

**PENGARUH BONUS, UPAH DAN TUNJANGAN TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA
PADA PERUSAHAAN ROTI DI KELURAHAN BABAKAN KECAMATAN SANDUBAYA KOTA
MATARAM**

Senja Kirana Mayang Zachrie¹, Putu Karismawan², Baiq Saripta Wijimulawiani³

Universitas Mataram

ABSTRAK

Sektor industri di Kota Mataram terbagi menjadi industri formal dan industri nonformal. Pertumbuhan-pertumbuhan industri kecil dan menengah di Kota Mataram terjadi di berbagai tempat salah satunya industri roti di Kelurahan Babakan Kecamatan Sandubaya. Industri roti di Kelurahan Babakan Kecamatan Sandubaya Kota Mataram ini tergolong industri menengah ke bawah yang memiliki kapasitas produksi yang kecil yang disebabkan kurangnya modal dan penggunaan input produksi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat upah, bonus dan tunjangan terhadap produktivitas tenaga kerja / karyawan pada perusahaan roti di Kelurahan Babakan Kecamatan Sandubaya Kota Mataram. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan roti yang berlokasi di Kelurahan Babakan Kecamatan Sandubaya Kota Mataram. Teknik pengumpulan data dengan cara wawancara dan observasi menggunakan kuisioner.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Tingkat bonus tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap produktivitas tenaga kerja pada perusahaan roti di Kelurahan Babakan Kecamatan Sandubaya Kota Mataram. Tingkat upah memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap produktivitas tenaga kerja pada perusahaan roti di Kelurahan Babakan Kecamatan Sandubaya Kota Mataram. Tingkat tunjangan memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap produktivitas tenaga kerja pada perusahaan roti di Kelurahan Babakan Kecamatan Sandubaya Kota Mataram. Tingkat upah, bonus, dan tunjangan memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap produktivitas tenaga kerja pada perusahaan roti di Kelurahan Babakan Kecamatan Sandubaya Kota Mataram

Kata Kunci : *Bonus, Upah, Tunjangan dan, Perusahaan Roti*

ABSTRACT

Development in the industrial sector is a top priority for economic development without neglecting development in other sectors. The industrial sector in Mataram City is divided into formal industry and non-formal industry. The growth of small and medium industries in the city of Mataram occurred in various places, one of which was the bakery industry in Babakan Village, Sandubaya District. The bread industry in Babakan Village, Sandubaya District, Mataram City is classified as a lower-middle class industry which has a small production capacity due to a lack of capital and the use of production inputs. This study aims to determine the effect of the level of wages, bonuses and benefits on labor productivity / employees at a bakery in Babakan Village, Sandubaya District, Mataram City.

The research method used is descriptive quantitative. This research was conducted at a bakery located in Babakan Village, Sandubaya District, Mataram City. Data collection techniques by means of interviews and observation using questionnaires. The results of this study indicate that the level of bonuses does not have a partially significant effect on labor productivity at the bakery in Babakan Village, Sandubaya District, Mataram City.

Keywords: *Bonuses, wages, benefit and bakery companies*

PENDAHULUAN

Perkembangan perekonomian pada hakekatnya merupakan cara untuk meningkatkan Produktivitas didefinisikan sebagai tingkat efisiensi dengan mana barang atau jasa diproduksi. Produktivitas adalah pendekatan interdisipliner untuk secara efektif menetapkan tujuan, merencanakan, menerapkan metode yang efektif untuk menggunakan sumber daya secara efisien dan mempertahankan kualitas tinggi. (Siregar, Siregar and Umurani, 2022).

