

## **PENGARUH UPAH TERHADAP KINERJA KARYAWAN LEPAS PADA PT. MILION LIMBAH AMBON DI NEGERI HUTUMURI KECAMATAN LEITIMUR SELATAN KOTA AMBON**

**Winda Kailuhu<sup>1\*</sup>, Josef Papilaya<sup>2</sup>, Fransisca R. Sinay<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Pendidikan Ekonomi , FKIP, Universitas Pattimura

\*Email Corresponding author: [windakailuhu@gmail.com](mailto:windakailuhu@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh upah terhadap kinerja karyawan di PT.Milion Limbah Ambon, yang berlokasi di Negeri Hutumuri, Kecamatan Leitimur Selatan, Kota Ambon. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen untuk mengumpulkan data. Metode analisis data yang diterapkan meliputi uji instrumen, uji hipotesis, dan analisis regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian instrumen penelitian menunjukkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel upah dan kinerja karyawan adalah valid berdasarkan uji validitas. Uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa variabel upah dan kinerja karyawan memiliki nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$ , sehingga dinyatakan reliabel. Analisis data yang dilakukan menggunakan regresi linear sederhana juga menunjukkan bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan lepas sebagai populasi, dengan sampel penelitian sebanyak 70 responden untuk menganalisis hubungan antara upah dan kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Kinerja karyawan, Upah.

### **Abstract**

*This study aims to investigate the effect of wages on employee performance at PT.Milion Limbah Ambon, located in Negeri Hutumuri, South Leitimur District, Ambon City. This study used a questionnaire as an instrument to collect data. The data analysis methods applied include instrument testing, hypothesis testing, and simple linear regression analysis to test the effect of independent variables on the dependent variable. The results of the research instrument testing indicate that all statement items for the wage and employee performance variables are valid based on the validity test. The reliability test also shows that the wage and employee performance variables have a Cronbach's Alpha value  $> 0.60$ , so they are declared reliable. Data analysis conducted using simple linear regression also shows that wages have a positive and significant effect on employee performance. This study involved all casual employees as a population, with a research sample of 70 respondents to analyze the relationship between wages and employee performance.*

**Keywords:** Employee performance, Wages.



## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki kedudukan peranan yang sangat tinggi strategis dan penting di dalam suatu perusahaan demi tercapainya tujuan, dimana sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan Karyawan merupakan aset penting perusahaan. Produktivitas karyawan berkontribusi besar terhadap kinerja perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu berinvestasi dalam pengembangan karyawan melalui pelatihan, pembinaan, dan pemberian motivasi. Dengan demikian, karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Hamali (2023) menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah aset penting perusahaan yang mencakup setiap individu yang berkontribusi melalui aktivitas kerja mereka. Dalam konteks perusahaan, sumber daya dapat dikategorikan menjadi dua kelompok utama: sumber daya manusia (*human resources*) dan sumber daya non-manusia (*non-human resources*). Sumber daya manusia melibatkan keahlian, pengetahuan, dan potensi individu, sementara sumber daya non-manusia mencakup aset fisik, teknologi, dan modal yang mendukung operasional perusahaan. Kelompok sumber daya non manusia mencakup modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (*material*) dan lain-lain.

Pada dasarnya, sumber daya manusia memiliki kapasitas untuk memastikan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada suatu perusahaan dan merupakan modal dasar suatu perusahaan untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan. Menurut Bintoro & Daryanto (2023), manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah bidang ilmu yang mempelajari cara mengelola relasi dan peran sumber daya, atau kinerja individu, secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, baik sarana maupun prasarana yang lengkap, tetapi lebih kepada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya dan setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

Handoko (2017) menyatakan bahwa upah merupakan bentuk kompensasi yang diterima pekerja atas jasa. Terpenuhinya upah yang baik tentu akan meningkatkan kinerja para karyawan lepas. Sistem upah yang adil dan kompetitif akan mempermudah perusahaan merekrut dan mempertahankan karyawan berpotensi, serta memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja. Sisih lain upah juga merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara perusahaan dengan sumber daya manusia.

