

PENGARUH PEMBERIAN UPAH DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PT DUTA TRANS JAYA JAKARTA

Oleh:

Rahmat Hidayat

Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa

ABSTRAK

Organizational performance is the end result of the work done to achieve organizational goals that have been established. All that is determined by the existence of good labor productivity. There are several things that affect the productivity of labor, including the provision of wages and discipline work. One way to reward and acknowledge the existence of manpower is through the provision of wages. In addition to wage factors, labor productivity can also be influenced by work discipline factors. This study aims to determine the effect of wages and discipline of work on the productivity of labor at the company's Duta Trans Jaya Jakarta. The population of the research and there are 40 employees, so researcher uses saturated samples by using all the population. So the sample in this study is 40 people. Based on the above data it can be seen that the value for wage variables, and work discipline (simultaneously) has a significant effect on work productivity, where the significant value of F of $0.000 < 0.05$ so it can be concluded that H_a accepted and H_o rejected this means that there is a significant influence between wage and work discipline variables on work productivity at PT. Duta Trans Jaya Jakarta.

Kata kunci:

Provision of Wage, Discipline Work, Productivity of worker

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan salah satu unsur penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Karyawan mempunyai peranan yang sangat penting guna memajukan organisasi atau perusahaan. Natoatmojo (2003) mengemukakan bahwa manusia adalah sebagai salah satu komponen sumber daya penentu tercapainya visi dan misi suatu organisasi.

Selain peran dari karyawan itu sendiri peran perusahaan tidak kalah penting bahkan menjadi sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Salah satu peran perusahaan dalam

meningkatkan produktivitas tenaga kerja dengan memberikan penghargaan dan mengakui keberadaan tenaga kerja/karyawan tersebut. Salah satu cara memberikan penghargaan dan pengakuan keberadaan tenaga kerja yaitu melalui pemberian upah. Selain faktor upah, produktivitas tenaga kerja juga dapat dipengaruhi dengan faktor disiplin kerja. Disiplin memiliki arti yang sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Handoko (2008: 208), mengatakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Disiplin kerja

tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan yang efisien dan efektif.

Disiplin kerja pegawai sangat dibutuhkan dalam peningkatan produktivitas kerjanya. A.A Anwar Prabu (2004: 129), mengatakan bahwa pengertian disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Maratin Nafiah Al - Amin (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Terdapat pengaruh positif 2 dari 3 variabel terhadap produktivitas tenaga kerja. Variabel tersebut adalah disiplin kerja dan insentif dan penelitian ini juga telah didukung oleh beberapa penelitian lainnya seperti istiqomah (2014) bahwa upah yang mencukupi dan disiplin kerja yang tinggi sangat berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi Produktivitas tenaga kerja, dalam penelitian ini dibatasi pada Upah dan disiplin kerja terhadap Produktivitas tenaga kerja.

TUJUAN PENELITIAN

Untuk mengetahui pengaruh upah dan disiplin kerja terhadap produktivitas tenaga kerja PT. Duta Trans Jaya;

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Upah

Pengertian Upah

Upah merupakan faktor yang dominan yang memungkinkan seseorang bersedia bekerja untuk kepentingan orang lain atau untuk perusahaan ataupun organisasi. Tanpa upah tidak akan ada pengertian hubungan kerja antara tenaga kerja dengan organisasi ataupun perusahaan. Sehingga dalam sebuah

organisasi ataupun perusahaan, upah merupakan suatu hal yang sangat penting.

Edwin B. Flippo (2004), upah merupakan harga yang diberikan oleh pemilik perusahaan kepada karyawan atas dasar jasa yang telah diberikan oleh karyawan. Menurut Justine T. Sirait (2006:181), upah berfungsi sebagai keberlangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan undang-undang, peraturan, dan dibayarkan atas suatu dasar perjanjian kerja antara pemimpin perusahaan dengan tenaga kerja.

Pengertian upah dalam UU 13/2003 pasal 1 angka (30): Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan bayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dari pengertian-pengertian diatas tentang upah, maka dapat disimpulkan bahwa upah adalah imbalan financial langsung dibayarkan kepada tenaga kerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang dihasilkan.