Produktivitas dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan suatu industri atau UKM dalam menghasilkan barang atau jasa, sehingga semakin tinggi perbandingannya maka semakin tinggi pula produk yang dihasilkan. Ukuran produktivitas dapat bervariasi tergantung pada berbagai aspek output atau input yang digunakan sebagai agregat yang mendasari, seperti: indeks produktivitas tenaga kerja, produktivitas biaya langsung, produktivitas biaya total, produktivitas energi, produktivitas bahan baku, dll. Produktivitas dapat ditingkatkan dengan meminimalkan berbagai biaya, termasuk memanfaatkan sumber daya manusia (*doing the right thing*) dan memaksimalkan output (*doing the right thing*). Dengan kata lain, produktivitas merupakan cerminan dari keseluruhan tingkat efisiensi dan efektivitas kerja (Mulyani, 2019).

Pertumbuhan-pertumbuhan industri kecil dan menengah di Kota Mataram terjadi di berbagai tempat salah satunya industri roti di Kelurahan Babakan Kecamatan Sandubaya. Industri roti di Kelurahan Babakan Kecamatan Sandubaya Kota Mataram ini tergolong industri menengah ke bawah yang memiliki kapasitas produksi yang kecil yang disebabkan kurangnya modal dan penggunaan input produksi. dasar dalam kehidupan manusia karena mencakup dimensi sosial dan ekonomi. Tingginya tenaga kerja juga dari seberapa besar jumlah penduduk yang terdapat pada suatu Negara atau wilayah tertentu.

Bonus diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gain sharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas. Sistem ini merupakan bentuk lain dari gaji atau upah yang merupakan kompensasi langsung. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja. Dalam pengertian khusus, upah dapat dibedakan dengan gaji, dimana upah diberikan pada karyawan yang melaksanakan pekerjaan yang bersifat tetap yang mencakup perhitungan yang lebih panjang misalnya: bulanan, sedangkan tunjangan adalah bentuk-bentuk kompensasi tambahan yang berbeda memiliki bermacam-macam nama dalam industri. Beberapa orang menyebutkan sebagai program pelayanan, yang lain menamakan sebagai pembayaran bukan gaji atau tunjangan karyawan.

Pada industri roti ini sendiri terdapat beberapa permasalahan yang dapat dijadikan bahan kajian, yang lebih ditekankan pada kurangnya produktivitas yang dihasilkan, hal ini disebabkan oleh banyak faktor, salah satunya adalah faktor tenaga kerja, yaitu kurangnya produktivitas tenaga kerja. Kurangnya produktivitas tenaga kerja tersebut disebabkan berbagai faktor yang dalam kajian ini akan diteliti apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja tersebut. Kurangnya produktivitas tersebut menjadi salah satu permasalahan yang belum dapat diselesaikan dan ditemukan solusinya, sedangkan permintaan konsumen akan roti sangat besar, terbukti dari permintaan roti dari berbagai daerah seperti Kota Mataram, Lombok Barat, Lombok Tengah, bahkan sampai Lombok Timur karena roti merupakan makanan yang mampu memberikan gizi yang tinggi bahkan bisa sebagai pengganti nasi bagi yang tidak punya waktu dan tidak ada waktu untuk memasak.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yaitu dengan metode sensus, hal ini disebabkan karena penelitian ini bertujuan untuk menganalisis suatu permasalahan tentang pengaruh tingkat bonus, upah dan tunjangan terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja/karyawan yang ada pada satu perusahaan roti di Lingkungan Babakan

Kecamatan Sandubaya Kota Mataram. Adapaun teknik pengumpulan data lainnya yaitu dengan menggunakan metode wawancara, yaitu dengan mengadakan tanya jawab secara langsung bertatap muka dengan pihak perusahaan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan objek penelitian dengan berpedoman pada daftar pertanyaan yang dipersiapkan seperti contohnya kuesioner.

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui gambaran umum mengenai jawaban responden.