Kinerja karyawan lepas pada umumnya merupakan tolak ukur yang digunakan oleh perusahaan didalam melakukan penilaian terhadap karyawannya. Karyawan lepas yang memiliki kinerja yang sesuai dengan standar kerja yang telah di atur maka akan mendapat apresiasi lebih atas kerja keras yang telah diberikan kepada perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013), kinerja merujuk pada capaian kerja seorang karyawan, baik dari segi mutu maupun jumlah, dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Bangun (2012) juga menjelaskan bahwa kinerja seseorang karyawan lepas dapat diukur melalui jumlah pekerjaan yang dihasilkan, ketepatan waktu, didalam menyelesaikan pekerjaan, tingkat kehadiran, dan kemampuan di dalam bekerja sama.

Dengan demikian ada beberapa cara yang dilakukan demi terwujudnya kinerja karyawan lepas yang baik dan dapat dicapai antara lain, melalui pendidikan, pelatihan, pemberian upah yang layak, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta pemberian motivasi. Dengan persiapan yang memadai, karyawan diharapkan dapat memaksimalkan tanggung jawab pekerjaan mereka, karena bekal yang mereka miliki berkorelasi dengan penerapan kerja yang efektif. Ketika bergabung dengan suatu perusahaan maka setiap individu mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri. tidak dipungkiri bagi sebagian karyawan, memiliki harapan untuk mendapatkan upah karena upah adalah satu-satunya alasan untuk bekerja,namun ada juga berpendapat bahwa upah hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja.

Perusahaan PT. Milion Limbah Ambon merupakan salah satu perusahaan pabrik plastik pertama yang dibangun di Kota Ambon, pembangunan pabrik plastik ini di tandai dengan peletakan batu pertama oleh Wali Kota Ambon Richard Louhenapessy dan Sekertaris Kota Ambon Agus Ririmasse di lokasi pembangunan Negeri Hutumuri Kecamatan Leitimur Selatan Pada Tahun 2021.

Bagi masyarakat modern saat ini mereka berpikir bahwa, penggunaan plastik memberikan alternatif lebih menarik daripada bahan lainnya. Plastik merupakan cara yang aman dan nyaman untuk menyimpan dan membawa makanan dan barang lainnya namun, tidak dibangun dengan kemampuan untuk menangani limbahnya. plastik juga tidak dapat membusuk secara alami, limbahnya bahkan tidak dapat terurai secara hayati, kalaupun dapat terurai secara hayati maka sampah tersebut akan menjadi potongan mikroskopis (ukuran benda kecil) yang mencemari lingkungan sekitar, bahkan juga laut serta ikan dan lainnya yang ada. Pembangunan pabrik pengolahan sampah plastik memberikan keuntungan bagi masyarakat Kota Ambon dalam dua aspek, yaitu lingkungan dan lapangan kerja. Perusahaan pada PT. Milion Limbah Ambon telah menghasilkan banyak karyawan-karyawan lepas yang bekerja pada perusahaan tersebut.

Seiring dengan berjalaninya waktu para karyawan sangat senang untuk bekerja pada perusahaan ini, karena tempatnya sangat strategis dekat dengan permukiman tempat dimana karyawan tinggal, selain dari itu juga lebih menghemat biaya perjalanan untuk bisa sampai ke perusahaan karena, ada angkutan perusahaan yang stay untuk menjemput para karyawan. Dengan berjalaninya waktu banyak sekali keluhan yang sering di dapatkan oleh para karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut, kata mereka bahwa hasil kerja yang di dapatkan tidak maksimal dengan apa yang mereka kerjakan.

Oleh karena itu fenomena yang terjadi pada perusahaan PT. Milion Limbah Ambon ini melalui observasi yang di lihat bahwa perusahaan ini memberikan upah kepada karyawan tidak sesuai dengan hasil keringat para pekerja, sehingga upah yang diberikan ini hanya sesuai dengan volume kerja yang dilihat perhari dan juga hanya berdasarkan timbangan plastik yang di sortir, dan dihitung perhari kerja. Masalah perusahan yang seharusnya merasionalisasi para pekerja yang mencapai 70 orang itu harus di gaji sesuai baik karyawan lepas maupun karyawan tetap.

