

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI

20/5/2024

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN UPAH LEMBUR TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT KINARYA SELARAS PIRANTI
REGIONAL PALEMBANG**



Skripsi Oleh:

FARAH NADILA HASNA

01011382025143

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

2024

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 20 / 2024
FAKULTAS EKONOMI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN UPAH LEMBUR TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT KINARYA SELARAS PIRANTI
REGIONAL PALEMBANG**

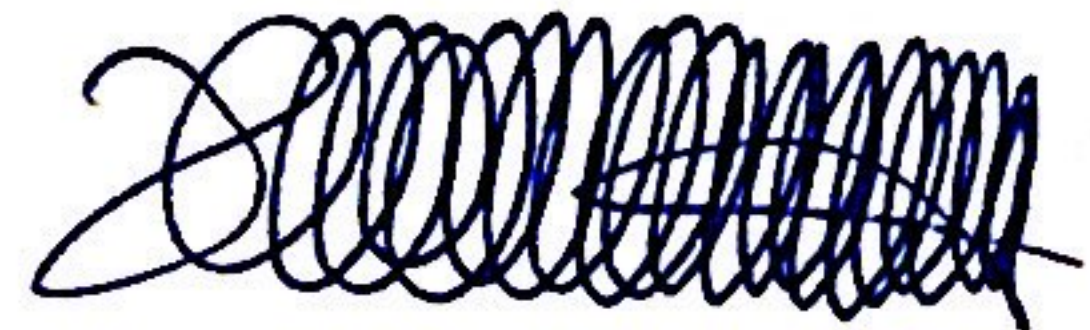
Disusun oleh:

Nama : Farah Nadila Hasna
Nomor Induk Mahasiswa : 01011382025143
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing,

Tanggal : 22 April 2024



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 20/ 2024
FAKULTAS EK. MIU 5

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN UPAH LEMBUR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT KINARYA SELARAS PIRANTI REGIONAL PALEMBANG

Disusun oleh:

Nama : Farah Nadila Hasna

NIM : 01011382025143

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

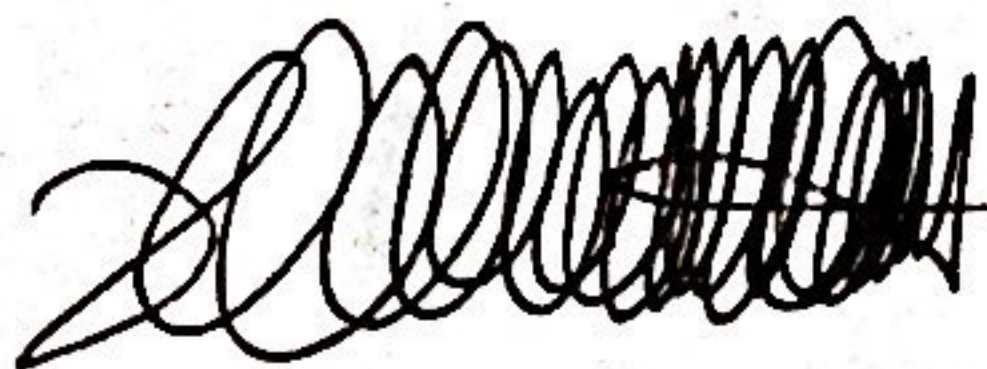
Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 13 Mei 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 14 Mei 2024

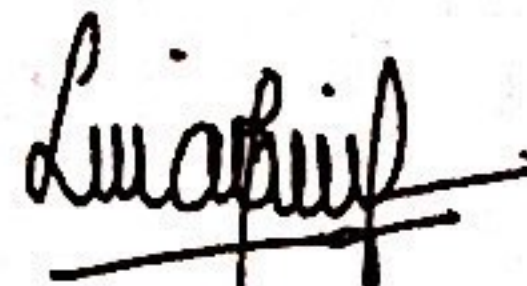
Pembimbing,

Penguji,



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M

NIP. 198909242019032021

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Farah Nadila Hasna

NIM 01011382025143

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN UPAH LEMBUR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT KINARYA SELARAS PIRANTI REGIONAL PALEMBANG

Pembimbing : Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

Penguji : Lina Dameria Siregar, S.E., M.M

Tanggal Ujian : 13 Mei 2024

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya. Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 18 Mei 2024



Farah Nadila Hasna
NIM. 01011382025143

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah memberi rahmat, hidayah, dan innayah-Nya bagi saya untuk dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, utusan Allah yang membawa cahaya petunjuk kepada seluruh umat manusia. Skripsi ini berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Upah Lembur Terhadap Kinerja Karyawan di PT Kinarya Selaras Piranti Regional Palembang”

Pada skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dalam Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Sriwijaya Palembang. Sebagai penulis saya sampaikan permohonan maaf apabila ada kekurangan dan kesalahan dalam skripsi ini, secara terbuka saya akan menerima kritik dan saran yang diberikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Palembang, 7 Mei 2024

Farah Nadila Hasna
NIM. 01011382025143

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam proses untuk menyelesaikan skripsi ini sampai akhir, penulis mendapatkan banyak bantuan melalui bimbingan dan motivasi yang diberikan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin berkesempatan untuk menyampaikan rasa syukur dan terima kasih kepada :

1. Allah SWT atas karunia dan rahmatnya yang telah memberikan kesehatan sehingga penulis memiliki kesempatan dalam menyelesaikan skripsi ini secara baik dan benar serta tepat waktu.
2. Kedua Orang Tua, Verawati (Mama) dan Prima Vista (Papa) yang sudah selalu memberikan kasih sayang melalui doa dan dukungan tanpa henti serta selalu mengapresiasi apapun yang penulis capai sehingga memotivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini dengan penuh semangat.
3. Kakak dan Adik, Novrita Nadila Humaira dan Aditya Ardani Vista yang selalu memberikan dukungan dengan penuh kasih sayang dan semangat yang sangat berarti bagi selesainya skripsi ini.
4. Bapak Prof. Dr. Taufik Marwa, S.E., M.Si sebagai Rektor Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E. sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M. sebagai Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya sekaligus dosen pembimbing penulis yang

telah membimbing dan memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini menjadi lebih baik.

7. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M. sebagai Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya sekaligus dosen penguji penulis yang telah memberikan ilmu berharga dan saran dalam memperbaiki skripsi ini menjadi lebih baik.

8. Ibu Prof. Hj. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D. sebagai dosen pembimbing akademik yang telah memberikan saran dan membimbing selama perkuliahan.

9. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberikan ilmu dengan penuh manfaat.

10. Seluruh staf Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu penulis selama perkuliahan.

11. PT Kinarya Selaras Piranti Regional Palembang yang memberikan izin penelitian dan membantu dalam hal pemberian data/informasi yang dibutuhkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

12. Sella, Raniah, Viranda, Farras, Chindy, Andini, Bela, Elvira, Fahmi, dan Farhan sebagai sahabat saya yang selalu memberikan semangat dan membantu dalam hal apapun selama perkuliahan dan penyusunan skripsi ini.