Hasil olah data PLS Algorithm

| Interval | Keterangan |
|-------------|---------------------|
| 4,21 – 5,00 | Sangat Setuju |
| 3,41 – 4,20 | Setuju |
| 2,61 – 3,40 | Cukup Setuju |
| 1,81 – 2,60 | Tidak Setuju |
| < 1,80 | Sangat Tidak Setuju |

Hasil olah data PLS Algorithm

| Indikator X1 Bonus | Interval | Keterangan |
|--|----------|------------|
| Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam | 3,733333 | Setuju |
| Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil | 4 | Setuju |

| | | |
|---|-----------------|-------------------|
| bonus yang saya terima telah sesuai dengan yang diharapkan | 3,888889 | Setuju |
| Nilai bonus yang saya terima sudah cukup bagi saya | 3,755556 | Setuju |
| Indikator X2 Upah | Interval | Keterangan |
| Saya dibayar sesuai dengan jumlah produksi yang saya peroleh untuk perusahaan | 3,866667 | Setuju |
| Saya Menerima Bonus Jika Saya Mencapai Target Saya | 3,822222 | Setuju |
| Saya Merasa Semangat Dalam Bekerja Karena Saya Akan Mendapatkan Upah Lebih Jika Banyak Melakukan Produksi | 3,755556 | Setuju |
| Saya Mendapatkan Upah Lebih Banyak Karena Saya Telah Bekerja Untuk Waktu Yang Lama | 4,088889 | Setuju |
| Indikator X3 Tunjangan | Interval | Keterangan |
| Tunjangan yang diberikan membuat lebih semangat kerja. | 3,844444 | Setuju |
| Tunjangan yang diberikan sesuai dengan posisi kerja | 3,866667 | Setuju |
| Tunjangan yang diberikan sudah sesuai waktu yang disepakati | 3,955556 | Setuju |
| Indikator Y Produktivitas | Interval | Keterangan |
| Saya Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Teliti Sesuai Yang Diharapkan | 3,866667 | Setuju |

| | | |
|---|----------|--------|
| Saya Telah Menunjukkan Perhatian Pada Aspek Detail, Akurasi, Kecermatan Dan Ketelitian Dalam Bekerja | 4,044444 | Setuju |
| Saya Melakukan Pekerjaan Dengan Akurat Dan Jarang Membuat Kesalahan | 4 | Setuju |
| Saya Mampu Menggunakan Waktu Dengan Efisien Dalam Melaksanakan Segala Tugas Yang Dibebankan Kepada Saya | 3,911111 | Setuju |

Sumber : Data Diolah

Uji Pengukuran Outer Model

Outer model, model yang mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Model pengukuran terdapat dalam uji validitas dan reliabilitas.

Uji Validitas

Dalam penelitian ini, menggunakan uji validitas konvergen dan uji validitas diskriminan.

Uji Convergent Validity

Ada dua tahap dalam pelaksanaan uji convergent validity yang pertama dengan melihat nilai loading factor dan melihat nilai AVE. Menurut Ghazali (2006), Convergent validity dengan melihat tabel outer loadings. Batas loading factor sebesar 0,5 jika nilai loading factor > 0,5 maka convergent validity terpenuhi, lalu AVE dikatakan memenuhi validitas harus juga nilainya di atas 0,50.

Hasil olah data PLS Algorithm Convergent Validity

| No | Variabel | Indikator | Validity | Keterangan |
|----|---------------|-----------|----------|------------|
| 1 | Bonus | X1.1 | 0,627 | Valid |
| 2 | Bonus | X1.2 | 0,912 | Valid |
| 3 | Bonus | X1.3 | 0,695 | Valid |
| 4 | Bonus | X1.4 | 0,732 | Valid |
| 5 | Upah | X2.1 | 0,773 | Valid |
| 6 | Upah | X2.2 | 0,914 | Valid |
| 7 | Upah | X2.3 | 0,794 | Valid |
| 8 | Upah | X2.4 | 0,773 | Valid |
| 9 | Tunjangan | X3.1 | 0,883 | Valid |
| 10 | Tunjangan | X3.2 | 0,824 | Valid |
| 11 | Tunjangan | X3.3 | 0,905 | Valid |
| 12 | Produktivitas | Y.1 | 0,802 | Valid |
| 13 | Produktivitas | Y.2 | 0,840 | Valid |
| 14 | Produktivitas | Y.3 | 0,686 | Valid |
| 15 | Produktivitas | Y.4 | 0,703 | Valid |

Sumber : Data diolah SmartPLS

Dapat dilihat dari hasil outer models di atas kita bisa melihat bahwa nilai loading factor tiap indikator sudah $> 0,5$ maka sudah memenuhi validitas convergent.