Proses Penentuan Upah

Salah satu aspek yang sangat penting dalam penentuan upah adalah jumlah upah yang diterima tenaga kerja harus memiliki internal equity dan external equity. Internal equity adalah jumlah yang diperoleh dipersepsi sesuai dengan input yang diberikan dibandingkan dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan. External equity adalah jumlah yang

diterima dipersepsi sesuai dengan jumlah yang diterimadipekerjaan lain organisasi atau perusahaan. Menurut Veithzal Rivai dan Jauvani Sagala (2010: 759-761) bahwa untuk mengusahakan adanya equity maka penentuan upah dalam perusahaan dapat ditempuh dengan:

- Analisis jabatan atau tugas
- Evaluasi jabatan atau tugas
- Survei upah
- Penentuan upah

Tujuan Pemberian Upah

Menurut Veitrizal Rivai dan Jauvani sagala (2010: 762-763), tujuan pemberian upah adalah sebagai berikut :

- Ikatan kerjasama
Dengan pemberian upah terjalinlah ikatan kerja sama antara pemilik perusahaan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pemilik perusahaan wajib membayar upah sesuai perjanjian
- Kepuasan kerja
Dengan upah karyawan dapat memenuhi kebutuhan sehari-harinya, seperti kebutuhan fisik, dan status sosial sehingga memperoleh kepuasan kerjanya
- Motivasi
Pemberian upah yang besar atau sesuai dapat dengan mudah untuk memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi
- Disiplin
Dengan pemberian upah yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan
- Stabilitas karyawan
Dengan program upah atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin.

Indikator Upah

Indikator Upah menurut Hasibuan (2000: 100) antara lain :

- Gaji, merupakan bayaran yang diterima karyawan atas apa yang telah dikerjakan tingkat pemberian upah yang layak bagi .
- Pengembangan profesi, tingkat pengembangan profesi seperti training, kursus dan sebagainya.
- Beasiswa, tingkat pemberian beasiswa bagi karyawan untuk melanjutkan pendidikan.
- Upah sistem waktu dalam sistem waktu besarnya upah ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan.
- Upah hidup yaitu upah yang diterima pekerja/buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas.

Disiplin Kerja

Sinungan (2006: 10) berpendapat disiplin adalah suatu sikap yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak. Sedangkan menurut Handoko (2008: 208) Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Menurut Hasibuan (2006: 193), berpendapat bahwa disiplin kerja adalah kesadaran, kerelaan seseorang dalam menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan dan syarat-syarat lain yang berlaku pada perusahaan yang bertujuan untuk memaksimalkan pencapaian target yang dibebankan kepada seseorang atau sekelompok orang tersebut.

Indikator Dalam Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan menurut Malayu S.P Hasibuan (2009:194-197) terdiri dari :

- Keadilan
- Ketegasan
- Sanksi Hukuman

Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo (2003) secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain :

- Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku.
- Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana dengan baik.
- Para pegawai dapat bertindak dengan norma - norma yang berlaku pada organisasi.
- Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Produktivitas Tenaga Kerja

Menurut Cecunc (2014), Produktivitas disebut sebagai indeks yang diekspresikan sebagai rasio output over input. Menurut Sinungan (2008: 17) produktivitas adalah suatu konsep yang universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia. Produktivitas perusahaan terdiri atas produktivitas mesin/peralatan dan produktivitas tenaga kerja.

Menurut Payaman J. Simanjuntak (2006: 6), produktivitas adalah kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau diartikan juga sebagai perbandingan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output).

Berdasarkan pengertian-pengertian produktivitas di atas, maka dapat disimpulkan pengertian produktivitas yaitu rasio antara produksi yang dapat dihasilkan dengan keseluruhan kepuasan yang dapat diperoleh dengan pengorbanan yang diberikan, namun tidak hanya mencakup perbandingan output dan inputnya saja tetapi juga pada sikap dan tingkah laku tenaga kerjanya, karena tidak semua produktivitas dapat diukur dengan output dan inputnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas

Menurut Sony Sumarso (2003: 65) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah kesediaan tenaga kerja untuk melaksanakan tugas dengan penuh kesanggupan. Menurut Tiffin dan Cormick dalam Sondang P. Siagian (2003: 93) ada dua faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yaitu faktor dari dalam individu dan faktor dari luar individu. Faktor dari dalam individu yaitu umur, temperamen, keadaan fisik, tingkat kelelahan dan disiplin kerja serta motivasi. Sedangkan faktor dari luar individu yaitu kondisi fisik, suasana penerangan, waktu istirahat, lama bekerja, upah, bentuk organisasi dan lingkungan sosial serta keluarga. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas menurut Muchdarsyah Sinungan (2005: 56) adalah sebagai berikut :