13. Seluruh pihak lainnya yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

ASLI

ABSTRAK

JURUSAN MANAJEMEN 20/2024
FACULTAS EK. MIU 15

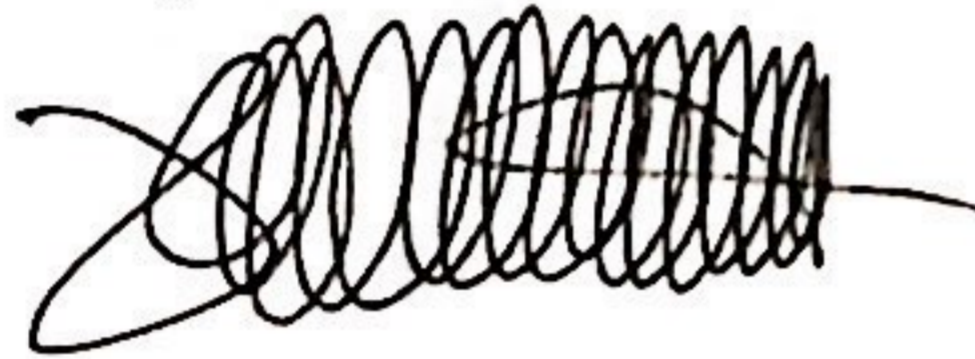
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN UPAH LEMBUR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT KINARYA SELARAS PIRANTI REGIONAL PALEMBANG

Oleh
Farah Nadila Hasna

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan upah lembur terhadap kinerja karyawan di PT Kinarya Selaras Piranti Regional Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Kinarya Selaras Piranti Regional Palembang yang berjumlah 61 orang dan menggunakan teknik sampling jenuh. Metode pengumpulan data pada penelitian ini diperoleh menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan upah lembur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan.

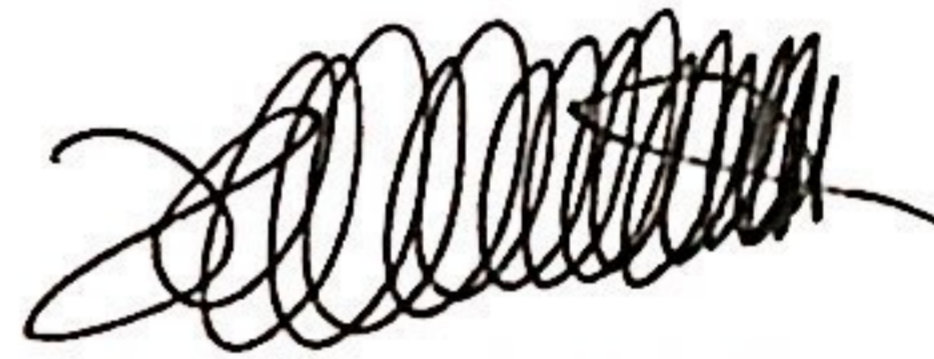
Kata Kunci : Disiplin Kerja, Upah Lembur, Kinerja Karyawan

Pembimbing



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

ABSTRACT

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN 20/5/2024
FAKULTAS EKONOMI
IPB

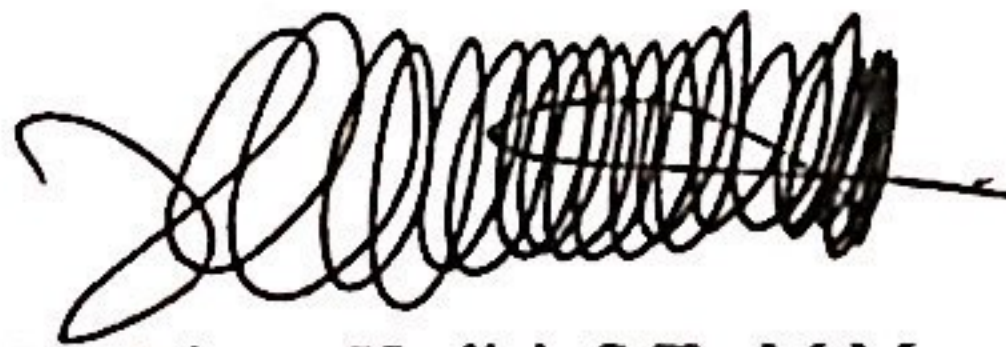
THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND OVERTIME PAY ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT KINARYA SELARAS PIRANTI REGIONAL PALEMBANG

By
Farah Nadila Hasna

This research aims to determine the effect of work discipline and overtime pay on employee performance at PT Kinarya Selaras Piranti Regional Palembang. The population in this study was all employees at PT Kinarya Selaras Piranti Regional Palembang, totaling 61 people and used a saturated sampling technique. The data collection method in this research was obtained using a questionnaire. The data analysis technique used is multiple regression analysis. The research results show that work discipline and overtime pay have a positive and significant effect on employee performance partially and simultaneously.

Keywords: Work Discipline, Overtime Pay, Employee Performance

Advisor



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Head of Management Department



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 20/5 2024
FACULTY OF BUSINESS ADMINISTRATION

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

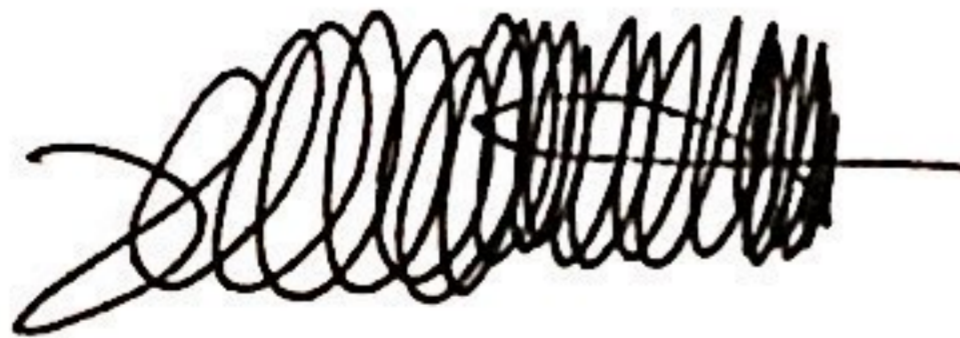
Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Farah Nadila Hasna
NIM : 01011382025143
Fakultas : Manajemen
Bidang kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Upah Lembur Terhadap Kinerja Karyawan di PT Kinarya Selaras Piranti Regional Palembang

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembaran abstrak.

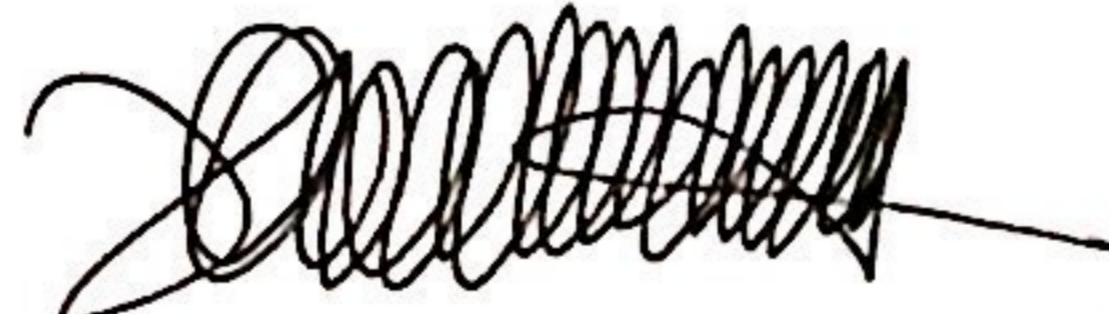
Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Pembimbing Skripsi



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Farah Nadila Hasna

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta, 22 Oktober 2002

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Pendidikan Formal :