Uji Validitas Diskriminan

Hasil Olah Data PLS Algorithm Uji Validitas Diskriminan

| Konstruk | AVE | Keterangan |
|-----------------|-------|------------|
| X1 BONUS | 0,749 | Valid |
| X2 UPAH | 0,905 | Valid |
| X3 TUNJANGAN | 0,881 | Valid |
| Y PRODUKTIVITAS | 0,832 | Valid |

Sumber : Data diolah SmartPLS

Dari hasil di atas dapat disimpulkan nilai AVE semua variabel $> 0,7$ jadi dapat dikatakan sudah memenuhi validitas diskriminan.

Dari uji convergent dan uji diskriminan dapat dilihat bahwa setiap variabel memiliki hubungan dengan variabel latennya dimana kedua uji di atas sudah memenuhi syarat untuk dikatakan valid.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk.

Hasil Olah Data PLS Algorithm Uji Reabilitas

| Konstruk | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|-----------------|------------------|------------|
| X1 BONUS | 0,732 | Valid |
| X2 UPAH | 0,831 | Valid |
| X3 TUNJANGAN | 0,841 | Valid |
| Y PRODUKTIVITAS | 0,760 | Valid |

Sumber : Data diolah SmartPLS

Dari hasil di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa semua nilai Cronbach Alpha variabel sudah di atas $> 0,7$ di semua variabel. Nilai Cronbach Alpha X1 sebesar

0,732 berarti keterangannya reliabel dan nilai cronbach alpha dari X2, X3, dan Y sudah diatas 0,81 yang berarti sangat reliabel.

Evaluasi model struktural (*inner model*)

Evaluasi model struktural dalam PLS-SEM bertujuan melihat kekuatan prediksi dari model structural.

Nilai R²

Hasil R-squares merepresentasikan jumlah variance dari konstruk yang dijelaskan oleh model. *Rule of thumb* untuk nilai R-squares adalah: nilai 0.75, 0.50 dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah.

Hasil olah data PLS Algorithm Nilai R²

| Variabel | R ² |
|-----------------|----------------|
| Y Produktivitas | 0,778 |

Hasil dari olah data menggunakan aplikasi SMARTPLS nilai R-square untuk variabel Y Upah adalah sebesar 0,778 atau 77,8% sedangkan sisanya 22,2% di jelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukan di dalam penelitian. Nilai tersebut dapat dijelaskan oleh faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas seperti, X1 Bonus, X2 Upah, X3 Tunjangan.

Effect size f²

Hasil olah data PLS Algorithm f²

| Variabel | Y PRODUKTIVITAS | Keterangan |
|--------------|--------------------|------------|
| X1BONUS | 0,004 | Kecil |
| X2 UPAH | 0,133 | Menengah |
| X3 TUNJANGAN | 0,162 | Besar |

Sumber : Data diolah SmartPLS

Maka dari hasil tabel di atas nilai F square, X1 Memiliki nilai F square sebesar 0,004 yang berarti memiliki pengaruh kecil terhadap Y, lalu X2 memiliki nilai F square sebesar 0,133 yang berarti memiliki pengaruh yang menengah terhadap Y, X3 memiliki nilai F square sebesar 0,162 yang berarti memiliki pengaruh yang besar terhadap Y. Dalam hasil uji F square di atas prediktor variabel laten yang sangat besar mempengaruhi adalah X3 yaitu tunjangan.