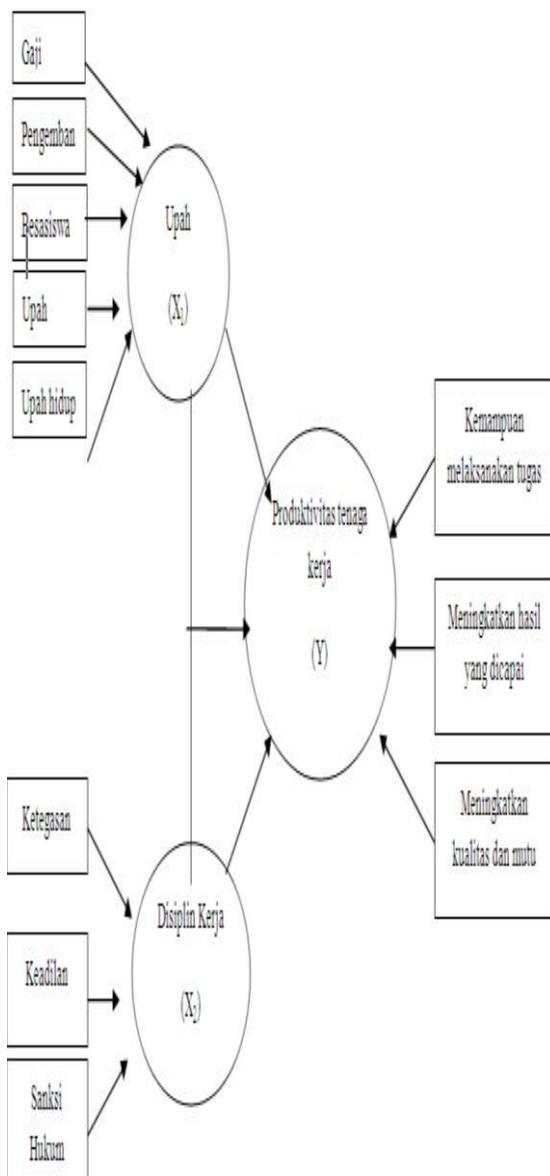
- Tingkat pendidikan dan keahlian
- Kondisi lingkungan kerja
- Disiplin kerja

- Kepuasan kerja
- Umpan balik atau upah

KERANGKA PEMIKIRAN

Faktor - faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja diantaranya adalah upah dan disiplin kerja, sehingga dapat dibuatlah suatu desain penelitian sbb :

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



METODOLOGI PENELITIAN

Sampel Penelitian

Penelitian dilakukan di PT Duta Trans Jaya Jakarta. Penelitian Dilakukan selama tiga bulan yaitu dari September sampai dengan Desember 2016. Data penelitian diperoleh dari 40 sampel penelitian yaitu 40 pegawai PT Duta Trans Jaya Jakarta.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier ganda. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS Versi 16. Analisis regresi linier ganda ini bertujuan untuk melihat pengaruh antar variable bebas dengan variable terikat. Dimana variable bebas yaitu X₁ (Upah) dan X₂ (Disiplin Kerja). Dan variabel terikat Y (Produktivitas Kerja).

Uji Validitas Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung terhadap r tabel. Data pernyataan dikatakan valid jika memiliki nilai r hitung lebih besar atau sama dengan r tabel (Heru Mulyanto dan Anna Wulandari, 2010). Uji reliabilitas dilakukan dengan statistic Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel hasil analisis reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Ghozali,2005).

Analisis Regresi Ganda

Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menganalisis pengaruh kedua variabel independen terhadap variabel dependen. Model persamaan regresi linier ganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Produktivitas

X₁ = Upah

X₂ = Disiplin

- a = Nilai Konstan
- b1 = Koefisien Upah
- b2 = Koefisien Disiplin

Koefisien Determinasi (Penentu)

Koefisien determinasi (R Square) menunjukkan kemampuan model dalam menjelaskan pengaruh variabel independen (upah dan disiplin) terhadap variabel dependen (produktivitas). Kemampuan tersebut ditunjukkan dalam bentuk prosentase.

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis digunakan dengan uji F dan uji t. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas hasil penelitian terhadap taraf uji penelitian (Sig. terhadap α). Signifikansi terpenuhi jika nilai Sig < α .