- Taman Kanak-Kanak : Permata Indonesia Bumi Serpong Damai

- Sekolah Dasar : SDI Al-Azhar Bumi Serpong Damai

- Sekolah Menengah Pertama : SMPN 11 Tangerang Selatan

- Sekolah Menengah Atas : SMAN 7 Tangerang Selatan

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	ii
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	13
1.3. Tujuan Penelitian.....	13
1.4. Manfaat Penelitian.....	14
1.4.1. Manfaat Teoritis	14
1.4.2. Manfaat Praktis.....	14
BAB II.....	15
KAJIAN PUSTAKA.....	15
2.1. Kinerja Karyawan.....	15
2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	15
2.1.2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan.....	16
2.1.3. Indikator Kinerja Karyawan	18
2.2. Disiplin Kerja	19
2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	19
2.2.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja	20
2.2.3. Indikator Disiplin Kerja	21
2.3. Upah Lembur.....	22
2.3.1. Pengertian Upah Lembur	22
2.3.2. Waktu Kerja Lembur	23
2.3.3. Indikator Upah Lembur	25
2.4. Penelitian Terdahulu.....	26

2.5. Kerangka Konseptual Penelitian	30
2.6. Hipotesis	31
BAB III	32
METODE PENELITIAN.....	32
3.1. Ruang Lingkup Penelitian	32
3.2. Rancangan Penelitian	32
3.3. Jenis dan Sumber Data	33
3.3.1. Jenis Data.....	33
3.3.2. Sumber Data	34
3.4. Teknik Pengumpulan Data	34
3.5. Populasi dan Sampel	35
3.5.1. Populasi.....	35
3.5.2. Sampel	36
3.6. Teknik Analisis Data	37
3.6.1. Uji Instrumen Penelitian.....	37
3.6.1.1. Uji Validitas	38
3.6.1.2. Uji Reliabilitas	38
3.6.1.3. Uji MSI (<i>Method of Successive Interval</i>)	39
3.6.2. Uji Asumsi Klasik	40
3.6.2.1. Uji Normalitas.....	40
3.6.2.2. Uji Multikolinieritas	40
3.6.2.3. Uji Heteroskedastisitas	41
3.6.3. Uji Statistik.....	41
3.6.3.1. Analisis Regresi Linier Berganda	41
3.6.3.2. Uji Koefisien Korelasi (r)	42
3.6.3.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	43
3.6.4. Uji Hipotesis.....	43
3.6.4.1. Uji T (Uji Parsial)	43
3.6.4.1. Uji F (Uji Simultan).....	43
3.7. Definisi Variabel dan Operasional	44
BAB IV	46
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	46
4.1. Gambaran Umum Organisasi	46
4.1.1. Profil Perusahaan PT Kinarya Selaras Piranti Regional Palembang ...	46

4.1.2. Struktur Organisasi PT Kinarya Selaras Piranti Regional Palembang	47
4.1.3. Visi dan Misi PT Kinarya Selaras Piranti Regional Palembang.....	48
4.1.4. Tugas Karyawan PT Kinarya Selaras Piranti Regional Palembang	48
4.2. Hasil Penelitian.....	51
4.2.1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
4.2.2. Gambaran Responden Berdasarkan Usia.....	51
4.2.3. Gambaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja	52
4.3. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian.....	52
4.3.1. Analisis Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X_1).....	52
4.3.2. Analisis Deskripsi Variabel Upah Lembur (X_2).....	58
4.3.3. Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	68
4.4. Teknik Analisis Data	78
4.4.1. Uji Instrumen Penelitian.....	78
4.4.1.1. Uji Validitas	78
4.4.1.2. Uji Reliabilitas	81
4.4.1.3. Uji MSI (<i>Method of Successive Interval</i>)	81
4.4.2. Uji Asumsi Klasik	82
4.4.2.1. Uji Normalitas.....	82
4.4.2.2. Uji Multikolinearitas.....	83
4.4.3.3. Uji Heterokedastisitas	84
4.4.4. Uji Statistik.....	85
4.4.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda	85
4.4.4.2. Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	86
4.4.5. Uji Hipotesis	88
4.4.5.1. Uji F	88
4.4.5.2. Uji T.....	89
4.5. Pembahasan	90
4.5.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	90
4.5.2. Pengaruh Upah Lembur Terhadap Kinerja Karyawan	92
4.5.3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Upah Lembur Terhadap Kinerja Karyawan	94
BAB V.....	97
KESIMPULAN DAN SARAN.....	97

5.1. Kesimpulan.....	97
5.2. Saran.....	97
DAFTAR LAMPIRAN.....	107

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1. Total Karyawan PT Kinarya Selaras Piranti Regional Palembang.....	4
Tabel 1. 2. Penilaian Kinerja Karyawan PT Kinarya Selaras Piranti Regional Palembang Periode Tahun 2020-2023	5
Tabel 1. 3. Jumlah Keterlambatan Masuk di PT Kinarya Selaras Piranti Regional Palembang Periode Tahun 2020-2022.	7
Tabel 1. 4. Jam Lembur di PT Kinarya Selaras Piranti Regional Palembang Pada Bulan Juli-Desember 2023	9
Tabel 1. 5. Upah Lembur PT Kinarya Selaras Piranti Regional Palembang Periode Tahun 2020-2023	11
Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3. 1. Total Karyawan di PT Kinarya Selaras Piranti Regional Palembang.	36
Tabel 3. 2. Interval Koefisien.....	42
Tabel 3. 3. Definisi Variabel dan Operasional.....	44
Tabel 4. 1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4. 2. Gambaran Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4. 3. Gambaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	52
Tabel 4. 4. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X_1)	53
Tabel 4. 5. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Upah Lembur (X_2)	58
Tabel 4. 6. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	69
Tabel 4. 7. Distribusi Frekuensi Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_1)	79
Tabel 4. 8. Distribusi Frekuensi Uji Validitas Variabel Upah Lembur (X_2).....	79
Tabel 4. 9. Distribusi Frekuensi Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)...	80
Tabel 4. 10. Distribusi Frekuensi Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja, Upah Lembur, dan Kinerja Karyawan.....	81
Tabel 4. 11. Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov Smirnov</i>	82
Tabel 4. 12. Hasil Uji Multikolinearitas <i>Variance Inflation Factor</i> (VIF)	83
Tabel 4. 13. Hasil Uji Heterokedastisitas <i>Glejser</i>	84

Tabel 4. 14. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	85
Tabel 4. 15. Hasil Koefisien Korelasi (r) dan Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	87
Tabel 4. 16. Hasil Uji F (Simultan).....	88
Tabel 4. 17. Hasil Uji T (Parsial)	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1. Kerangka Konseptual Penelitian	30
Gambar 4. 1. Struktur Organisasi PT Kinarya Selaras Piranti Regional Palembang	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	107
Lampiran 2. Tabulasi Kuesioner Penelitian.....	116
Lampiran 3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	126
Lampiran 4. Uji MSI (<i>Method of Successive Interval</i>)	141
Lampiran 5. Uji Asumsi Klasik	149
Lampiran 6. Analisis Regresi Linier Berganda.....	151
Lampiran 7. r tabel	153
Lampiran 8. t tabel	154
Lampiran 9. f tabel	155

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, dunia usaha berkembang dengan sangat pesat yang membuat persaingan komersial antar perusahaan semakin ketat. Perusahaan saling berusaha untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal sehingga tujuannya dapat terselesaikan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan pembaruan untuk bersaing secara sehat. Dalam hal ini, sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting dalam kesuksesan suatu perusahaan (Iskandar, 2018). Faktor sumber daya manusia ini memerlukan suatu manajemen yang mengatur dan mengelola sumber daya tersebut untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, kinerja yang dihasilkan bergantung dengan tenaga kerjanya, maksud dari hal tersebut adalah sumber daya manusia itu sendiri yang mampu untuk mengelola dan mengatur kinerjanya masing-masing (Armansyah et al., 2020). Jadi, nilai penting dalam mencapai tujuan perusahaan berada pada tenaga kerja yang unggul.

