

**PENGARUH UPAH DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN TOKO AMIGO KLATEN**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen

**Peminatan :
Manajemen Sumber Daya Manusia**



Diajukan Oleh :
WELISON W. KOGOYA
NIM: 1421103655

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN
Juli 2019**

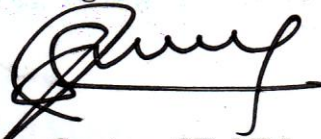
HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH UPAH DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN TOKO AMIGO KLATEN**

Diajukan Oleh
WELISON W. KOGOYA
NIM: 1421103655

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan dihadapan Dewan Penguji
Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Widya Dharma Klaten
pada tanggal

Pembimbing utama



H. In'am Santoso, SE, MM
NIK 690 398 190

Pembimbing pendamping



Hj. Anis Marjukah, SE, MM.
NIK 690 994 143

Mengetahui :

Ketua Jurusan Manajemen



Abdul Haris, SE, MM, M.Pd.
NIK 690 098 194

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH UPAH DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN TOKO AMIGO KLATEN**

Diajukan Oleh

WELISON W. KOGOYA

NIM: 1421103655

Telah dipertahankan dan disetujui oleh Dewan Penguji skripsi Jurusan
Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten dan diterima
untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen

Pada tanggal

Ketua



Dr. Sutrisno Badri, M.Sc.
NIK 690 208 290

Sekretaris



Abdul Haris, SE, MM, M.Pd.
NIK 690 098 194

Penguji Utama



H. Imam Santoso, SE, MM
NIK 690 398 190

Penguji Pendamping



Hj. Anis Marjukah, SE, MM.
NIK 690 994 143



Disahkan oleh :
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Sutrisno Badri, M.Sc.
NIK 690 208 290

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : WELISON W. KOGOYA

NIM : 1421103655

Jurusan/ Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi

Judul : PENGARUH UPAH DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO
AMIGO KLATEN

adalah benar-benar karya saya sendiri dan bebas dari plagiat. Hal-hal yang bukan merupakan karya saya dalam skripsi ini telah diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar Pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan ijazah dan pencabutan gelar yang saya peroleh dari skripsi ini.

Klaten, Maret 2019
Yang membuat pernyataan,



WELISON W. KOGOYA

MOTTO

“Jangan lihat masa lampau dengan penyesalan;
jangan pula lihat masa depan dengan ketakutan;
tapi lihatlah sekitar anda dengan penuh kesadaran.”

(James Thurber)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini ku persembahkan kepada :

1. Keluargaku tersayang
2. Teman-teman seperjuangan
3. Almamater

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur ke hadirat Tuhan YME atas segala berkatnya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH UPAH DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO AMIGO KLATEN”**.

Skripsi ini disusun dengan tujuan untuk melengkapi sebagian daripada syarat ujian akhir guna meraih gelar sarjana ekonomi pada Universitas Widya Dharma Klaten.

Penulis menyadari bahwa dengan kemampuan yang terbatas baik pengalaman maupun ilmu yang dimiliki, sudah barang tentu skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak.

Penyusunan skripsi ini bukanlah terwujud oleh penulis semata-mata tetapi pihak lain yang telah mendorong dan membantu dalam penyelesaiannya, atas semua bantuan tersebut penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada yang terhormat :

1. Dr. Sutrisno Badri, M.Sc., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten.
2. Bapak Abdul Haris, SE, MM, M.Pd., selaku Ketua Jurusan Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten.
3. Bapak H. Imam Santoso, SE, MM., Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini

4. Ibu Hj. Anis Marjukah, SE, MM., Dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini
5. Pimpinan dan seluruh karyawan Toko Amigo Klaten yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan memperoleh keterangan-keterangan serta data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi.

Semoga Tuhan membalas amal baik semua pihak yang dengan ikhlas memberikan bantuan dan bimbingan. Meskipun masih banyak kekurangannya, diharapkan skripsi ini memberi manfaat baik bagi pembaca maupun peneliti diantaranya menambah wawasan dan pengetahuan.

