

**THE EFFECT OF WAGES AND WORK TENURE ON EMPLOYEE WORK  
PRODUCTIVITY AT PT PERMODALAN NASIONAL MADANI (PERSERO) MEKAR  
BEKASI BRANCH**

**PENGARUH UPAH DAN MASA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PADA PT PERMODALAN NASIONAL MADANI (PERSERO)  
MEKAR CABANG BEKASI**

<sup>1</sup>**Denny Muliady**

<sup>1</sup> [dennymuliady@gmail.com](mailto:dennymuliady@gmail.com)

<sup>2</sup>**Sri Wahyuningsih**

<sup>2</sup> [sriwahyuningsih@umiba.ac.id](mailto:sriwahyuningsih@umiba.ac.id)

<sup>3</sup>**Meirna Milisani**

<sup>3</sup> [meirnamilisani@yahoo.com](mailto:meirnamilisani@yahoo.com)

<sup>1,2,3</sup>**Universitas Mitra Bangsa Jakarta**

**ABSTRACT**

*This research has a quantitative approach, descriptive and associative type. In this research the author narrowed the population, namely the number of employees of PNM Mekar Bekasi Cimahi to 70 employees. The regression value (tcount) for variable X1 (Wages) is 4,281, while the ttable value for N = 70 is 1,986. So  $4,281 > 1,986$ , it can be concluded that partially the Wage variable does have a positive influence on Employee Productivity. The regression value (tcount) for variable X2 (Work Period) is 9,642, while the ttable value for N = 70 is 1,986. So  $9,642 > 1,986$ , it can be concluded that partially the Work Period variable does have a positive influence on Student Learning Outcomes. Thus, H0 is rejected and Ha is accepted, and it can be concluded that there is a positive and significant influence between variable X2 and variable Y, because the probability value is smaller than 0.05. From the results of the ANOVA test or Ftest or Fcount, we get a value of 68,894 which is greater than Ftable of 2.74 with a significance level of 0.000 because  $0.000 < 0.05$ , so it can be said that the Wage variable (X1) and the Work Period variable (X2) together has the same effect on the Employee Productivity variable (Y). Based on the Summary model table which produces an R value of 0.820, this shows that 8.2% of Wages and Years of Service simultaneously (together) have a positive effect on Employee Productivity and the remaining 91.8%. The result of the R2 (R Square) value is 0.673. This shows that 67.3% of Wages and Years of Service simultaneously (together) have a positive effect on Employee Productivity while the remaining 32.7% have an effect on other factors not examined in this research.*

**Keywords:** *Wages, Years of Service, Employee Productivity*

**ABSTRAK**

Penelitian ini berpendekatan kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah pegawai PNM Mekar Bekasi Cimahi 70 Pegawai. Nilai regresi (thitung) untuk variabel X1 (Upah) adalah sebesar 4.281, sedangkan nilai ttabel untuk N = 70 adalah sebesar 1.986. Jadi  $4.281 > 1.986$ , dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Upah memang mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja. Nilai regresi (thitung) X2 (Masa Kerja) sebesar 9.642, sedangkan nilai ttabel untuk N = 70 sebesar 1.986. Jadi  $9.642 > 1.986$ , disimpulkan bahwa secara parsial Masa Kerja memang mempunyai pengaruh yang positif terhadap Hasil Belajar Siswa disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X2 dengan variabel Y, karena nilai probabilitanya lebih kecil dari pada 0,05. Dari hasil uji ANOVA atau Ftest atau Fhitung di dapat nilai sebesar 68.894 dimana lebih besar dari Ftabel sebesar 2.74 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan variabel Upah (X1) dan variabel Masa Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Berdasarkan tabel model Summary yang menghasilkan nilai R sebesar 0.820, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 8.2% Upah dan Masa Kerja secara simultan (bersama-sama) memang berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dan sisanya sebesar 91.8%. Hasil dari nilai R2 (R Square) sebesar 0.673. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 67.3% Upah dan Masa Kerja secara simultan (bersama-sama) memang berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja sedangkan sisanya sebesar 32.7% berpengaruh terhadap faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** *Upah, Masa Kerja, Produktivitas Kerja*

## PENDAHULUAN

Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu usaha. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahterannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang disana tercermin juga sikap mental yang baik. Dengan demikian, baik pengusaha maupun karyawan yang terlibat berupaya, untuk meningkatkan produktivitasnya, dengan berbagai kebijakan yang secara efisien mampu meningkatkan produktivitas karyawan. Semakin perusahaan tersebut berkembang maka akan dibutuhkan semakin banyak karyawan. Karyawan bekerja dengan memperoleh imbalan dari perusahaan berupa gaji atau upah. Pemberian upah terhadap karyawan seharusnya mendapat perhatian dari pimpinan perusahaan. Pemberian upah yang cukup dan memadai akan membawa pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut merupakan pengganti sumbangan tenaga maupun keahlian yang telah diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan.