Menurut Akbar (2018) sumber daya manusia merupakan unsur utama dalam perkembangan suatu perusahaan. Artinya tenaga kerja yang baik akan membuat kemajuan pada suatu perusahaan, karena manusia memegang peran penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan pada jangka panjang. Apabila sebuah perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas tentu akan memberikan kesuksesan terhadap suatu perusahaan dan menjadikan aktivitas-aktivitas yang dijalankan oleh karyawan dapat berjalan dengan efektif (Muna, 2022).

Sumber daya manusia diperhatikan oleh perusahaan dengan melihat hasil kerja para karyawannya. Menurut Mangkunegara (2018) menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja memiliki makna sebagai hasil kerja dari seorang karyawan yang dilihat secara kualitas dan kuantitas bahwa tercapainya tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan sebagai bentuk penyelesaian tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan tersebut. Kinerja adalah perilaku kerja karyawan yang dicapai sebagai bentuk tanggung jawabnya kepada perusahaan (Kasmir, 2019). Kinerja karyawan ini dapat diukur melalui lingkungan kerja, kemampuan dan keahlian, kepribadian, budaya organisasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, loyalitas, dan motivasi kerja.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang dapat memengaruhi pertumbuhan perusahaan (Akbar, 2018). Artinya, baik atau buruknya perusahaan akan selalu berhubungan dengan kinerja yang dihasilkan oleh para karyawannya. Dalam hal ini, kinerja individu dan kinerja perusahaan memiliki hubungan yang saling berkaitan. Apabila kinerja individu meningkat, kinerja perusahaan juga akan meningkat dan begitu sebaliknya. Peningkatan kinerja akan memberikan pengaruh positif atau hubungan timbal balik antara karyawan dengan perusahaan dan memberikan motivasi karyawan pada tahap berikutnya (G. E. A. Putra & Yulianthini, 2020).

Perilaku karyawan merupakan tolak ukur bagaimana kinerja karyawan tersebut. Menurut Mangkunegara (2018) perilaku karyawan yang memiliki kinerja tinggi memiliki karakteristik, seperti; a). Adanya tanggung jawab yang tinggi, b). Berani dalam menghadapi dan menanggung resiko yang terjadi, c). Memiliki tujuan yang

realistis, d). Berusaha untuk merealisasikan tujuan dan rencana kerja yang dimiliki, e). Seluruh pekerjaan yang dilakukan memiliki umpan balik sehingga dapat dimanfaatkan, f). Program yang direncanakan dapat terwujud.

Peningkatan modal manusia merupakan salah satu cara agar mampu menjadi sumber daya manusia unggulan bersaing (Nagel, 2018). Dalam hal ini, peningkatan ini harus diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh individu tersebut. Untuk memiliki sumber daya manusia dengan kualitas dan kuantitas yang baik, diperlukannya kompetensi dan keahlian yang sesuai dengan bidangnya masing-masing sehingga akan mempermudah mereka dalam menyelesaikan tugasnya. Maka dari itu, pemeliharaan kinerja terhadap karyawan sangatlah penting bagi masa depan perusahaan.

PT Kinarya Selaras Piranti merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan jasa layanan *building management* dan *building maintenance*. PT Kinarya Selaras Piranti berdiri pada tahun 2004, lebih tepatnya tanggal 29 Januari 2004, sesuai dengan Akta Notaris Erick Maliangkay Nomor 06 dan disahkan oleh surat keterangan dari Menteri Hukum & Ham Nomor C-12722.HT.01.01 TH 2004. Bisnis yang dikelola dibagi menjadi dua bagian, yaitu *Building Management* dan *Building Maintenance*. Pembagian *Building Management* terdiri dari *Office & Building Management* dan *Mechanical & Electrical Maintenance*. Sedangkan untuk pembagian *Building Maintenance* terdiri dari tiga bagian, yaitu *Office & Home Residence Cleaning Service*, *Pest Control*, dan *Window Faced Cleaning*.

PT Kinarya Selaras Piranti memiliki hubungan kerjasama dengan berbagai perusahaan besar yang ada di Indonesia, salah satunya adalah PT Telkomsel. Layanan yang diberikan kepada PT Telkomsel adalah *Building Management* dan *Building Maintenance*. Seorang karyawan akan diseleksi dan direkrut terlebih dahulu oleh Piranti dan setelahnya akan dipindahkan untuk bekerja pada PT Telkomsel, baik untuk kantor wilayah, kantor cabang, hingga kantor unit yang berada di Palembang.

PT Kinarya Selaras Piranti memiliki 9 regional yang tersebar di Indonesia, yaitu Sumatera Tengah, Sumatera Utara, Sumatera Selatan, JABODETABEK, Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur, Bali, Nusatenggara, Kalimantan, Sulawesi, Maluku, dan Irian Jaya. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah PT Kinarya Selaras Piranti di bagian Sumatera Selatan, tepatnya regional yang berada di Kota Palembang.

PT Kinarya Selaras Piranti Regional Palembang memiliki 61 karyawan. Selanjutnya, disajikan data mengenai jumlah karyawan di PT Kinarya Selaras Piranti Regional Palembang beserta jabatannya yaitu:

Tabel 1. 1. Total Karyawan PT Kinarya Selaras Piranti Regional Palembang

Jabatan	Jumlah Karyawan
<i>Back Office</i>	
<i>Manager Business</i>	1
<i>Staff Business Operation</i>	1
<i>Supervisor Support</i>	1
<i>Staff Support</i>	2
<i>Admin</i>	1
<i>Koordinator Support</i>	1
<i>Building Management</i>	
<i>Housekeeping</i>	6
<i>Mechanical Electrical</i>	8
<i>Office Support General</i>	3
<i>Receptionist</i>	1
<i>Security</i>	13
<i>Building Transportation</i>	
<i>Driver</i>	23
Total	61

Sumber : Laporan SDM PT Kinarya Selaras Piranti Regional Palembang

Sebuah pencapaian yang berhasil dilakukan oleh perusahaan akan selalu berhubungan dengan kinerja karyawan yang ada didalamnya. Baik atau buruknya kinerja karyawan akan terlihat di penilaian kinerja. Menurut Kasmir (2019) penilaian kinerja merupakan sebuah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengevaluasi kinerja karyawannya pada jangka waktu tertentu. Penilaian ini selalu dinilai oleh suatu perusahaan agar menjadi tolak ukur bagi karyawan dalam mengevaluasi kinerjanya di masa yang akan datang. Namun, pada kenyataannya tidak semua karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja yang dihasilkan karyawan akan selalu berubah dari waktu ke waktu. Berikut disajikan penilaian kinerja yang dilakukan oleh PT Kinarya Selaras Piranti Regional Palembang periode tahun 2020-2023, yaitu:

Tabel 1. 2. Penilaian Kinerja Karyawan PT Kinarya Selaras Piranti Regional Palembang Periode Tahun 2020-2023