Klaten, Maret 2019

Penulis

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|---------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN..... | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iii |
| HALAMAN PERNYATAAN | iv |
| HALAMAN MOTTO | v |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| DAFTAR ISI..... | ix |
| DAFTAR TABEL..... | xi |
| ABSTRAK..... | xii |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Alasan Pemilihan Judul..... | 4 |
| C. Penegasan Judul | 5 |
| D. Pembatasan Masalah | 5 |
| E. Perumusan Masalah | 6 |
| F. Tujuan Penelitian | 6 |
| G. Manfaat Penelitian | 7 |
| H. Sitematika Penulisan..... | 7 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| A. Manajemen Sumber Daya Manusia | 9 |

| | |
|--|----|
| B. Upah..... | 13 |
| C. Disiplin Kerja..... | 18 |
| D. Kinerja..... | 22 |
| E. Penelitian yang Relevan..... | 27 |
| F. Hipotesis Penelitian..... | 30 |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| A. Metode Penelitian..... | 31 |
| B. Gambaran Umum Objek Penelitian..... | 37 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | |
| A. Karakteristik Respponden..... | 43 |
| B. Uji Validitas dan Reliabilitas..... | 45 |
| C. Analisis Data..... | 48 |
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN | |
| A. Simpulan..... | 60 |
| B. Saran-saran..... | 61 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|---------|
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 43 |
| Tabel 4.2 Karakter Responden Berdasarkan Usia | 44 |
| Tabel 4.3 Karakter Responden Berdasarkan Status Perkawinan | 44 |
| Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas..... | 45 |
| Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas..... | 47 |
| Tabel 4.6 Perhitungan Nilai antar Variabel..... | 48 |

ABSTRAK

WELISON W. KOGOYA, NIM. 1421103655, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Widya Dharma Klaten. Skripsi. “ **PENGARUH UPAH DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO AMIGO KLATEN**”

Tujuan penelitian ini adalah untuk : 1) menguji pengaruh upah terhadap kinerja karyawan Toko Amigo Klaten, 2) menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Toko Amigo Klaten, 3) menguji pengaruh pengaruh upah dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Toko Amigo Klaten.

Sampel diambil dari 42 orang karyawan Toko Amigo Klaten. Variabel dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu upah (X_1) dan disiplin kerja (X_2) serta variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data dengan regresi linier berganda.

Dari hasil uji t diperoleh nilai t hitung untuk X_1 , t hitung = 3,489 yang lebih besar dari t tabel 2,021 untuk $N = 42$ maka kesimpulannya hipotesis diterima atau terbukti kebenarannya untuk variabel upah (X_1). Sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara upah terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Nilai t hitung untuk $X_2 = 2,495$ yang lebih besar dari t tabel 2,021 untuk $N = 42$ maka kesimpulannya hipotesis diterima dan terbukti kebenarannya untuk variabel disiplin kerja (X_2), sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Uji simultan dilakukan dengan menggunakan uji F. Dari perhitungan didapatkan hasil bahwa F hitung = 9,622 dan F tabel = 3,24 maka H_0 ditolak dan ada hubungan signifikan antara variabel upah dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Toko Amigo Klaten.

Kata kunci : *upah, disiplin kerja, kinerja*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasional. Oleh karena itu keberhasilan pengelolaan perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia tersebut. Akan tetapi, keberadaan sumber daya manusia yang hebat dan unggul malah akan menjadi bumerang bagi perusahaan jika tidak disertai perencanaan dan pengendalian sumber daya manusia itu sendiri. Kesalahan dalam manajemen sumber daya manusia sangat berpotensi mengganggu jalannya perusahaan yang dapat merugikan perusahaan.

Perusahaan baik yang bergerak dalam bidang produksi maupun jasa berkembang atau tidaknya perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya, karena dengan kinerja yang baik akan dapat meningkatkan keuntungan perusahaan. Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya kedisiplinan kerja dan motivasi kerja. Salah satu hal yang memotivasi karyawan dalam bekerja adalah upah. Perusahaan apapun bentuknya baik yang bergerak dibidang produk ataupun jasa akan berupaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan ini sangat bergantung pada sumber daya manusianya. Karyawan akan lebih produktif jika dia memiliki motivasi dalam bekerja serta kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja.

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, 1997 : 61).