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas variabel Upah, Disiplin Kerja dan Produktivitas kerja. Hasil penelitian dari 40 orang responden tentang variabel Upah, Disiplin Kerja dan Produktivitas kerja. Kemudian dilakukan uji korelasi untuk mengetahui seberapa besar r hitung yang diperoleh dari pendapat mengenai indikator indikator nya. Jumlah responden dalam uji validitas ini sebanyak 40 responden sehingga diperoleh nilai r Product Moment (0,312) yang diperoleh dari tingkat kepercayaan 95% atau taraf signifikansi 5%. (Arikunto, 2006: 168). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung terhadap r table Product Moment (0.312). Apabila r hitung lebih besar daripada r tabel, maka pernyataan tersebut dikatakan valid. Sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka pernyataan dikatakan tidak valid.

Variabel Upah

Rangkuman hasil uji validitas variabel upah adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Upah

No. Item Pernyataan	R. Hitung	R. Tabel	Keterangan
UP1	0,484	0,312	Valid
UP2	0,869	0,312	Valid
UP3	0,547	0,312	Valid
UP4	0,683	0,312	Valid
UP5	0,896	0,312	Valid
UP6	0,863	0,312	Valid
UP7	0,695	0,312	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap butir-butir pernyataan variabel Upah, diketahui bahwa semua pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel sehingga butir pernyataan tersebut tetap digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk mengukur Upah.

Variabel Disiplin Kerja

Rangkuman hasil uji validitas variabel disiplin adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin

No. Item Pernyataan	R. Hitung	R. Tabel	Keterangan
DK1	0,435	0,312	Valid
DK2	0,435	0,312	Valid
DK3	0,718	0,312	Valid
DK4	0,569	0,312	Valid
DK5	0,718	0,312	Valid
DK6	0,569	0,312	Valid
DK7	0,401	0,312	Valid

Sumber: Data primeryangdiolah, 2017

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap butir-butir pernyataan variabel Disiplin Kerja, diketahui bahwa semua pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai Rhitung > Rtabel sehingga butir pernyataan tersebut tetap digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk mengukur Disiplin Kerja.

Variabel Produktivitas Kerja

Rangkuman hasil uji validitas variabel produktivitas adalah sebagai berikut:

Tabel 3

Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas

No. Item Pernyataan	R. Hitung	R. Tabel	Keterangan
PD1	0,714	0,312	Valid
PD2	0,816	0,312	Valid
PD3	0,822	0,312	Valid
PD4	0,720	0,312	Valid
PD5	0,728	0,312	Valid
PD6	0,509	0,312	Valid
PD7	0,822	0,312	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil ujivaliditas terhadap butir-butir pernyataan variabel Produktivitas Kerja, diketahui bahwa semua pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai Rhitung > Rtabel sehingga butir pernyataan tersebut tetap digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk mengukur Produktivitas Kerja.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas variabel Upah, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja dengan menggunakan ketentuan Cronbach Alpha (CA). Suatu variabel dikatakan reliabel (handal) jika memiliki Cronbach Alpha > 0,6 dan sebaliknya (Ghozali, 2011: 48).

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Yang Disyaratkan	Keterangan
1	Upah	0,777	0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,723	0,60	Reliabel
3	Produktivitas Kerja	0,781	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua variabel penelitian reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pola perubahan nilai suatu variabel (dependent) yang disebabkan oleh variabel lain (independent). Analisis regresi berganda menggunakan suatu model matematis berupa persamaan garis lurus yang mampu mendefinisikan hubungan antar variabel sesuai dengan tujuan penelitian, dengan produktivitas kerja sebagai variabel dependent (terikat) dan upah dan disiplin kerja sebagai variabel independent (bebas) maka persamaan regresi linear berganda dapat ditulis sebagai berikut :

Tabel 5

Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.641	.373		4.397	.000
1 Upah	.539	.091	.617	5.936	.000
Disiplin	.192	.056	.354	3.408	.002

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,641 + 0,539X_1 + 0,192X_2$$

Hasil persamaan regresi berganda diatas memberikan pengertian sebagai berikut :

- Bila dilihat dari nilai konstanta sebesar 1,641 dapat diasumsikan bahwa apabila nilai variabel independent lainnya adalah 0, maka nilai variabel dependent dalam hal ini produktivitas kerja tanpa dipengaruhinya variabel independent adalah tetap sebesar 1,641.
- Koefisien regresi X₁ sebesar 0,539. Dapat diasumsikan jika variabel disiplin kerja tetap dan upah dinaikan 1, maka produktivitas karyawan meningkat sebesar 0,539 atau 53,9 %
- Koefisien regresi X₂ sebesar 0,192. Dapat diasumsikan jika variabel upah tetap dan disiplin kerja dinaikan 1, maka produktivitas karyawan meningkat sebesar 0,192 atau 19,2 %.