Namun sebaliknya daripada, itu banyak para karyawan lepas yang ada pada PT. Milion Limbah Ambon ini memilih untuk tidak lagi bekerja, karena mereka berpikir bahwa upah yang diberikan tidak sesuai dengan hasil kerja mereka, hasil yang mereka kumpulkan selama sebulan terhitung tidak sesuai dengan upah yang didapat dengan hal ini banyak pun memilih langkah terbaik bagi mereka yang merasakan hal tersebut, sehingga memilih untuk tidak lagi bekerja dan mengakhiri hubungan kerja dengan baik

pada perusahaan, serta menandatangani surat perjanjian kerja yang telah di sepakati sebelumnya, sehingga perusahan dengan sendirinya membayar langsung upah para pekerja yang telah dirumahkan. Hal ini yang membuat para karyawan lepas yang lain juga ikut kesal dengan upah yang diberikan sehingga mereka meminta DPRD sebagai resentatif rakyat untuk dapat mencari solusi atas kebijakan dari PT. Milion Limbah Ambon.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk memeriksa populasi atau sampel tertentu dan mengumpulkan data menggunakan alat penelitian, menganalisis data kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan. Sumber data dalam penelitian yakni terdiri dari data primer dan data sekunder.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Milion Limbah Ambon, yang berjumlah 70 orang yang masih aktif bekerja pada perusahaan tersebut jumlah ini diambil berdasarkan kriteria responden yang sudah lama berkerja selama 3 tahun pada perusahaan sehingga populasi ini dipilih karena mereka merupakan subjek yang secara langsung mengalami sistem pengupahan selama berkerja.

Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah teknik porposive sampling dimana responden atau subjek yang dipilih untuk menjadi sampel dalam penelitian tidak dipilih secara acak, melainkan berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan atau fokus penelitian. Teknik ini dipilih untuk memastikan bahwa sampel yang diambil memiliki karakteristik sesuai dengan kriteria. Sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari jumlah populasi, sebesar 70 responden pada PT. Milion Limbah Ambon, yang masih aktif bekerja di perusahaan. Teknik analisis data dalam penelitian adalah kuesioner.

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu:

### 1. Uji validitas

Uji ini dilakukan untuk mengukur valid atau sah tidaknya suatu angket atau kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi product moment.

### 2. Uji reliabilitas

Uji ini dilakukan untuk mengukur stabilitas dan konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner. Uji ini menggunakan program komputer *statistical propgram for sociecy science* (SPSS versi23) yang memberikan fasilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha (α)*.

### 3. Uji regresi linear sederhana

Uji ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat, baik secara persial maupun simultan.

**Tabel 1.** Operasional Variabel

| Variabel Penelitian                                 | Defenisi Operasional  | Indikator  |
|---|---|--|
| Upah (X)<br><i>(Widyastuti &amp; Waridin (2017)</i> | Upah adalah suatu penghargaan atau balas jasa yang diberikan pemilik perusahaan kepada karyawannya atas pekerjaan atau jasa – jasanya kepada karyawan dalam kurun waktu tertentu.                                 | a. Upah minimum<br>b. Upah kerja lembur<br>c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan. |
| Kinerja karyawan lepas (Y) <i>Hasibuan (2000)</i>   | “kinerja karyawan lepas” (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. | a. Produktifitas kerja<br>b. Disiplin kerja<br>c. Kerja sama tim                         |

Dalam penelitian ini, variabel diukur menggunakan lembar tertulis berupa kuesioner yang berisi pernyataan dengan tujuan memperoleh data untuk kemudian digunakan dalam menganalisis variabel penelitian. Skala pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala Likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi seseorang ataupun kelompok terhadap fenomena yang ada. Fenomena ini telah ditentukan secara spesifik oleh peneliti yang kemudian dijadikan variabel penelitian (Sugiyono, 2017).

**Tabel 2.** Skala Pengukuran

| No | Keterangan | Uraian              | Nilai |
|----|------------|---------------------|-------|
| 1  | SS         | Sangat Setuju       | 5     |
| 2  | S          | Setuju              | 4     |
| 3  | N          | Netral              | 3     |
| 4  | TS         | Tidak Setuju        | 2     |
| 5  | STS        | Sangat Tidak Setuju | 1     |

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Perusahaan PT. Milion Limbah Ambon merupakan pabrik plastik pertama yang ada di Kota Ambon. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2021 di Negeri Hutumuri Kecamatan Leitimur Selatan Kota Ambon. Perusahaan pabrik plastik ini bergerak pada bidang industri pengelolaan limbah plastik.

Perusahaan ini sedikit jauh dari pusat kota ambon, namun tidak terlalu jauh dari permukiman tempat tinggal karyawan sehingga banyak karyawan yang bertempat tinggal seputar pabrik ini memilih untuk dapat bekerja di perusahaan tersebut. Perusahaan ini memiliki jumlah karyawan sebanyak 123 orang yang bekerja pada perusahaan tersebut dengan jenis pekerjaan yang berbeda ada yang bekerja sebagai karyawan tetap dengan jumlah karyawan tetap sebanyak 53 orang, selain itu juga terdapat karyawan lepas,dengan jumlah karyawan lepas sebanyak 70 orang yang bekerja pada perusahaan PT. Milion Limbah Ambon.