No.	Penilaian Kinerja	Jumlah Karyawan (orang)							
		2020	(%)	2021	(%)	2022	(%)	2023	%
1.	Sangat Baik	11	18,03%	13	21,31%	8	13,11%	11	18,03%
2.	Baik	45	73,77%	42	68,85%	46	75,40%	40	65,57%
3.	Cukup	5	8,19%	6	9,83%	7	11,47%	10	16,39%
4.	Kurang	-	-	-	-	-	-	-	-
5.	Sangat Kurang	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	61		61		61		61	

Sumber : Laporan SDM PT Kinarya Selaras Piranti Regional Palembang

Tabel diatas merupakan penilaian kinerja yang terjadi di PT Kinarya Selaras Piranti Regional Palembang selama 4 tahun terakhir. Kriteria penilaian kinerja ini dinyatakan dengan kategori Sangat Baik, Baik, Cukup, Kurang, dan Sangat Kurang. Kriteria "Cukup" merupakan penilaian kerja dengan nilai sebesar 71%-80%. Tabel diatas menunjukkan bahwa terjadi peningkatan jumlah karyawan pada kriteria "Cukup" yaitu dari tahun 2020-2023. Dengan demikian, penulis berpendapat bahwa terdapat faktor yang memengaruhi penurunan kinerja tersebut.

Menurut Hasibuan (2017) kedisiplinan merupakan fungsi operatif yang terpenting karena semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan itu sendiri sehingga mampu mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja mengacu pada sikap atau perbuatan untuk mengatur dan mengikuti aturan yang sesuai di suatu perusahaan. Peraturan tersebut diberikan kepada seluruh karyawan yang berguna untuk membimbing dan memberikan arahan dalam menciptakan tata tertib yang baik di lingkungan kerja perusahaan.

Terdapat enam faktor yang memengaruhi kinerja karyawan secara internal (dalam diri), salah satunya adalah disiplin kerja (Hasibuan, 2017). Disiplin kerja

adalah kesadaran pada diri seorang karyawan untuk bekerja secara teratur dengan mengikuti aturan-aturan berlaku yang ditetapkan perusahaan (Sinambela, 2019). Kedisiplinan ini sangat berpengaruh bagi berlangsungnya kegiatan di suatu perusahaan. PT Kinarya Selaras Piranti Regional Palembang mewajibkan seluruh karyawannya untuk selalu hadir tepat waktu dalam bekerja namun pada kenyataannya terdapat sejumlah karyawan yang terlambat. Berikut disajikan jumlah keterlambatan masuk di PT Kinarya Selaras Piranti Regional Palembang periode tahun 2020-2023, yaitu:

Tabel 1. 3. Jumlah Keterlambatan Masuk di PT Kinarya Selaras Piranti Regional Palembang Periode Tahun 2020-2023.

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (orang)	Jumlah Keterlambatan Masuk (orang)	Persentase
2020	61	244	1642	11,06%
2021	61	249	2731	17,98%
2022	61	246	1248	8,31%
2023	61	248	1836	12,13%

Sumber : Laporan SDM PT Kinarya Selaras Piranti Regional Palembang

Tabel diatas merupakan jumlah keterlambatan masuk di PT Kinarya Selaras Piranti Regional Palembang selama 4 tahun terakhir. Dari data diatas menunjukkan bahwa tahun 2021 merupakan tahun yang memiliki persentase keterlambatan tertinggi, yaitu 17,98% dengan total 2.731 karyawan yang masih terlambat masuk sehingga dapat diartikan bahwa kedisiplinan mengalami penurunan.

Menurut Mangkunegara (2018) disiplin kerja adalah penerapan yang dilakukan manajemen dalam memberikan pedoman-pedoman yang harus diikuti oleh seluruh karyawan perusahaan tersebut. Dengan memiliki disiplin yang tinggi menunjukkan kepada perusahaan bahwa tanggung jawab yang diberikan dapat diselesaikan secara

tepat waktu dan sesuai dengan harapan perusahaan. Kedisiplinan menjadi aspek utama yang wajib diikuti oleh para karyawan. Tanpa adanya disiplin pada diri seorang karyawan, kinerja yang dihasilkan menjadi tidak teratur dan tidak produktif dalam bekerja sehingga dapat menyebabkan kesulitan pada saat mencapai tujuan perusahaan.

Setiap perusahaan mengharapkan untuk memiliki sumber daya manusia yang baik agar mampu memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaannya sehingga perusahaan juga mampu untuk mencapai tujuannya. Dengan demikian, seorang karyawan membutuhkan suatu motivasi kerja agar menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang. Salah satu bagian dari motivasi eksternal adalah imbalan berupa finansial maupun non-finansial dari perusahaan yang dapat memengaruhi kinerja karyawan (Hans A Lao, 2018).

Tingkat aktivitas kerja yang telah diselesaikan oleh karyawan dapat memberikan pengaruh terhadap pemberian imbalan atau penghargaan oleh perusahaan (Sedarmayanti, 2017). Dalam menjalankan tugasnya, terkadang kinerja yang dihasilkan kurang efektif. Hal tersebut disebabkan oleh adanya target perusahaan yang harus dicapai untuk keberhasilan perusahaannya. Oleh karena itu para karyawan dihadapkan dengan masalah tenggat waktu dalam menyelesaikan seluruh pekerjaannya. Dengan demikian, dilakukan sistem kerja lembur atau yang disebut dengan *overtime work*.

Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan dalam Pasal 77 ayat 2 bahwa ketentuan waktu

kerja adalah 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu (6 hari kerja) atau 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu (5 hari kerja). Apabila karyawan bekerja melebihi ketentuan waktu kerja tersebut, maka dinamakan kerja lembur. Berikut disajikan data mengenai jumlah jam kerja lembur karyawan pada PT Kinarya Selaras Piranti Regional Palembang periode Juli - Desember 2023, yaitu:

Tabel 1. 4. Jam Lembur di PT Kinarya Selaras Piranti Regional Palembang Pada Bulan Juli-Desember 2023

No.	Jabatan	Jumlah Karyawan	Bulan (jam)					
			Juli	Agt	Sept	Okt	Nov	Des
1.	<i>Manager Business</i>	1	-	-	-	-	-	-
2.	<i>Staff Business Operation</i>	1	-	-	-	-	-	-
3.	<i>Supervisor Support</i>	1	-	-	-	-	-	-
4.	<i>Staff Support</i>	2	-	-	-	-	-	-
5.	<i>Admin</i>	1	57	30,6	42	46	39	44
6.	<i>Koordinator Support</i>	1	-	-	-	-	-	-
7.	<i>Housekeeping</i>	6	198	120	193	178	140	122
8.	<i>Mechanical Electrical</i>	8	270	257	231	149	163	254
9.	<i>Office Support General</i>	3	78	54	63	47	32	58
10.	<i>Receptionist</i>	1	-	-	-	-	-	-
11.	<i>Security</i>	13	259	347	278	236	124	168
12.	<i>Driver</i>	23	1.209	1.151	1.148	1.119	1.163	1.142

Sumber : Laporan SDM PT Kinarya Selaras Piranti Regional Palembang

Tabel diatas menunjukkan bahwa tuntutan kerja para karyawan sangat besar. Mereka harus bekerja lebih dari jam kerja yang ditentukan. Dapat dilihat pada jabatan *driver* memiliki total jam kerja lembur yang paling tinggi. Hal ini disebabkan oleh waktu kerja yang mereka berikan harus selalu siap sedia. Dengan

maksud, apabila seorang karyawan lainnya membutuhkan kendaraan para *driver* wajib melayaninya hingga urusan yang dilakukan karyawan tersebut selesai.