Berdasarkan persamaan regresi berganda tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang berpengaruh lebih besar dalam produktivitas kerja pada PT. Duta Trans Jaya Jakarta adalah Upah. Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi upah sebesar 0,539.

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) Upah dan Disiplin kerja terhadap variable terikat (dependen) produktivitas Kerja secara parsial.

Tabel 6
Model Summary Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.641	.373		4.397	.000
1 Upah	.539	.091	.617	5.936	.000
Disiplin	.192	.056	.354	3.408	.002

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikan yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0.05 maka hipotesis diterima. sebaliknya jika taraf signifikan hasil hitung lebih dari 0.05 maka hipotesis ditolak. Pengambilan keputusan didasarkan nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS.

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa nilai variabel upah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, dimana nilai signifikan t sebesar 0,000 < 0,005 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H₀ ditolak artinya terdapat pengaruh upah terhadap produktivitas kerja pada PT. Duta Trans Jaya Jakarta.

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa nilai variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, dimana nilai signifikan t sebesar 0,002 < 0,005 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H₀ ditolak artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Duta Trans Jaya Jakarta.

Kesimpulannya adalah berdasarkan uji diatas faktor yang berpengaruh paling signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Duta Trans Jaya Jakarta adalah faktor upah.

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) yaitu untuk mengidentifikasi Upah dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja PT. Duta Trans Jaya Jakarta secara simultan dengan menggunakan SPSS (Ghozali,2006). Adapun criteria hipotesis diterima bila taraf signifikan < 0.05.

Tabel 7
Model Summary Regresi

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	9.682	2	4.841	27.617	.000 ^a
Residual	7.012	37	.175		
Total	16.694	39			

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa nilai untuk variabel upah, dan disiplin kerja (secara simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, dimana nilai signifikan F sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak ini berarti menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel upah dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Duta Trans Jaya Jakarta

KESIMPULAN

1. Pemberian upah dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Trans Jaya Jakarta

2. Pemberian upah secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Trans Jaya Jakarta
3. Disiplin kerja secara prsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Trans Jaya Jakarta

DAFTAR PUSTAKA

- Bintarti, Surya., SE., M.M. 2015. *Metodologi Penelitian Ekonomi Manajemen*, Mitra Wacana Media: Jakarta.
- Boneventura."Pengaruh Disiplin Kerja dan kompensasi Terhadap Kinerja Balai Pelaksana Teknis Bina Marga semarang", *Jurnal*, 2015
- Cecunc E (2004), *Improving Employee Productivity in Regulating Industries*. Academic Pres, New York
- Handoko hani, 2009, *Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Edisi kedua BPF
- Hasibuan Malayu, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta: 2000
- Heru Mulyanto dan Anna Wulandari. 2010. *Penelitian: Metode dan Analisis*. CV. Agung, Semarang.
- Mangkunegara,A.A.A. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Maratin Nafiah Al- Amin, "Pengaruh Upah, Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Produktivitas Tenaga Kerja", *Jurnal Skripsi*, 2014
- Muhamad Rizal, M. Syafiieldrus, Djumahir & RahayuMintarti (2014). "Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studiesat Local Revenue Management in Kendari City)", *Journal of Business and management invention*, Volume 3Issue 2.Brawijaya University.
- Sheila Wambui Njoroge & Josephat Kwasira (2015). "Influmce Of Compensation and Reward on

Performance of Employees at Naruku Country Government". *Journal of Business and Management*, Volume 17 Issue 11. Jomo kenyatta University of agriculture & technology
Simamora, Hendry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE.YKPN: Jogjakarta.

Sugiyono. 2016 *Metode Penelitian Manajemen*, ALFABETA: Jakarta.
Sutrisno, Hadi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset: Yogyakarta.
Veithzal Rivai, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Untuk Perusahaan PT. Raja Gravindo