Terdapat beberapa hal yang menjadi catatan penting dalam siklus penggajian perusahaan. Masalah pertama, terjadinya risiko kehilangan uang perusahaan dalam proses pengupahan karyawan. Hal ini disebabkan kurangnya pembagian fungsi atau pemisahan tugas antara bagian yang menghitung jumlah upah, membagikan upah, dan yang melakukan rekapitulasi upah. Selain itu, masalah ini juga disebabkan tidak adanya dokumen pengangkatan dan pemberhentian karyawan. Masalah ini tentu harus diperhatikan untuk mengetahui keandalan dari sistem pengupahan PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Mekaar Cabang Bekasi yang diterapkan tersebut sudah sesuai dengan prinsip pengendalian internal atau tidak. Hal ini dapat mengakibatkan munculnya risiko terjadinya pencatatan transaksi fiktif, sehingga informasi akuntansi yang dihasilkan tidak dapat dipercaya kebenarannya, dan sebagai akibatnya perusahaan akan dirugikan. Masalah lain berkaitan dengan adanya risiko salah perhitungan gaji karyawan PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Mekaar Cabang Bekasi. Dalam perhitungan gaji karyawan tidak terdapat otorisasi yang tepat dan tidak ada petugas yang memeriksa catatan khusus mengenai kehadiran karyawan. Presensi karyawan menggunakan kartu check clock yang tidak diperhatikan dengan sungguh-sungguh menjadi salah satu penyebab terjadinya kesalahan perhitungan upah karyawan. Kemungkinan terjadinya karyawan yang lupa absen pada saat hadir atau selesai bekerja tentu menyulitkan dalam perhitungan jumlah upah karyawan. Hal ini bisa menyebabkan kesalahan dalam perhitungan biaya produksi secara keseluruhan sehingga terjadinya kesalahan dalam penentuan harga jual yang mengakibatkan kerugian bagi PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Mekaar Cabang Bekasi.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Mekaar Cabang Bekasi tersebut maka diperlukan suatu dorongan yang dilakukan oleh pimpinan kepada karyawan, aspek yang sangat penting dari pekerjaan para pimpinan adalah bagaimana membuat karyawan bisa menjalankan pekerjaan mereka yang membosankan dan berulang-ulang dengan cara yang paling efisien. Untuk memberikan dorongan kepada karyawan agar melakukan pekerjaan mereka dengan berhasil, para karyawan diharapkan untuk menerima wewenang pimpinan karena atasan memperlakukan mereka dengan tenggang rasa dan penuh perhatian atas segala kebutuhan mereka. Oleh karena itu dorongan dalam melakukan suatu pekerjaan sangat diperlukan oleh seseorang karyawan agar mempunyai semangat yang tinggi yang ditandai dengan peningkatan produktivitas kerja, sehingga tujuan yang dicapai oleh perusahaan dapat sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja karyawan dapat terbentuk apabila seseorang mempunyai masa kerja yang sudah lama dan job in security sehingga mampu mendukung kelancaran dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sementara itu tanpa adanya masa kerja yang mencukupi akan berdampak kurang lancarnya seorang karyawan

menyelesaikan tugasnya. Ruang waktu masa kerja yang cukup, sama dengan orang yang telah memiliki pengalaman yang luas, baik hambatan maupun keberhasilannya. Durasi masa kerja yang lama juga akan membentuk pola kerja yang efektif, karena sebagai kendala yang muncul akan dapat dikendalikan berdasar pengalamannya, sehingga karyawan yang berpengalaman akan menyelesaikan pekerjaan dengan sebaiknya. Jika produktivitas kerja karyawan rendah dan tidak ditanggulangi secepatnya, maka rendahnya produktivitas kerja karyawan tersebut dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Produktivitas tenaga kerja merupakan salah satu ukuran pemeritah dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategik dalam perusahaan, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia

## **METODE**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk angka-angka, meskipun juga berupa data kualitatif sebagai pendukungnya, seperti kata-kata atau kalimat yang tersusun dalam angket, kalimat hasil konsultasi atau wawancara antara peneliti dan informan. Menurut Sugiyono (2019:13), “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Sedangkan menurut Sugiyono (2019:115) yang dimaksud dengan populasi wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pengertian tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Mekaar Cabang Bekasi sebanyak 70 orang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Selanjutnya untuk memperoleh dan mempercepat input data, software statistik digunakan untuk mendukung penelitian ini. Software yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 29. Dalam SPSS data mentah yang telah diolah menjadi angka di inputkan ke dalam SPSS, sehingga memudahkan penulis dalam melakukan penelitian ini.