Dengan adanya pembangunan pabrik pengelolaan sampah plastik ini akan memberikan keuntungan bagi masyarakat Kota Ambon. Namun sementara itu juga pabrik plastik yang dibangun ini juga adalah untuk dapat memisahkan sampah biasa dengan sampah plastik guna untuk mencegah limbah plastik yang berserakan di tanah serta dapat mencemarkan lingkungan masyarakat.

Kemudian dari pada itu sampah plastik yang di bersihkan dan diolah hingga menjadi biji plastik itu dan kemudian di kirim ke pulau jawa untuk di produksikan lagi

hingga mengasilkan produk-produk yang berbaur plastik, Oleh sebab itu dengan adanya pabrik plastik ini akan memberikan banyak manfaat bagi masyarakat dalam melihat lingkungan yang bersih tanpa adanya sampah plastik yang berserahkan dimana-mana. Sehingga dengan adanya lingkungan yang bersih maka banyak orang juga pecinta lingkungan yang datang berkunjung untuk melihat keindahan yang ada di Kota Ambon.

**Tabel 3.** Hasil uji validitas

| Variabel             | Item | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|----------------------|------|----------|---------|------------|
| Upah (X)             | X.1  | 0,702    | 0,2352  | Valid      |
|                      | X.2  | 0,787    | 0,2352  | Valid      |
|                      | X.3  | 0,600    | 0,2352  | Valid      |
|                      | X.4  | 0,641    | 0,2352  | Valid      |
|                      | X.5  | 0,723    | 0,2352  | Valid      |
|                      | X.6  | 0,717    | 0,2352  | Valid      |
|                      | X.7  | 0,668    | 0,2352  | Valid      |
|                      | X.8  | 0,678    | 0,2352  | Valid      |
|                      | X.9  | 0,518    | 0,2352  | Valid      |
|                      | X.10 | 0,678    | 0,2352  | Valid      |
|                      | X.11 | 0,799    | 0,2352  | Valid      |
|                      | X.12 | 0,514    | 0,2352  | Valid      |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y.1  | 0,506    | 0,2352  | Valid      |
|                      | Y.2  | 0,577    | 0,2352  | Valid      |
|                      | Y.3  | 0,604    | 0,2352  | Valid      |
|                      | Y.4  | 0,519    | 0,2352  | Valid      |
|                      | Y.5  | 0,561    | 0,2352  | Valid      |
|                      | Y.6  | 0,521    | 0,2352  | Valid      |
|                      | Y.7  | 0,522    | 0,2352  | Valid      |
|                      | Y.8  | 0,525    | 0,2352  | Valid      |
|                      | Y.9  | 0,563    | 0,2352  | Valid      |
|                      | Y.10 | 0,557    | 0,2352  | Valid      |
|                      | Y.11 | 0,626    | 0,2352  | Valid      |
|                      | Y.12 | 0,525    | 0,2352  | Valid      |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Tabel 3. diatas dimana nilai r-hitung > r-tabel = 0,2352, sehingga merujuk pada hasil dari uji validitas dihasilkan bahwa semua instrumen mulai dari variabel upah (X) yang terdiri dari X.1, X.2, X.3, X.4, X.5, X.6, X.7, X.8, X.9, X.10, X.11, dan X.12 semuanya menghasilkan nilai r-hitung > r-tabel, selain itu variabel kinerja karyawan (Y) yang terdiri dari Y.1, Y.2, Y.3, Y.4, Y.5, Y.6, Y.7, Y.8, Y.9, Y.10, Y.11, dan Y.12 semuanya menghasilkan nilai r-hitung > r-tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

**Tabel 4.** Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel             | Koefisien Cronbach Alpha | Keterangan |
|----------------------|--------------------------|------------|
| Upah (X)             | 0,885                    | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,784                    | Reliabel   |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, variabel upah dan kinerja karyawan menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,60, sehingga dapat

disimpulkan bahwa instrumen pengukuran untuk kedua variabel tersebut reliabel dan dapat diandalkan untuk analisis lanjutan karena memiliki konsistensi internal yang tinggi.