Dengan adanya pelaksanaan kerja lembur menyebabkan masalah yang terjadi pada karyawan (Primaturi, 2022). Masalah yang dimaksud disini dijelaskan bahwa kerja lembur memberikan masalah terhadap kesehatan pekerja tersebut sehingga para karyawan menjadi tidak semangat dalam bekerja hingga menyebabkan penurunan kinerja.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan kerja lemburnya, perusahaan memiliki kewajiban bagi karyawannya dengan memberikan imbalan lembur atau yang disebut dengan upah lembur. Hal tersebut diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 78 Ayat 2 bahwa perusahaan yang mempekerjakan karyawan lebih dari waktu kerja yang telah ditentukan, pemberian upah kerja lembur bersifat wajib bagi perusahaan tersebut.

Dengan memberikan upah, karyawan merasa akan dihargai oleh pekerjaan yang telah mereka kerjakan (Sudjana & Swuezy, 2021). Artinya, terjadinya peningkatan pada semangat dalam bekerja sehingga memberikan pengaruh positif terhadap kinerjanya. Namun, upah menjadi bagian sensitif yang terjadi pada hubungan kerja. Pemberian upah dapat dilihat dari 2 sisi, yaitu pekerja dan pengusaha. Umumnya, pekerja menilai hak yang diterimanya didasarkan oleh hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan bagi pengusaha, menilai dari produktivitas kerja yang dihasilkan. Dari 2 sudut pandang yang berbeda tersebut menimbulkan suatu masalah. Menurut D. J. Siregar (2022) masalah tersebut sering terjadi di lingkungan

kerja, dimana seorang karyawan membutuhkan upah dalam jumlah yang besar, namun pencapaian produktivitasnya masih rendah dikarenakan kurangnya keterampilan pada karyawan tersebut sehingga mengakibatkan tidak harmonisnya hubungan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan di PT Kinarya Selaras Piranti Regional Palembang bahwa pemberian upah tambahan diberikan apabila karyawan melakukan pekerjaan di luar jam kerja mereka, yaitu upah lembur. Berikut disajikan jumlah upah lembur oleh PT Kinarya Selaras Piranti Regional Palembang.

Tabel 1. 5. Upah Lembur PT Kinarya Selaras Piranti Regional Palembang Periode Tahun 2020-2023

Jabatan	Jumlah Karyawan	Jumlah Upah Lembur (jam)			
		2020	2021	2022	2023
<i>Manager Business</i>	1	-	-	-	-
<i>Staff Business Operation</i>	1	-	-	-	-
<i>Supervisor Support</i>	1	-	-	-	-
<i>Staff Support</i>	2	-	-	-	-
Admin	1	-	-	-	-
Koordinator Support	1	Rp26.012	Rp26.012	Rp26.012	Rp26.012
Housekeeping	6	Rp20.469	Rp20.469	Rp20.469	Rp20.469
Mechanical Electrical	8	Rp20.469	Rp20.469	Rp20.469	Rp20.469
Office Support General	3	Rp20.469	Rp20.469	Rp20.469	Rp20.469
Receptionist	1	Rp26.012	Rp26.012	Rp26.012	Rp26.012
Security	13	Rp20.469	Rp20.469	Rp20.469	Rp20.469
Driver	23	Rp20.469	Rp20.469	Rp20.469	Rp20.469

Sumber : Laporan SDM PT Kinarya Selaras Piranti Regional Palembang

Tabel diatas merupakan total upah lembur yang diberikan PT Kinarya Selaras Piranti Regional Palembang kepada karyawannya. Dari tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah upah lembur rata-rata memiliki nominal yang sama, kecuali koordinator *support* yaitu dengan selisih sebesar Rp5.543. Perhitungan ini

didasarkan oleh ketentuan pada peraturan pemerintah bahwa perhitungan jumlah upah lembur disesuaikan dengan gaji bulanan mereka. Namun, beberapa karyawan beranggapan jumlah upah lembur yang diberikan tidak sebanding dengan kualitas indeks kerjanya sehingga terjadinya penurunan kinerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Muslimat & Wahid (2021) menghasilkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian oleh Muna (2022) yang menghasilkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang diteliti oleh Sudjana & Swuezty (2021) bahwa upah lembur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Utami et al., (2018) menghasilkan bahwa upah lembur tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Di dunia kerja, permasalahan kinerja karyawan menjadi salah satu hal terpenting yang perlu diperhatikan dalam perusahaan. Dalam hal ini, peningkatan kualitas sumber daya manusia perlu dilakukan agar mampu memberikan produktivitas yang baik terhadap kinerja karyawannya. Berdasarkan fakta-fakta yang telah dijelaskan diatas bahwa kinerja karyawan masih belum sesuai dengan harapan perusahaan, seperti jumlah keterlambatan yang tinggi dan pemberian upah kerja lembur yang belum sesuai dengan keinginan karyawan. Memperhatikan hal tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Upah Lembur Terhadap Kinerja Karyawan” di PT Kinarya Selaras Piranti Regional Palembang.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, penulis merumuskan pertanyaan yang menjadi batasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Kinarya Selaras Piranti Regional Palembang?
- b. Apakah Terdapat Pengaruh Upah Lembur Terhadap Kinerja Karyawan di PT Kinarya Selaras Piranti Regional Palembang.
- c. Apakah Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja dan Upah Lembur Terhadap Kinerja Karyawan di PT Kinarya Selaras Piranti Regional Palembang?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dijelaskan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kinarya Selaras Piranti Regional Palembang.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh upah lembur terhadap kinerja karyawan di PT Kinarya Selaras Piranti Regional Palembang.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan upah lembur terhadap kinerja karyawan di PT Kinarya Selaras Piranti Regional Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis yang dijelaskan sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh disiplin kerja dan upah lembur terhadap kinerja karyawan, serta sebagai bahan informasi bagi mahasiswa yang berniat untuk melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama.

1.4.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam mengarahkan karyawan di PT Kinarya Selaras Piranti Regional Palembang untuk meningkatkan disiplin dan upah kerja karyawannya agar memiliki kinerja yang baik serta melakukan evaluasi terhadap hasil kerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (N. Saputra (ed.)). Yayasan Penerbit Muhammas Zaini.
- Abidin, A. A. (2018). *PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK CENTRAL ASIA (PERSERO) TBK KANTOR CABANG PEMBANTU SUDIRMAN BANDUNG*. Pasundan.
- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja (Vol. 1)*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Akbar, S. (2018). ANALISA FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN. *Jiaganis*, 3(1).
- Amida, S. N., & Kristiana, T. (2019). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai Dengan Menggunakan Metode Topsis. *JSAI (Journal Scientific and Applied Informatics)*, 2(3), 193–201. <https://doi.org/10.36085/jsai.v2i3.415>
- Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6).
- Armansyah, A., Azis, I., & Rossanty, N. P. E. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bpjs Kesehatan Cabang Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 4(3), 235–244. <https://doi.org/10.22487/jimut.v4i3.126>
- Arwansyah, M., & Munawarah, I. (2023). *PENGARUH SISTEM PENGGAJIAN , UPAH LEMBUR , DAN INSENTIF FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDY KASUS PADA CV . DUA ELANG MAKMUR)*. 15(1).
- Astuti, S. R. I. (2018). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GHS II KECAMATAN TELUK BELENGKONG KABUPATEN INDRAGIRI HILIR. *Jurnal Analisis Manajemen*, 4(1), 88–97.
- Azolla Escha, H. (2023). *PELAKSANAAN TANGGUNG JAWAB PENGUSAHA TERHADAP PEKERJA YANG MELAKUKAN KERJA LEMBUR DI CV. ARSHAKA RAYA BERDASARKAN HUKUM POSITIF INDONESIA*. Universitas Mataram.
- Barrie, D. S., Boyd, C., & Paulson, J. (2017). *Manajemen Konstruksi Profesional* (Sudinarto (ed.); Edisi 2, C). Erlangga.
- Cahya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Jurnal Sinar Manajemen*, 08(02).
- Damara, Y. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan UD Maju Mapan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8(3), 1–16.
- Danisa, D., & Komari, N. (2020). KAJIAN TEORITIS LINGKUNGAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN. *Management Business Innovation Conference*, 2(1).
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *In Prosiding Seminar*

Nasional Kewirausahaan, 1(1), 209–218.

- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jilid 1). PT Indeks.
- Efendi, R., Lubis, J., & Elvina, E. (2020). Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Milano Panai Tengah. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 1–11. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1759>
- Fauzi, M., & Wakhidah, N. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SEMARANG AUTOCOMP MANUFACTURING INDONESIA. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 7(1).
- Filihyaty, E. (2019). *PENGARUH KOMPETENSI, ETOS KERJA ISLAMI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MUSLIM DI PASAR KLIWON KUDUS. IAIN KUDUS.*
- Filliantoni, B., Hartono, S., & Sudarwati, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 3(01), 119–130. <https://doi.org/10.29040/jie.v3i01.460>
- Ginting, M. C., & Silitonga, I. M. (2019). Pengaruh Pendanaan Dari Luar Perusahaan dan Modal Sendiri Terhadap Tingkat Profitabilitas pada Perusahaan Property And Real Estate Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 5(2), 195–204.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Trussmedia Grafika.
- Hans A Lao. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal terhadap Kinerja Karyawan Swiss Belin Kristal Kupang. *Adminisrasi Bisnis*, 10(motivasi eksternal dan internal), 1–10.
- Hartono, R., & Anshori, M. I. (2019). PERAN KERJA KERAS DAN KERJA CERDAS MELALUI MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN AGENT ASURANSI (Studi Pada PT. Prudential Life Assurance Surabaya). *Competence: Journal Of Management Studies*, 13(2), 99–112.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Y. R., Ningsih, F. R., & Putri, Y. (2023). Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Kompetensi, Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja. *The Directory of Open Access Journals*, 4(1), 52–71.
- Ilham, M. (2022). PERAN PENGALAMAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN: SUATU TINJAUAN TEORITIS DAN EMPIRIS. *Jurnal Magister Manajemen Unram*, 11(1).
- Indri, F. Z., & Putra, G. H. (2022). Pengaruh Ukuran Perusahaan Dan Konsentrasi Pasar Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Perusahaan Sektor Industri Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2020. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2(2), 01–17.
- Irawan, A., & Suryani, N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1).

- Irwandi, R., Herawati, J., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Upah Lembur Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV. Bina Makmur Plantation SUM-SEL). *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 1060. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.1065>
- Iskandar, D. (2018). Strategi peningkatan kinerja perusahaan melalui pengelolaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23–31.
- Ismail, I. (2018). Pengaruh Kelengkapan Alat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Lapangan PT. PLN persero Pamekasan). *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 3(1).
- Isvandiari, A., & Fuadah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 1–8. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i2.54>
- Ivancevich, J. (2020). *Human Resource Management* (11th ed.). McGraw-Hill Irwin.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 5). RajaGrafindo Persada.
- Khomisa, W. (2023). *Khomisa, W. (2023). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI GAJI KARYAWAN (Studi Kasus Perusahaan Crumb Rubber Di PT. Hok Tong Jambi)*. Universitas Jambi.
- Kikuchi, H., Odagiri, Y., Ohya, Y., Nakanishi, Y., Shimomitsu, T., Theorell, T., & Inoue, S. (2020). Association of overtime work hours with various stress responses in 59,021 Japanese workers: Retrospective cross-sectional study. *The Directory of Open Access Journals*, 15(3), e0229506.
- Lamain, R. A. J., Kalangi, J. A. F., & Mukuan, D. S. (2022). *Pengaruh Penilaian Kinerja dan Upah Lembur terhadap Semangat Kerja Karyawan pada*. 3(3).
- Lantari, D. P. S., & Widnyana, I. W. (2018). Pengaruh Profitabilitas, Solvabilitas, Likuiditas, Dan Nilai Perusahaan Terhadap Return Saham Perusahaan Yang Terindeks LQ45 Pada Bursa Efek Indonesia (BEI). *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 36–49.
- Mahmudah, D. (2022). *Analisis Hukum Ekonomi Syariah dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penerapan Upah Lembur Karyawan (Studi pada Karyawan Mark)*. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Markus. (2021). KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 3(1).
- Melhem, S. J. B., Al-Hawari, M., & Quratulain, S. (2020). Leader-member exchange and frontline employees' innovative behaviors: the roles of employee happiness and service climate. *International Journal of Productivity and Performance Management*. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2020-0092>
- Meyland Wulandari, W. (2020). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI*

- TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT AMTEK ENGINEERING BATAM. 5(1), 128–144.
- Mukti, Moch, H., & Asmaroni, D. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja berdasarkan Sistem Pemberian Upah Borongan di Kabupaten Sampang (Studi Kasus Pembangunan ICU RSUD Kabupaten Sampang). *Jurnal Manajemen Aset Infrastruktur & Fasilitas*, 4(1).
- Muna, N. ; I. (2022). (*Studi pada PT LKM Demak Sejahtera*). 5(2), 1119–1130.
- Munir, Fachmi, M., & Sani, A. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 2597-4084 ISSN.
- Murti, R. A., & Mutmainah, H. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Pendapatan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 20(2), 57–68. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v20i2.13823>
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9080>
- Nagel, P. J. F. (2018). *Peningkatan modal manusia yang berdaya saing*. 38–47.
- Naibaho, W., & Togar. (2024). KEGIATAN SOSIALISASI PERATURAN TERHADAP KARYAWAN PERUSAHAAN PT.MAHA GREEN. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(9).
- Nelson, A., Lim, J., & Setyawan, A. (2022). Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Karyawan Pada Karyawan Industri Manufaktur Di Batam. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 16(1), 109–119.
- Ningsih, S., & Dukulang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.34312/jjom.v1i1.1742>
- Nur Aziz, & Dewanto, I. J. (2022). Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(2), 168–177. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i2.218>
- Nur, H. (2020). *Analisis sistem Pengupahan dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja (Studi Kasus di Kopontren Al-Ikhtisab Kecamatan Pakong Kabupaten Pamekasan*. Institut Agama Islam Negeri Madura.
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *METODOLOGI PENELITIAN SOSIAL*. Penerbit Media Sahabat Cendekia.
- Oktiani, N., Sabariah, E., Saridawati, & Caroline, P. (2019). Implementasi Penerapan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Terhadap Peningkatan Produktifitas Kerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(2).
- Ozawa, M., Anzai, T., Yamauchi, T., & Takahashi, K. (2023). Do changes in working hours increase stress in Japanese white-collar workers? *The Directory of Open Access*

Journals, 11.