Uji Hipotesis

Hasil olah data Bootstrapping

| No | Hubungan Variabel | O | T | P | Keterangan |
|----|--------------------------------|-------|-------|-------|--------------------------|
| 1 | X1 BONUS → Y PRODUKTIVITAS | 0,077 | 0,398 | 0,691 | Positif tidak signifikan |
| 2 | X2 UPAH → Y PRODUKTIVITAS | 0,424 | 2,611 | 0,009 | Positif signifikan |
| 3 | X3 TUNJANGAN → Y PRODUKTIVITAS | 0,422 | 2,249 | 0,025 | Positif signifikan |
| 4 | X4 JENIS KELAMIN → Y UPAH | 0,165 | 3,236 | 0,001 | Positif signifikan |

Sumber : Data diolah SmartPLS

Berdasarkan tabel di atas hubungan antar variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai pengaruh variabel X1 BONUS terhadap Y PRODUKTIVITAS adalah sebesar 0,077 dengan *p-value* sebesar 0,691 ($>0,05$) yang berarti interaksi variabel Bonus berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel produktivitas. Dengan demikian **H1 ditolak**.
2. Nilai pengaruh variabel X2 UPAH terhadap Y PRODUKTIVITAS adalah sebesar 0,424 dengan *p-value* sebesar 0,009 ($<0,05$) yang berarti interaksi variabel upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Dengan demikian **H2 diterima**.
3. Nilai pengaruh variabel X3 TUNJANGAN terhadap Y PRODUKTIVITAS adalah sebesar 0,422 dengan *p-value* sebesar 0,025 ($>0,05$) yang berarti interaksi variabel pendidikan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap upah. Dengan demikian **H3 diterima**.

Pembahasan

Pengaruh variabel bonus terhadap produktivitas

Bonus berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi yang bertanda positif yaitu sebesar 0,077 serta memiliki nilai probabilitas $0,0691 > 0,05$, hal ini berarti bahwa bonus berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada Perusahaan roti dikelurahan Babakan. Adapun teori yang mengatakan berdasarkan jumlah unit produksi yang dihasilkan dalam satu kurun waktu tertentu. Jika jumlah unit produksi yang dihasilkan melebihi jumlah yang telah ditetapkan, karyawan menerima bonus atas kelebihan jumlah yang dihasilkannya itu dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Felicya Feronika 2019:269). Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Roskineng (2017) bahwa pemberian bonus berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Variabel Upah Terhadap Produktivitas

Dari hasil analisis dapat dilihat bahwa upah memiliki pengaruh sebesar 0,025 terhadap produktivitas sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh upah. Hal ini menjelaskan bahwa upah selalu berpengaruh terhadap produktivitas kerja dikarenakan pekerja roti selalu mendapatkan bayaran upah tepat pada waktunya, upah yang diterima sesuai dengan beban kerja dan juga upah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan hidup.

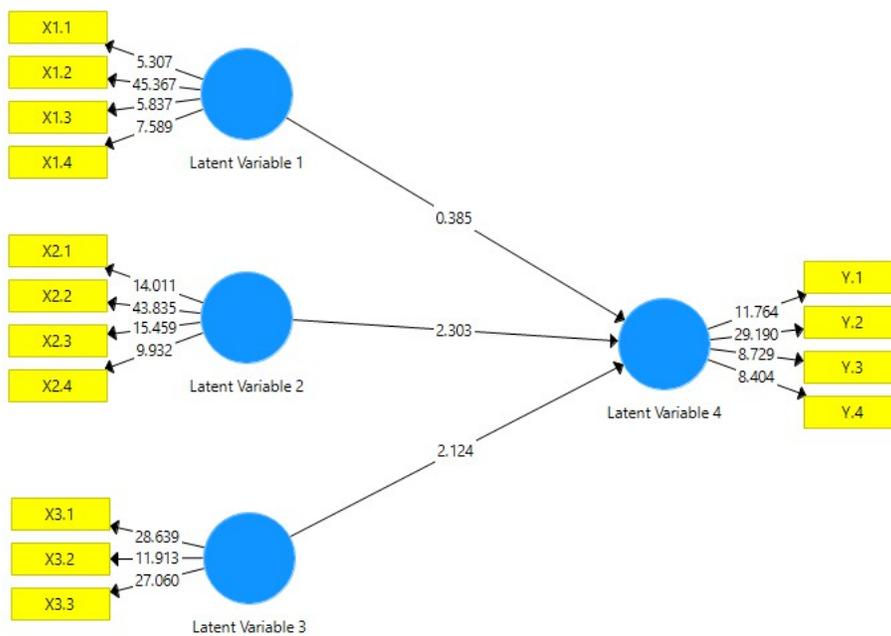
Temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Alamin (2017) yang menyatakan bahwa variabel upah berpengaruh terhadap produktivitas kerja karena terdapat pekerja dengan upah sesuai dengan kategori dalam produktivitas kerja.