## **PEMBAHASAN**

Data kuantitatif yang telah tersusun, melalui penyebaran kuesioner atau angket yang telah peneltii lakukan menjadi nilai rata-rata variabel  $X_1$  (upah), variabel  $X_2$  (masa kerja) dan variabel  $Y$  (Produktivitas Kerja Karyawan) dianalisis menggunakan statistik parametris dengan program ***SPSS Release 29.00 For Windows***, yaitu untuk mengetahui apakah masing-masing variabel yang diteliti mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai atau sebaliknya. Data dianalisis dengan menggunakan perintah (*option*) *analysis regression* yang terdapat pada menu utama *SPSS*. Nilai-nilai dalam setiap *output SPSS*, diuraikan sebagai berikut:

### a. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Koefisiensi

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.849	4.308		.661	.511		
Upah (X1)	.342	.080	.308	4.281	.000	.946	1.057
Masa Kerja (X2)	.637	.066	.693	9.642	.000	.946	1.057

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Diolah peneliti, 2025

#### 1. Pengaruh antara Upah (X<sub>1</sub>) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai regresi ( $t_{hitung}$ ) untuk variabel X<sub>1</sub> (Upah) adalah sebesar 4.281, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk N = 70 adalah sebesar 1.986. Jadi  $4.281 > 1.986$ , dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Upah memang mempunyai pengaruh yang positif terhadap Produktivitas Karyawan. Nilai probabilitas (signifikansi) = 0,005. Jadi probabilitas 0,005 dibawah 0,05. Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  terima, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X<sub>1</sub> dengan variabel Y, karena nilai probabilitasnya lebih kecil dari pada 0,05.

#### 2. Pengaruh Masa Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai regresi ( $t_{hitung}$ ) untuk variabel X<sub>2</sub> (Masa Kerja) adalah sebesar 9.642, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk N = 70 adalah sebesar 1.986. Jadi  $9.642 > 1.986$ , dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Masa Kerja memang mempunyai pengaruh yang positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan . Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  terima, dan dapat disimpulkan bahwa terdapat

pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel  $X_2$  dengan variabel Y, karena nilai probabilitanya lebih kecil dari pada 0,05.

### b. Uji F

Tabel 2. ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2117.496	2	1058.748	68.894	.000 <sup>b</sup>
Residual	1029.647	67	15.368		
Total	3147.143	69			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Masa Kerja ( $X_2$ ), Upah ( $X_1$ )

Sumber: Diolah peneliti, 2025

Dari hasil uji ANOVA atau  $F_{\text{test}}$  atau  $F_{\text{hitung}}$  di dapat nilai sebesar 68.894 dimana lebih besar dari  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 2.74 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan variabel Upah ( $X_1$ ) dan variabel Masa Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

### c. Koefisien Determinasi

Tabel 3. Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.820 <sup>a</sup>	.673	.663	3.92019	1.209

a. Predictors: (Constant), Masa Kerja ( $X_2$ ), Upah ( $X_1$ )

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel model Summary yang menghasilkan nilai R sebesar 0.820, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 8.2% Upah dan Masa Kerja secara simultan (bersama-sama) memang berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dan sisanya sebesar 91.8%. Hasil dari nilai  $R^2$  ( $R^2$  Square) sebesar 0.673. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 67.3% Upah dan Masa Kerja secara simultan (bersama-sama) memang berpengaruh positif

terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sedangkan sisanya sebesar 32.7% berpengaruh terhadap faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **KESIMPULAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Upah (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 4.281 yang lebih besar dari ttabel 1.986. Begitu pula variabel Masa Kerja (X2) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Hasil Belajar Siswa, dengan nilai thitung sebesar 9.642 > ttabel 1.986 dan tingkat signifikansi di bawah 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Secara simultan, berdasarkan uji ANOVA atau uji F, diperoleh nilai Fhitung sebesar 68.894 > Ftabel 2.74 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, yang berarti Upah dan Masa Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi R sebesar 0.820 mengindikasikan hubungan yang kuat, sementara nilai R Square sebesar 0.673 menunjukkan bahwa 67,3% variasi dalam Produktivitas Kerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Upah dan Masa Kerja, sedangkan sisanya 32,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Alma, Buchari. 2019. Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa, Cetakan Keenam. Bandung: Alfabeta.
- Arifin, Johar., dan Fauzi, A. 2017. Aplikasi Excel dalam Aspek Kuantitatif Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Arikunto, Suharsimi. 2020. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 2019. Psikologi Industri: Seri ilmu Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Liberty.
- Cahyono, Ari. 2022. "Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Dan Karyawan Di Universitas Pawyatan Daha Kediri". Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi. Vol. 1. No. 1. Juni 2012. Universitas Pawyatan Daha. Kediri. Fatmawati, Mahdani, dan Sofyan Idris. 2012.
- Dessler, Gary. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 9, Jilid 1. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rineka Cipta.
- Flippo, Erwin B. 2019. Manajemen Peronalia, Jilid I. Jakarta: Erlangga.
- Friyatininggsih. 2019. Pengaruh Biaya Kualitas Terhadap Produktivitas Produksi Pada PT Industri Sandang Nusantara Unit Patal Cipadung. Skripsi Sarjana Pendidikan FPIPS UPI.
- Gaspersz, Vincent. 2020. Manajemen Produktivitas Total. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Gomes, Faustino Cardosa. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hamidi. 2007. Metodologi Penelitian dan Teori Komunikasi. Malang: UMM.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta: Grasindo.
- Harries Madiistriyatno, Zakiyya Tunnufus. 2024. Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola Potensi Individu dalam Perusahaan Indigo Media
- Haryani, Sri. 2019. Hubungan Industrial di Indonesia. Yogyakarta: UPP AMPYKPN.
- Haryanto. 2021. Perubahan dan Pengembangan Organisasi. Bandung: Sinar Baru.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kriyantono, Rachmat. 2007. Teknik Praktis Riset Komunikasi. Jakarta: Kencana.
- Kuncoro, Mudrajad. 2007. Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi. Jakarta: Erlangga.
- Kusnendi. 2018. Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta: PPUT.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2001. Manajemen Personalia, Edisi 3. Edisi I, Yogyakarta: BPEE.
- Mathis, Robert L., dan Jackson, John H. 2020. Human Resource Management, 10th edition. United State of America: Thomson South Western.
- Moekijat. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia: Manajemen Kepegawaian. Jakarta: Mandar Maju.
- Poerwandari. 2001. Pendekatan Kualitatif dalam Penelitian Psikologi. Jakarta: Lembaga Pengembangan Sarana Pengukuran dan Pendidikan Psikologi. Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: ANDI.
- Rivai, Veithzal. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal., dan Sagala, Ella Jauvani. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi Kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2021. Perilaku Organisasi, Jilid 1 Edisi 8. Jakarta: PT Prenhalindo.
- Santoso, Singgih. 2009. Panduan Lengkap Menguasai Statistik Dengan SPSS. Jakarta: PT. Sedarmayanti. 2021. Good Governance (Kepemerintahan yang Baik) Bagian Kedua Membangun Sistem Manajemen Sistem Manajemen Kinerja Guna Meningkatkan
- Sekaran, Uma. 2002. Research methods for Business: A Skill Building Approach, Second Edition, John Wiley & Sons. Canada: Inc.
- Seniati, Ali Nina Liche. 2016. Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior, Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia, Depok 16424, Indonesia.
- Siagian, Sondang P. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihotang, A. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2020. Produktivitas apa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Askara.
- Sopiah. 2018. Perilaku Organisasional. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono. 2004. Statistika untuk Penelitian, Cetakan Keenam. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh., dan Rosidah. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Umar, Husen. 2019. Riset Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempat. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Usry, Milton F., dan Hammer, Lawrence H. 2015. Akuntansi Biaya, Edisi Ke-13, Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.
- Widayat dan Amirullah. 2005. Riset Bisnis. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Widjasena, Baju. 2019. Penyebab Kelelahan Kerja Pada Pekerja Mebel. Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional Vol. 8, No. 8, Mei 2014.
- Winarni, F., dan Sugiyarso, G. 2019. Administrasi Gaji dan Upah, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Pustaka Widyatama.
- Yuniarsih, Tjutju., dan Suwatno. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.