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. Upah yang diberikan oleh perusahaan haruslah sesuai dengan standar yang diberikan oleh pemerintah. Di samping itu hak-hak karyawan seperti pemberian bonus bagi karyawan yang kinerjanya baik serta pemberian uang lembur juga harus diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar karyawan termotivasi dan loyal terhadap perusahaan. Jika termotivasi maka kinerjanya juga meningkat yang akan sangat menguntungkan perusahaan.

Disiplin kerja adalah ketaatan dan kepatuhan seseorang karyawan terhadap semua peraturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, serta bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya. Disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepada seseorang tersebut. Adanya disiplin kerja diharapkan dapat menjaga mekanisme kerja yang selaras dan harmonis karena antara masing-masing karyawan memahami akan hak dan kewajiban berupa tugas yang harus dilaksanakan dengan baik.

Mekanisme kerja yang lancar akan mendorong seseorang berkonsentrasi sehingga dapat mencapai hasil kerja yang sesuai dengan yang diharapkan. Karyawan yang taat peraturan serta prosedur kerja yang telah ditetapkan, cenderung memanfaatkan kemampuan baik fisik maupun mental secara maksimal, hal ini berarti akan berdampak pada kinerjanya yang semakin tinggi atau dapat dikatakan terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Melihat sangat pentingnya peranan tenaga kerja/karyawan sebagai sumber daya manusia dalam proses produksi sehingga diharapkan karyawan akan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya. Untuk itu perlu diperhatikan ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan keberadaan sumber daya manusia sebagai pekerja dalam perusahaan yang sedikit banyak menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan.

Perusahaan perlu mengetahui bahwa tenaga kerja memerlukan penghargaan serta diakui keberadaannya, juga prestasi kerja yang mereka ciptakan dan harga diri yang mereka miliki karena sumber daya manusia bukan

mesin yang siap pakai. Salah satu cara memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan melalui upah. Upah merupakan masalah yang menarik dan penting bagi perusahaan, karena upah mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pekerja. Apabila upah yang diberikan oleh perusahaan dirasa sudah sesuai dengan jasa atau pengorbanan yang diberikan maka karyawan akan tetap bekerja dan lebih giat dalam bekerja sehingga produktivitas kerjanya meningkat.

Bertitik tolak dari uraian di atas, maka penelitian yang akan disajikan dalam skripsi ini berjudul "PENGARUH UPAH DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO AMIGO KLATEN."

B. Alasan Pemilihan Judul

1. Alasan Subjektif

Tertarik meneliti di bidang manajemen sumber daya manusia di Toko Amigo Klaten yang mencakup tentang pengaruh upah dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Alasan Objektif

Penulis mengambil judul tentang kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh upah dan disiplin kerja ini untuk penelitian, menambah wawasan dan pengetahuan.

C. Penegasan Judul

1. Upah

Upah adalah hak pekerja/ buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/ buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/ buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/ atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Peraturan Pemerintah No. 78 tahun 2015).

2. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis (Suryabrata, 2003:89).

3. Kinerja

Kinerja adalah suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai (Sondang, 1995: 227).

D. Pembatasan Masalah

Dalam penyusunan skripsi ini penulis membatasi permasalahan pada masalah – masalah berikut ini :

1. Pemberian upah meliputi insentif, tunjangan, bonus dan penghargaan.

2. Disiplin kerja yang meliputi pelayanan, ketepatan waktu, sikap dan perilaku serta tanggung jawab.
3. Kinerja karyawan yang meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

E. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh upah terhadap kinerja karyawan Toko Amigo Klaten?
2. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Toko Amigo Klaten?
3. Bagaimanakah pengaruh upah dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Toko Amigo Klaten?

F. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh upah terhadap kinerja karyawan Toko Amigo Klaten.
2. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Toko Amigo Klaten.
3. Untuk menguji pengaruh pengaruh upah dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Toko Amigo Klaten.

G. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah ketrampilan, keahlian dan pengetahuan selama masa perkuliahan terutama tentang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Toko Amigo

Sebagai bahan pertimbangan dalam proses penentuan kebijakan berikutnya dalam pelaksanaan dan penetapan upah serta masalah disiplin kerja karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi pihak lain

Bagi perkembangan ilmu pengetahuan sebagai salah satu parameter yang dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

H. Sistematika Penulisan

Untuk membantu memahami isi dan uraian dari aktivitas penelitian sesuai dengan judul yang penulis maksud, perlu kiranya penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I. Pendahuluan berisi tentang latar belakang masalah, alasan pemilihan judul, penegasan judul, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II. Tinjauan Pustaka berisi tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, tinjauan tentang upah, disiplin kerja, kinerja, hipotesis dan penelitian terdahulu.

BAB III. Metode Penelitian, berisi tentang metode penelitian, dan penjelasan tentang objek penelitian

BAB IV. Hasil dan Pembahasan, bab ini merupakan hasil analisis yang dicari penyelesaiannya

BAB V. Simpulan dan saran, berisi tentang simpulan dan saran diajukan dalam hasil akhir penelitian.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan penjelasan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari perhitungan dengan rumus koefisien korelasi diperoleh $r_{x_1y} = 0,483$ dan $r_{x_2y} = 0,367$. Selanjutnya hasil tersebut dikonsultasikan dengan r tabel dengan $N = 42$ pada signifikansi 5% adalah 0,304. Jadi r hitung $>$ r tabel untuk X_1 ($0,483 > 0,304$). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif antara upah terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk variabel disiplin kerja (X_2), r hitung $>$ r tabel ($0,367 > 0,304$) yang berarti terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Dari perhitungan diperoleh koefisien determinasi sebesar 33,06%. Hal ini berarti 33,06% kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel upah dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 66,94% kinerja karyawan Toko Amigo Klaten dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Dari perhitungan uji t dapat diketahui Untuk X_1 , t hitung = 3,489 yang lebih besar dari t tabel 2,021 untuk $N = 42$ maka kesimpulannya hipotesis diterima atau terbukti kebenarannya untuk variabel upah (X_1). Sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara upah terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Nilai t hitung untuk $X_2 = 2,495$ yang lebih besar dari t tabel 2,021 untuk $N = 42$ maka kesimpulannya hipotesis diterima dan terbukti kebenarannya untuk variabel disiplin kerja (X_2),

sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Dari perhitungan didapatkan hasil bahwa $F_{hitung} = 9,622$ dan $F_{tabel} = 3,24$ maka H_0 ditolak dan ada hubungan signifikan antara variabel upah dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Toko Amigo Klaten.

B. Saran-saran

1. Manajemen Toko seharusnya memberikan upah yang sesuai dengan UMR yang telah dituskan oleh pemerintah daerah. Dengan demikian diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawannya.
2. Pimpinan hendaknya terus memantau efektifitas dari penerapan kedisiplinan kerja yang tinggi yang telah diterapkan sehingga tidak sampai menimbulkan masalah dalam proses pengelolaan organisasi.
3. Setiap pegawai hendaknya memahami dan menyadari arti pentingnya kedisiplinan untuk pencapaian tujuan bersama dalam suatu organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Basuki Haris Sukarno. 2015. Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Mondrian Garment Manufacture Klaten. *Skripsi*. Unwidha Klaten.
- Fika Laela Qodarini. 2015. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Nyonya Meneer Semarang). *Skripsi*. Undip Semarang.
- Flippo, Edwin B. 1993. *Personal Manajemen Sixth Edition*. New York, MC Hill Book Company.
- Gibson. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hidjarachman dan Suad Husnan. 1997. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE
- Joko Sarwanto. 2007. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar. *Skripsi*. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Lilik Khoiriyah. 2009. Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta. *Skripsi*. UNS.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maratin Nafiah Al-amin. 2015. Pengaruh Upah, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Minmarket Rizky Di Kabupaten Sragen. *Skripsi*. UNY Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S. 1997. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Notoatmodjo, Soekidjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Pabundu. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah

Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia "Kebijakan Kinerja Karyawan"*. Yogyakarta: BPF E.

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Muri Kencana.

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua. Bandung : Mandar Maju.

Siagian, Sondang P. 1995. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.

_____. 2004. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.

Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Suryabrata, Sumadi. 2003. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta : Rajawali.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bina Aksara.

Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : PT. Alfa Betha

Sutrisno Hadi. 2002. *Metodologi Research*. Yogyakarta : Andi Offset.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.