima karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana $2,190 > 1,703$ dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,037 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Dengan demikian berarti bahwa secara parsial variabel Insentif (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Kantor Camat Mazino Kabupaten Nias Selatan.

3. Uji pengaruh secara bersama-sama (simultan) menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar $16,616 > F_{tabel}$ sebesar 3,354 pada df numerator 27 dengan tingkat signifikan (α) sebesar 0,05 atau 5% dapat diartikan bahwa variabel bebas (upah dan insentif) secara simultan mempengaruhi variabel terikat (produktivitas pegawai) pada tingkat kepercayaan 95%.
4. Kemudian, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,552 atau 55,2%, sehingga dapat diartikan bahwa variabel produktivitas kerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel bebas (upah dan insentif) sedangkan sisanya 0,448 atau 44,8% di jelaskan oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, penulis menyampaikan saran yaitu:

1. Kepuasan pada Kantor Camat Mazino Kabupaten Nias Selatan, perlu di dukung dengan metode dan pelaksanaan penilaian dengan baik.
2. Kepada penelitian selanjutnya agar dapat menjadikan referensi pemikiran alternatif dan dapat menambah variabel-variabel berkaitan untuk mengetahui lebih dalam yang belum tercakup pada peneltian ini. Masih banyak kekurangan dalam penelitian ini, pada masa-masa yang akan datang agar dapat memberikan hasil yang lebih pasti lagi dan dapat di implementasikan serta dapat digunakan sebagai pegangan dalam pengambilan kebijakan dan keputusan dalam suatu organisasi.

Adi Saputro, Gunawan dan Marwan Asri.

2011. *Penyusunan Anggran Organisasi*.
Yogyakarta: BPFE

Arikunto, Suharsimi. 2009. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta. Asdi Mahastia.

Arif Chammad Rojai. 2010. *Pengaruh Insentif Terhadap Semangat Kerja Pegawai Yayasan Pendidikan Dan Sosial Sunan Ampel (YPSSA) Sidoarjo*. Skripsi (Online).

Arganing Adwi Sandy. 2014. *Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri Kediri*.

Faiqotul Masrufa. 2010. *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Koperasi Cahaya Amanah Surabaya*.

Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diperonogoro.

Hadi, Sutrisno. 2014. *Penelitian Research*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.

DAFTAR PUSTAKA

- _____. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: CV Haji Masugung.
- Huda Ahmad Rifa'i melakukan penelitian pada tahun 2007 tentang Pengaruh Upah Insentif terhadap Produktivitas Pegawai Produksi pada PT Gading mas Indonesian tobacco jember,
- Jensen dan Meckling. 2006. *The Theory of The Firm: Manajerial Behaviour, Agency Cost and Ownership Structure, Jurnal of Financial and Economics*.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pelayanan Publik, Inklusif, dan Kolaboratif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Khairati. 2013. *Pengantar Manajemen*. Pekanbaru: PT. Panca Abdi Nurgama.
- Kusnendi. 2003. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. 2017. *Teori Asministrasi Publik*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Nafiah, Lailiyatum. 2015. *Pengaruh Pendayagunaan Zakat Produktif terhadap Kesejahteraan Mustahig pada Program Ternak Bergulir Bazna Kabupaten Gresik*. *Jurnal El Qist*, 5 (1), 307-321.
- Normalitasari. 2012. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Upah Tenaga Kerja Industri Kreatif Kerajinan Batik Kayu di Kecamatan Krebet Bantul*.
- Panggabean, S. Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Panggabean. 2011. *Pengantar dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustakarya.
- Ramayani. 2004. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Ranupandojo dan Husnan. 2002. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: untuk organisasi dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajagrofindo Persada.
- Sanjaya, Wina. 2010. *Penelitian Pendidikan, Jenis, Metode dan Pendekatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Setia.

- Sarwoto. 2010. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Universitas gajahmada.
- Siagian, P. Sondang. 2002. *Liat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*. Jogyakarta: STIE, YPKN.
- Sinungan. 2005. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish
- Sudjana. 2005. *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Supranto. 2007. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan untuk Menaikkan Pangsa Pasar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Yani. 2012. *Administration Office Manajemen On Intruduction*. New Jersey: Prantice hall.
- Siti Mas'ulah Afif melakukan penelitian pada tahun 2011 tentang Pengaruh insentif terhadap kinerja guru dan pegawai di SMA Negeri 4 Sidoarjo.
- Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan
- Chusminah. 2019. Hubungan Disiplin Dengan Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*. (Vol. 4 No. 3; 503-516).
- Erwansyah, Memed, dkk. 2018. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*. (Vol. 7 No. 1; 32-40).
- Faka, Bentari dan Nuridin. 2018. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Index Cabang Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*. (Vol. 6 No. 2; 1-11).

- Fauzi, Firman dan Siregar, Muhammad, Hanafiah. 2019. Pengaruh Kompetensi dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Di Perusahaan Konstruksi. *Journal of Entrepreneurship, Management, and Industry (JEMI)*. (Vol. 2 No. 1; 9-21).
- Gujarti, Damodar N. 2006. *Dasar-dasar Ekonometrika Jilid 1*. Alih Bahasa: Mulyadi, A. Mulyadi Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Meilany, Prastika dan Ibrahim, Mariaty. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru). *Jurnal Jom Fisip*. (Vol. 2 No 2; 1-11).
- Mujiatun, Siti. 2015. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. (Vol. 15 No. 01; 48-60).
- Supranto, J. 2009. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Gelora Askara Pratama.
- Susanto, Yohanes dan Sukoco. 2019. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau. *Jurnal Media Ekonomi (Jurmek)* (Vol. 24 No. 2; 1-17).
- Sutrisno, Edy. 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta Indonesia.
- Untari, Dewi. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. KIE Indonesia. *Jurnal Cano Ekonomos*. (Volume 7 Nomor 1; 1-15).