Pengaruh Variabel Tunjangan Terhadap Produktivitas

Tunjangan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi yang bertanda positif yaitu sebesar 0,422 serta memiliki nilai probabilitas $0,025 < 0,05$, hal ini berarti bahwa tunjangan berpengaruh signifikan terhadap

produktivitas tenaga kerja pada Perusahaan roti dikelurahan Babakan. Menurut Moekijat (2018:173) tunjangan adalah balas jasa tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerjanya diluar upah dan gaji guna meningkatkan semangat kerja karyawan. Tetapi dari teori tersebut belum tentu tunjangan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hapsari (2019) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian tunjangan terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Indriyani (2014) dan Nugroho (2017) menyatakan bahwa variabel tunjangan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karyawan menerima tunjangan secara berkala, 46 tunjangan akan diberikan kepada karyawan apabila terjadi kejadian tertentu.

Analisis data



Activat
Go to Sai

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut.

- 1) Tingkat bonus tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap produktivitas tenaga kerja pada perusahaan roti di Kelurahan Babakan Kecamatan Sandubaya Kota Mataram
- 2) Tingkat upah memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap produktivitas tenaga kerja pada perusahaan roti di Kelurahan Babakan Kecamatan Sandubaya Kota Mataram
- 3) Tingkat tunjangan memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap produktivitas tenaga kerja pada perusahaan roti di Kelurahan Babakan Kecamatan Sandubaya Kota Mataram
- 4) Tingkat upah, bonus, dan tunjangan memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap produktivitas tenaga kerja pada perusahaan roti di Kelurahan Babakan Kecamatan Sandubaya Kota Mataram

DAFTAR PUSTAKA

- Alamin (2017). Pengaruh Bonus dan Tunjangan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Gapuraning Rahayu Ciamis). Skripsi Universitas Siliwangi Tasikmalaya
- Ali, M. S. B. M., & Wijayanti, A. K. (2019). Pengaruh Upah, Modal, Teknologi dan Produktivitas Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Industri Kecil Percetakan Di Sebatik. *Jurnal Ekonomika*, 10(1).
- Anamathofani, A. L. (2019). PENGARUH UPAH MINIMUM, PDRB, DAN INFLASI TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI KOTA MLANG. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Feb*, 7(2).
- Dessler Gary, 1992, Manajemen Personalia, edisi ke Tiga, Erlangga, Jakarta.
- Handoko T. Hani, 1992, Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Ichsan Achmad, 1981, Tata Administrasi Kekaryawanan, Biro Aksara, Jakarta