**Tabel 5.** Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

| Model | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|       | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) 27.029           | 3.824      |                           | 7.069 | .000 |
|       | UPAH .478                   | .075       | .610                      | 6.344 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 5 di atas hasil olahan data regresi maka persamaan regresi dapat disajikan sebagai berikut.

$$Y = a + bX$$

$$Y = 27.029 + 0,478X$$

Persamaan regresi linear diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 27.029 menunjukkan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel upah (X), maka nilai kinerja karyawan (Y) akan tetap sebesar 27.029. Ini berarti bahwa kinerja karyawan memiliki nilai dasar yang positif meskipun tidak dipengaruhi oleh variabel upah.
- 2) Nilai koefisien variabel upah sebesar 0,478 menunjukkan bahwa upah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik atau semakin tinggi upah yang diberikan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Ini menunjukkan bahwa upah merupakan faktor yang berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

**Tabel 6.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model                                   | Model Summary <sup>b</sup> |          |                   |                            |
|---|----------------------------|----------|-------------------|----------------------------|
|   | R                          | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                       | .610 <sup>a</sup>          | .372     | .363              | 3.129                      |
| a. Predictors: (Constant), UPAH         |                            |          |                   |                            |
| b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN |                            |          |                   |                            |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 6, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,372 menunjukkan bahwa variabel upah (X) memiliki kontribusi sebesar 37,2% dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan (Y), sedangkan 62,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan Upah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Milion Limbah di Negeri Hutumuri, Kecamatan Leitimur Selatan, Kota Ambon. Jadi, upah memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Milion Limbah Ambon. Secara spesifik, upah tidak hanya berpengaruh positif dan signifikan secara parsial, tetapi juga memberikan kontribusi yang

signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat mempertimbangkan strategi kompensasi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afzalurrahman,Muhammad.(2000) "Sebagai Pedagang.artikel jurnal defenisi, (Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi, 2000), h. 395 3
- Andikha Pramudya (2015) Mekari.com "kepuasan kerja karyawan"
- Arie Saputry (2014) & Widya Atama (2015). " Landasan teori mulyadi tentang sistem pengupahan serta teori sistem penggajian dan upah "
- Chandra Kirana (2024) Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai harian lepas organisasi perangkat daerah kecamatan medan sunggal.
- Dewi Putri Utami, Rodhiyah, Sendhang Nurseto (2010). "Jurnal. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompenasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Cynthia Box Kudus". Admnistrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro.
- Edy Sutrisno, "Indikator produktivitas kerja" 2020.
- Hendrie Anto, "Pengantar Ekonomika Mikro – Islam, Ekonosia, Yogyakarta, 2003, Hlm".
- Husnul Hatimah.P (uin-alauddin makasar 2019) "pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan"
- MalukuexposeAmboon. "Upah karyawan pt million limbah tak sepadan dengan keringat amp".
- Meirza Anggaakara (2022). Artikel Berita "Pengertian Upah Borongan".
- Mulyadi, Akuntansi Manajemen (2001). "Konsep, Manfaat dan Rekayasa, (Jakarta: Salemba Empat, 2001), h. 373.
- Menurut Adi (2004:72) Metode wawancara untuk pengumpulan data.
- Onny Sumarsono, "Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ketenaga Kerjaan, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003, Hlm. 140".
- Putra, R. S., Moh. Maruf, Heni Agustina, Hidayatul Khusnah, & Nurcahya Setiani Rahayu. Literature Review : "Pengaruh Upah Terhadap Kinerja Pada Karyawan Pusat Perbelanjaan di Surabaya"
- Rerung (2019:54) dan Sinaga (2020:14) , " Definisi Kinerja Karyawan"
- Rifki Bahrul Ulumudin, Tedy Ardiansyah (2023) Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pekerja harian lepas di BTA.
- Sugiono, (2012:117). Defenisi Populasi Sugiono (2018:81) Defenisi Sampel
- Sodexo.com (2021). "Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja".
- Stie Dewantara (2020)." Jurnal penelitian terdahulu BAB II pdf "
- Sugiyono "Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R &D, Alfabeta, Bandung, 2012, hlm. 91".
- Syair De Alam Mantra, Dan Hesty Prima Rini (2023) Pengaruh Kompensasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas Di PT Sarana Inti Transindo Surabaya.
- Tryas Irvani Tryasirvani, Anik Nurhidayati Dan Dian Anita Sari (2021) Pengaruh Kompensasi, motivasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Kasus Pada Tenaga Kerja Harian Lepas Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Rambang.