- Prasetyo, R. A. (2022). Analisis Regresi Linear Berganda Untuk Melihat Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kemiskinan di Provinsi Sumatera Barat. *Journal of Mathematics UNP*, 7(2), 62. <https://doi.org/10.24036/unpjomath.v7i2.12777>
- Pratama, A., & Wijayanti, A. (2022). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Upah Lembur di Perusahaan Alih Daya. *RechtIdee*, 17(1).
- Pratama, S. A., & Permatasari, R. I. (2021). Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Ekspor Pt. Dua Kuda Indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(1), 38–47. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v11i1.600>
- Primandaru, D. L., Tobing, D. S. K., & Prihatini, D. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 12(2), 204–211.
- Primaturi, K. (2022). *PENGARUH OVERTIME DAN WORKLOAD TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN JOB STRESS SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Empiris pada Karyawan UD Perkasa Raya Temanggung)*. Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Putra, A. T., Asman, & Amaluddin, Z. (2023). TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PRAKTIK PELAKSANAAN SISTEM UPAH LEMBUR DIADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE CABANG SAMPAS. *Jurnal Lunggi: Jurnal Literasi Unggulan Ilmiah Multidisipliner*, 1(3).
- Putra, G. E. A., & Yulianthini, N. N. (2020). Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pb Suwela Amerta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 155–163.
- Rahmadhini, S. T. (2023). *ANALISIS HUKUM EKONOMI SYARIAH TENTANG SISTEM UPAH LEMBUR BAGI TENAGA KERJA (Studi Pada PT. Permodalan Nasional Madani, Bandar Lampung)*. Universitas Islam Negeri Raden Intan.
- Raymond, Siregar, D. L., Dasa Putri, A., Gita indrawan, M., & Simanjuntak, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tanjung Mutiara Perkasa. *Jurnal Sistem Informasi & Bisnis*, 11(1), 1–92.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2019). *Perilaku Organisasi* (D. Angelica (ed.); 12th ed.). Salemba Empat.
- Romlah, S. (2021). PENELITIAN KUALITATIF DAN KUANTITATIF (Pendekatan Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif). *PANCAWAHANA: Jurnal Studi Islam*, 16(1), 1–13.
- Rustiana, Kirono, C. S., Yuningsih, N., & Astuti, E. D. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan JNE Express). *JURNAL PELITA ILMU*, 15(02).
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (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.

<https://doi.org/10.52353/ama.v1i1i1.160>

- Salma, I. (2023). *HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN OUTSOURCING PT PLN UNIT LAYANAN PELANGGAN MEDAN BARU*. Medan Area.
- Sanaba, H. F. Y. A., & Munzir. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *FAIR: Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 89–36.
- Santoso, S. (2017). *Stasistika Ekonomi plus Aplikasi SPSS*. Umpo Press.
- Saputra, M. (2022). *PEMBAYARAN UPAH LEMBUR TENAGA KERJA DI PT. PUTERA KERITANG SAWIT (PT. PKS) KECAMATAN KEMUNING BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN*. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU.
- Satedjo, A. D. (2017). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt. modern widya tehncial cabang jayapura. *Agora*, 5(2).
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Septiadi, S. A., Sintaasih, D. K., & Wibawa, I. M. A. (2018). PENGARUH KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN PEMEDIASI KOMITMEN ORGANISASIONAL. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(8), 3103–3132.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, & Chaerunnisah, R. (2020). Kinjerja Karyawan. In *Suparyanto dan Rosad (2015 (Vol. 5, Issue 3)*.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan 4)*. Bumi Aksara.
- Siregar, D. J. (2022). *Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Upah Tenaga Pekerja Waktu Tertentu Pada PT. BPLP Di Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir*. Universitas Islam Riau.
- Siregar, M. (2019). Hubungan Antara Pemenuhan Kebutuhan Psikologis Dengan Semangat Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Cabang Balige. *Jurnal Diversita*, 5(1).
- Siregar, P. N. U. S. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGUASAAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UNIVERSITAS DARMA AGUNG. *Jurnal Darma Agung*, 27(1), 785–796.
- Soediro, M., & Nurbianto, A. T. (2021). PERANAN PENERAPAN STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP) TERHADAP PENJUALAN dan KINERJA KARYAWAN. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(3), 845–851. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i3.36934>
- Sudjana, K., & Swuezty, V. M. (2021). Pengaruh Sistem Penggajian, Upah Lembur, Dan Insentif Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Barberbox Putranza Indonesia) . *Ekonomi & Bisnis*, 20(2), 142–156. <https://doi.org/10.32722/eb.v20i2.4348>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D / Sugiyono*.

Alfabeta.

- Sumardi, F. (2018). Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Yang Dibuat Secara Lisan. *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*, 5(1), 8–13.
- Supriyadi, M. Y., & Feranita, N. V. (2019). PENGARUH UPAH DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV MULTI BANGUNAN JEMBER. *Majalah Ilmiah, Cahaya Ilmiah*, 1(1).
- Sutoro, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJATERHADAPKINERJA PEGAWAINEGERI SIPIL. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4).
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja*. Kencana.
- Suwanto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1).
- Tamba, A. W. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1).
- Thomas, H. . (2018). Effects of Scheduled Overtime on Labor Productivity. *Journal of Construction Engineering and Management*, 118.
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 62(1), 174. [http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=785122&val=6468&title=Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT Pertamina Persero Refinery Unit IV Cilacap](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=785122&val=6468&title=Pengaruh%20Disiplin%20Kerja%20Dan%20Lingkungan%20Kerja%20Terhadap%20Kinerja%20Karyawan%20Studi%20Pada%20Karyawan%20PT%20Pertamina%20Persero%20Refinery%20Unit%20IV%20Cilacap)
- Umar, R., Fadlil, A., & Yuminah. (2018). Sistem Pendukung Keputusan dengan Metode AHP untuk Penilaian Kompetensi Soft Skill Karyawan. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Informatika*, 4(1).
- Utami, D. P., Rodhiyah, & Nurseto, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Cynthia Box Kudus. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(1), 134–144.
- Wahyudi, E., & Dewi, R. M. (2023). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan Hamil Yang Bekerja Lembur Tanpa Upah Lembur. *Doktrin: Jurnal Dunia Ilmu Hukum Dan Politik*, 4(1).
- Wicaksono, M. I. N. A. (2020). *Analisis Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Upah Lembur, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Dian Slawi*. Universitas Pancasakti Tegal.
- Widyasari, S. K. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi (Studi Kasus Pada CV. Mega Lestari Plasindo)*. STIE PGRI Dewantara Jombang.
- Yanti, A. I. E. K., & Cahyani, N. K. M. S. (2020). IMPLEMENTASI UPAH LEMBUR

TERHADAP TENAGA KERJA BERDASARKAN KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRASMIGRASI NOMOR 102 TAHUN 2004. *Kerta Dyamitka*, 17(02).

Yati, A., Maraliza, H., & Topani, I. N. (2024). Perspektif Hukum Ekonomi Syariah dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 terhadap Implementasi Perhitungan Upah Lembur (Studi PT Wahana Ottomitra Multiartha). *Jurnal Ilmiah Ekonomi & Bisnis*, 2(4).

Yulandri, & Onsardi. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Economics and Digital Business Review*, 2(2), 214–221. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>

Zulfiyanda. (2021). UPAH KERJA LEMBUR TERHADAP JABATAN ACCOUNT OFFICER. *Jurnal Dialektika Hukum*, 3(1).