- Kertonegoro Sentanoe, 1982, Jaminan Sosial Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia, Mutiara, Jakarta.
- Koencoroningrat, 1989, Metode Penelitian Sosial dan Budaya, Bumi Aksara, Jakarta
- Manulung Sedjun H, 1990, Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, Bhineka Cipta, Jakarta.
- Mockijat, 1987, Manajemen Kepegawaian, Alumni, Bandung. Mockijat, 1989, Manajemen Kepegawaian, Mandar Maju, Bandung.
- Ravianto J, 1990, Produktivitas Tenaga Kerja Indonesia, Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas, Jakarta.
- Ranupandojo, Heidjrachman, Husnan, Suad, 1993, Manajemen Personalialia, Edisi ke Tiga, BPFE Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Rivai Veithzal, M.B.A, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Pemasaran, Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Siagian P. Sondang, 1994, Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta
- Simamora, Henry, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-3, STIE, YKPN. Yogyakarta
- Simanjuntak Payman, J, 1989, Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah, 1987, Produktivitas Apa Dan Bagaimana, Edisi ke Dua, Bina Aksara, Jakarta.
- Wirawan Nata, 2002, Statistik-Teori Dan Aplikasi, Erlangga-Jakarta
- Hermawan, R., Indrawati, L. R., & Sarfiah, S. N. (2019). Analisis Pengaruh Upah Minimum Provinsi (UMP), Investasi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2007-2017. *DINAMIC: Directory Journal of Economic*, 1(2), 236-245.
- Ganie, D. (2017). Analisis Pengaruh Upah Tingkat Pendidikan Jumlah Penduduk Dan PDRB Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Berau Kalimantan Timur. *Jurnal Eksekutif*, 14(2), 332-354.
- Putri, N. A., & Soelistyo, A. (2018). Analisis Pengaruh Upah, Pdrb, Dan Investasi

- Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Dikawasan Gerbangkertasusila Tahun 2012-2016. *Jurnal Ilmu Ekonomi JIE*, 2(3), 357-371.
- Candra, K., Heryanto, B., & Rochani, S. (2019). Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, Jenis Kelamin, Dan Usia Terhadap Produktifitas Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Tenun Ikat Di Kota Kediri. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2 (1), 38-51.
- Susilowati, L., & Wahyuni, D. (2019). Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Bidang Industri Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi-Manajemen- Akuntansi*, 15(2), 222-230.
- Iksan, SAN, Arifin, Z., & Suliswanto, MSW (2020). Pengaruh Upah Minimum Provinsi, Investasi dan PDRB Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Indonesia. *Jurnal Ilmu Ekonomi JIE*, 4 (1), 42-55.
- Daniel, P. A. (2020). Pengaruh Upah Dan Pendidikan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di Provinsi Jambi. *Journal Development*, 8(2), 96-102.
- Lube, F., Kalangi, J. B., & Tolosang, K. D. (2021). ANALISIS PENGARUH UPAH MINIMUM DAN PDRB TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI KOTA BITUNG. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 21(3).
- H Kara, O. A. M. A. 2018. Perekonomian indonesia dan dinamika ekonomi global. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*. 7(2):107–115. Kawet, J. A., V. A. J. Masinambow, dan G. M. V. Kawung. 2019. Pengaruh jumlah penduduk, pendidikan dan tingkat upah terhadap penyerapan tenaga kerja di kota manado. *Jurnal Pembangunan Ekonomi Dan Keuangan Daerah*. 19(10)
- Mulyani, A. 2019. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas kopi robusta terhadap peningkatan pendapatan ekonomi dalam prespektif ekonomi islam (studi di perkebunan kopi robusta desa talang banung bawah kecamatan sumber jaya kkabupaten lampung barat). *Repository UIN Raden Intan Lampung*. 1–183.

- Saleh, A. R. dan H. Utomo. 2018. Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di pt. inko java semarang. *Among Makarti*. 11(1):28–50.
- Sayuti, A. 2020. Analisis pemberian bonus terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran. *Bengkulu Suara Press*. 1(10):3.
- Hapsari.(2017).Pengaruh Bonus dan Tunjangan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus di PDAM Tirta Galuh Ciamis).Skripsi Fakultas Ekonomi UniversitasSiliwangi
- Roskineng .(2017).Pengaruh Bonus Dan Tunjangan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Pt. Roda Mas Baja Inti Di Makassar. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar Makassar
- Siagian, Sondang P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Veronika, D. S. (2021). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah tenaga kerja pada industri agribisnis di kecamatan tumpaan kabupaten minahasa selatan (studi kasus di pt. tropica coco prima)*. Jurusan Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi.
- Yang dan Jeong (2021). Analisis pengaruh tenaga kerja, tingkat upah, dan pdrb terhadap indeks pembangunan manusia (ipm) di provinsis jawa tengah. Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.